159112

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİCİLİĞİ VE DENETİCİLİĞİ BİLİM DALI

ÖĞRETMEN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN OKUL ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA EYLEMLERİ
(Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Abbas ERTÜRK

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

2005
Ankara

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Abbas ERTÜRK'e ait "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Bahattin ERGEZER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

Üye : Yrd. Doç. Dr. İlhan AKAR

ÖZET

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özelliklerini ve kimler tarafından uygulandığı incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemi, Ankara'nın dört ilçesinde bulunan, 16 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 347 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve beşli Likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmen ve yöneticilerin kimlik bilgilerinde frekans ve yüzde, grupların görüşleri arasındaki görüş farkları saptamada t-testi ve varyans analizi yapılmış ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Araştırma sonucunda;

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenler; cinsiyet, görev ve yaştır. Bu değişkenlerden ortaya çıkan sonuçlardan, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma eylemlerinin dörtte üçü erkekler tarafından uygulanmaktadır. Meydana gelen eylemlerin %60'a yakın bir oranı, üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru yıldırma) olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra yıldırma eylemlerine başvurma sıklığı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile düz orantılı olduğu saptanmıştır.

ABSTRACT

This survey analyzes the level of acts of mobbing suffered by teachers and managers working for primary schools as well as their characteristics and perpetrators.

The survey was conducted by interviewing a total of 347 teachers and managers employed by 16 primary schools in four districts of Ankara. Data about acts of mobbing experienced by those primary school teachers and managers were gathered by using a questionnaire developed by the researcher using five-point Likert scale. Those data were processed in SPSS data analysis program and T-tests and variance analysis were conducted in order to determine frequencies and percentages in identity details of the teachers and managers interviewed as well as differences in opinions expressed by the groups. They were tested at .05 significance level.

As a result of the survey, gender, position and age were identified as the variables, where largest difference was observed between the groups in terms of acts of mobbing suffered by primary school teachers and managers. The results obtained from those variables showed that more male respondents than female respondents and more school managers than teachers were subjected to acts of mobbing while the age group 53 and over, which was the highest age bracket used in the survey, suffered mobbing more than other age groups.

Three fourths of acts of mobbing observed in primary schools are committed by men. Almost 60% of those acts were committed by an employee with a higher status to his or her superiors (downward mobbing). In addition, the frequency with which acts of mobbing were committed was directly proportional to years of seniority of primary school teachers and managers.

ÖNSÖZ

Çağdaş örgütlerin en belirgin özelliklerinden biri, çalışanlarına değer vermesi, duygusal açıdan sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamasıdır. Çağdaş örgütler, bu özelliklerini sürdürebilmeleri için, çalışanların sorunlarıyla ilgili sürekli araştırma ve analiz yapmaları zorunlu hale gelmiştir. Aynı zamanda, çalışanların duygu ve düşünce gibi beşeri faktörlerle ilgili yapılan araştırmalar, bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak, her geçen gün yeni bir sorunun varlığını keşfedip analizini yapmaktadır. Bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel ilerlemek isteyen çağdaş örgütler, ancak bu sorunların tedavisi ve önlenmesinin sağlanmasıyla ilerleyebilir. Bu sayede örgütler, bu sorunlardan dolayı meydana gelen emek, zaman ve maddi kayıpların da önüne geçmiş olur. Bu araştırmada bu sorunlardan biri olan iş yerinde yıldırma eylemleri ele alınmıştır.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin özelliklerinin saptanmasıdır. Araştırma bulgularının eğitim örgütlerinde var olan bu soruna ışık tutacağı ümit edilmektedir.

Araştırmanın her safhasında gittiğim tüm okullardan destek aldım. Başta ankete katılan tüm yönetici ve öğretmenlere; araştırma aracının geliştirilmesi esnasında bana zaman ayırıp öneri ve eleştirileriyle katkıda bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Temel ÇALIK, Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Prof. Dr. Üstün DÖKMEN, Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Öncü'ye ve bu araştırmada desteğini ve zamanını benden esirgemeyen ve bana araştırma yapmayı öğreten danışmanım, hocam sayın Yrd. Doç. Necati CEMALOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, araştırma süresince bana gösterdikleri destekten dolayı eşim Nazile ve oğlum Barışa sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

2005, Haziren
Abbas ERTÜRK

İÇİNDEKİLER

Konu	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ	viii
BÖLÜM I	
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Amaç	5
Araştırmanın Önemi	7
Varsayımlar	8
Kapsam ve Sınırlılıklar	8
Tanımlar	9
Kısaltmalar	10
BÖLÜM II	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
Yıldırmanın Tanımı	11
Terim Olarak Yıldırma (Mobbing)	15
Yıldırma Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi	16
Yıldırmanın Aşamalar ve Boyutu	17

Yıldırma Davranışları Tipolojisi..... 18
Yıldırmanın Tipleri..... 20
Yıldırmanın Dereceleri..... 22
Yıldırmanın Pekiştirici Etkisi..... 23
Yıldırma Nedenleri..... 24
Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Örgüt 25
Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Çalışanlar..... 26
Kimler Yıldırma Eylemleri Yapabilir..... 27
Yıldırmaya Kimler Maruz Kalabilir..... 28
Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları..... 29
Yıldırmanın Çalışanlar Üzerindeki Sonuçları..... 29
Yıldırmanın Örgütler Üzerindeki Sonuçları..... 32
Örgüt ve Hükümetlerin Yıldırmaya Karşı Çalışmaları..... 33

BÖLÜM III

YÖNTEM..... 35
Araştırma Modeli..... 35
Evren..... 35
Örneklem..... 36
Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi..... 37
Anketin Uygulanma Şekli..... 38
Verilerin Toplanması..... 39
Verilerin Analizi..... 40

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR..... 42
Demografik Bilgiler..... 42

Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlara..... 51
Cinsiyet Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 51
Medeni Durum Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 58
Yaş Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 65
Görev Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 76
Eğitim Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 84
Branş Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 91
Kıdem Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 98
Eğitim Kademesi Değişkeni ile İlgili Bulgular..... 108

BÖLÜM V

ÖZET, SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER..... 114
ÖZET..... 114
SONUÇLAR ve TARTIŞMA..... 117
A. Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar..... 117
B. Öğretmen ve Yöneticilerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Sonuçlar..... 117
1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 117
2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 119
3. Yaş Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 121
4. Görev Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 123
5. Eğitim Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 125
6. Branş Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 127
7. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 129
8. Eğitim Kademesi Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar..... 130
C. Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Eylemlerini Uygulayanlara İlişkin Sonuçlar..... 132

ÖNERİLER 134
A. Okul Yöneticilerine Yönelik Öneriler 134
B. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 135

KAYNAKÇA 136

EKLER
Ek-1: Yıldırma eylemlerini araştırmada kullanılan anket 141
Ek-2: Veri toplama aracının hazırlanması aşamasında görüşlerine başvurulan uzmanlar 144
Ek-3: Araştırma kapsamına alınan ilköğretim okulları 144
Ek-4 : Araştırma izni 145

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo **Sayfa**

Tablo 3.1 Evren ve Örneklemde Bulunan Kadın ve Erkek Öğretmenlerine İlişkin Dağılım..... 36

Tablo 3.2 Veri Toplama Aracının Okullara Göre Geri Dönüş Oranları 39

Tablo 3.3 Öğretmen ve Yöneticilerin Katılma Düzeyleri ve Puan Sınırları..... 41

Tablo 4.1 Araştırma Kapsamına Alınan Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım..... 42

Tablo 4.2 Öğretmen ve Yöneticilerin Medenî Durumlarına İlişkin Dağılım..... 43

Tablo 4.3 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına İlişkin Dağılım..... 43

Tablo 4.4 Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine İlişkin Dağılım 44

Tablo 4.5 Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılım..... 44

Tablo 4.6 Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlara İlişkin Dağılım..... 45

Tablo 4.7 Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdem Yıllarına İlişkin Dağılım..... 45

Tablo 4.8 Öğretmen ve Yöneticilerin Okuttukları Eğitim Kademesine İlişkin Dağılım..... 46

Tablo 4.9 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım..... 47

Tablo 4.10 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Yaşlarına İlişkin Dağılım..... 47

Tablo 4.11 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Görevlerine İlişkin Dağılımı..... 48

Tablo 4.12 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Eğitim Durumuna İlişkin Dağılımı..... 49

Tablo 4.13 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Uygulayanların Branşlarına İlişkin Dağılımı..... 49

Tablo 4.14 Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Uygulayanların Mesleki Kıdemlerine İlişkin Dağılım..... 50

Tablo 4.15 Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 51
Tablo 4.16 Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 52
Tablo 4.17 Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 54
Tablo 4.18 Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 56
Tablo 4.19 Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 58
Tablo 4.20 Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 60
Tablo 4.21 Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 61
Tablo 4.22 Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı.... 63
Tablo 4.23 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 65
Tablo 4.24 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 68
Tablo 4.25 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 70
Tablo 4.26 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 73
Tablo 4.27 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 76
Tablo 4.28 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 78
Tablo 4.29 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 79

Tablo 4.30 Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı.... 82

Tablo 4.31 Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 84

Tablo 4.32 Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 85

Tablo 4.33 Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 87

Tablo 4.34 Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 89

Tablo 4.35 Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 91

Tablo 4.36 Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 93

Tablo 4.37 Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 94

Tablo 4.38 Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 96

Tablo 4.39 Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 98

Tablo 4.40 Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 100

Tablo 4.41 Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 102

Tablo 4.42 Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 105

Tablo 4.43 Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 108

Tablo 4.44 Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 109

Tablo 4.45 Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 110

Tablo 4.46 Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı..... 112

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkin problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına ve araştırma konusu ile ilgili kavramların tanımlarına ve kısaltmalara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Eğitim örgütlerinde, amacı gerçekleştirmede kullanılan en önemli araç, bireyler arası iletişim ve etkileşimdir. Eğitim örgütlerinde bireyler arası iletişim ve etkileşim, örgüt için ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için hayati bir önem taşır. Bu araç, sağlıklı bir durumda olduğunda ve sağlıklı bir şekilde kullanıldığında, örgüt amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşılabilir. Hinde'ye göre "İlişkiler, onları meydana getiren kişilerin etkileşiminden doğar" (Aktaran: Hortaçsu, 1997: 37). Bu görüş, bir örgüt yapısı içinde çalışan bireyler arası ilişkilerin, bu bireylerin etkileşimden etkilenerek yönlendiği yorumlanabilir. Aynı zamanda bir örgüt içinde kişiler arasında, olumlu ve verimli bir iletişimin olumlu bir etkileşimden meydana geldiğini ve olumsuz ve verimsiz bir iletişimin ise olumsuz bir etkileşimden meydana geldiği de ifade edilebilir.

Bu ilişkileri verimli bir düzeyde tutmak için herhangi bir çaba harcanmadığında, ilişkiler olumsuz bir noktaya taşınarak gittikçe beraberinde daha farklı sorunlar getirebilir. Bu durumda, tarafların sergiledikleri davranışlarla, taraflar arasında var olan sosyal ilişkileri daha kötü bir noktaya taşıyabilir. Bunun yanı sıra örgüt amaçlarına da çok zarar verebilir. Örneğin: bir okulda, bir öğretmenin

aleyhinde bir dedikodunun çıkarılması, öğretmenin stres yaşamasına neden olur (Pehlivan, 2002: 83). Bu dedikodu önce ilgili kişileri daha sonra bu kişilerin iletişimde oldukları öğretmenleri de olumsuz etkiler ve stres yaşamalarına neden olur. Hinde bu etkileşimi, "her ilişkinin bir ilişki ağı içinde yer aldığını, bir kişinin bir yandan bir ilişkiden etkilenirken diğer yandan başka ilişkileri de etkilediğini" vurgulamaktadır (Aktaran: Hortaçsu, 1997: 38). Bu durumun giderek olumsuz yönde gelişmesi ve daha büyük sorunlara yol açması, hem bireysel hem de örgütsel bir çok kayıp meydana getirir.

Trewor ve Enright'e göre bireylerde stres yaratan unsurlardan biri de, bireylerin olumlu ve gerçekçi tutum ve beklentileri karşısında başkalarından gelen gerçekçi olmayan ve olumsuz tutum ve beklentilerdir (Aktaran: Pehlivan 2002: 11). Balcı (2000: 35)'ya göre, iş yerinde çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, iş stresine neden olur. Bireyin olumlu beklentileri karşısında olumsuz beklentilerle karşılaşması veya bireyin kapasitesinin üstünde iş ile yüklenmesi, bireyi kendi yetenekleri konusunda değerlendirmeye iter ve bu değerlendirme bireyde büyük bir stres kaynağı haline gelir. Cottrell'e göre, stresin ortaya çıkışındaki en önemli etmen, stres kaynağının kendisi veya bu kaynağa gösterilen fiziksel tepki değil, bireyin bu istekler karşısındaki kendini değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Aktaran: Pehlivan, 2002: 10).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, iletişim ve etkileşimden kaynaklanan ve strese neden olabilecek buna benzer unsurlar vardır. Dunham, özellikle eğitim sektöründe çalışanların karşılaştığı stresin kaynaklarını, çalışanlar arası meydana gelebilen olumsuz etkileşim ve iletişim olarak ifade etmektedir (Aktaran: Johnstone, 1989: 5). Olumsuz iletişim ifadesi ise Bales ve Strodtbeck'in, ilişki süreci analizinde, iletişim türlerini sıralarken olumsuz iletişim türünü düşmanlık gösterme, başkasını aşağılama, kendini yüceltme gibi davranışların yer aldığı iletişim türü olduğunu açıklamaktadır (Hortaçsu, 1998: 203). Bu bağlamda, aynı eğitim örgütü yapısı içindeki çalışanların birbirlerine karşı olan tutum ve davranışları, birbirlerini etkilemektedir. Bu etkileşimin, ortaya çıkardığı etkilerin olumlu ya da olumsuz olması, çalışanların birbirlerini nasıl etkilediklerine bağlıdır.

Örgüt çalışanları arasındaki olumlu bir etkiletişim, örgüt çalışanları arasında güvene dayalı iyi etkiler ve verimli bir iletişim yaratır. Ancak örgüt çalışanları arasındaki olumsuz bir etkileşim ise, bireyler arası strese ve olumsuz bir iletişime yol açar.

Bir örgüt içinde yaşanan stres, çalışanların ve örgütlerin işlevlerini yerine getirememesine neden olur. Yüksek düzeydeki stres çalışanın fiziksel ve zihinsel sistemini bozar, bu nedenle stresli çalışan kişi devamsızlık, hata yapma, kaza ve performans düşüklüğü gibi tepkiler gösterir (Schermerhorn, 1989: 649; Aktaran: Pehlivan, 2002: 105). Eğitim kurumlarında ise, stres daha büyük zararlara yol açabilir. Bir eğitim kurumunda çalışan bir öğretmenin stresli bir olayla karşılaşması, bu öğretmenin eğitim performansının düşmesine yol açar. Aynı zamanda stres yaşayan öğretmen, örgüt içinde iletişime girdiği meslektaşlarını da olumsuz etkiler ve kurumun genel performansının düşmesine neden olur.

Çalışanlar, uzun süre tekrarlanan bu tür olumsuz iletişime maruz kaldıklarında, yaşanan olumsuz iletişim yüksek düzeyde stres yaşamalarına neden olur. Bir eğitim örgütünde olumsuz ilişkilerden kaynaklanan yüksek düzeydeki bu stresin uzun süre devam etmesi, işyerinde çalışanların kaygı endişe ve korku yaşamalarına neden olur (Johnstone, 1989: 16). Bir örgüt içinde, uzun süre devam eden ve çalışanları bezdiren ve işyerinden uzaklaşmalarına neden olan olumsuz iletişimin bu türüne, akademisyenlerce yıldırma eylemleri terimi ile ifade edilmektedir. Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 397) yıldırma eylemlerini, uzun süre her tür kötü muamele, suçlama, ima, kinaye, dedikodu, tehdit ve aşağılama gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak tanımlamaktadır.

Çalışanlar arasında belirli kişileri hedef alan yıldırma eylemleri, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Baltaş (2003) yıldırma eylemlerini, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir. Bu tanımdan yola çıkarak, bir örgüt içinde çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma eylemlerinin rasgele oluşmadığını ve bilinçli bir

şekilde, belirli kişiler üzerinde stres yaratarak belirli amaçları gerçekleştirmek için meydana getirildiği anlaşılmaktadır.

İngiltere'de Dick ve Wagner (2001: 255)'ın, özellikle öğretmenlik mesleği üzerinde iş stresi ve yıldırma ile ilgi yapmış oldukları araştırmada, stres sonucu meydana gelen yorgunluktan ve özellikle fiziksel semptomlardan acı çekmek, okulda daha fazla gün devamsızlığa neden olduğunu saptamışlardır. Çalışanların sağlığını ciddi derecede etkileyen ve şiddetli derecelerinde, kurban üzerinde çok ciddi etkiler bırakabilen bu tür olumsuz davranışlar aynı zamanda, örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki performansını da etkiler. Bu durum kurban olarak seçilen kişileri depresyona, kalp krizine veya intihara kadar sürükleyebilir (Davenport, Schwartz ve; Elliott, 2003: 70; Mikkelsen ve Einarsen, 2002: 293).

Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerine yönelik bu tür eylemlerin gerçekleşme sıklığı incelemiştir. Araştırmacı, bu çalışmasında, ilköğretim okullarındaki bu olgunun varlığını ve özelliklerini ortaya koymuştur.

Bir iletişim sorunu olarak görülen bu tür yıldırma eylemlerinin analizi ve özelliklerinin saptanması, var olan sorunun teşhisi açısından çok önemlidir. Çünkü bir sorunun, teşhisini yapmadan, bu sorunun çözümünü gerçekleştirmek imkansızdır. Bu davranış türlerinin analizi, örgütlerde meydana gelen ancak görülmeyen yıldırma eylemleri sorununa ışık tutacaktır.

Türkiye'de, yıldırma konusunda bugüne kadar bilimsel niteliği olan bir araştırma yapılmamıştır. Yapılan çalışmalar ise sınırlı birkaç makale ve çeviri düzeyinde kalmıştır. Bu nedenle bu konuda araştırmaya gereksinim duyulmuştur.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerine yönelik yıldırma eylemlerinin gerçekleşme sıklığını farklı değişkenlere göre saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin **"Kendini Gösterme ve İletişim"** boyutuna ilişkin olarak yaşadığı yıldırma eylemleri;

1.1 Cinsiyet,

1.2 Meden durum,

1.3 Yaş,

1.4 Kurumdaki görev,

1.5 Eğitim düzeyi,

1.6 Branş,

1.7 Mesleki kıdem,

1.8 Kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre,
anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin **"Sosyal İlişkiler"** boyutuna ilişkin olarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;

2.1 Cinsiyet,

2.2 Medeni durum,

2.3 Yaş,

2.4 Kurumdaki görev,

2.5 Eğitim düzeyi,

2.6 Branş,

2.7 Mesleki kıdem,

2.8 Kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre,
anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin **"İtibara Saldırı"** boyutuna ilişkin olarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;

3.1 Cinsiyet,

3.2 Medeni durum,

3.3 Yaş,

3.4 Kurumdaki görev,

3.5 Eğitim düzeyi,

3.6 Branş,

3.7 Mesleki kıdem,

3.8 Kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre,
anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin **"Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum"** boyutuna ilişkin olarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;

4.1 Cinsiyet,

4.2 Medeni durum,

4.3 Yaş,

4.4 Kurumdaki görev,

4.5 Eğitim düzeyi,

4.6 Branş,

4.7 Mesleki kıdem,

4.8 Kurumda görevli olduğu eğitim kademesine göre,
anlamlı bir farklılık var mıdır?

5. İlköğretim okullarında yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin;

5.1 Cinsiyet,

5.2 Yaş,

5.3 Kurumdaki görev,

5.4 Eğitim düzeyi,

5.5 Branş,

5.6 Mesleki kıdemine göre,
anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Günümüzde örgütler, iş ve çalışma atmosferini daha verimli bir duruma getirmek amacıyla modern yönetim sistemlerine büyük önem vermektedir. Bunun yanı sıra insan kaynakları yöneticileri ve sendikalar, çalışanların iş ve yaşam şartlarını iyileştirmenin yollarını araştırarak sürekli bir gelişim göstermektedirler. Ancak tüm bunlara rağmen "günümüzün modern toplumlarında, çalışanlar üzerinde görülen ciddi ve olumsuz etkiler yaratan yıldırma problemlerine sıkça rastlanmaktadır" (Brigitte ve Simone, 2004: 149).

Her örgütte meydana gelebilecek yıldırma eylemleri, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerinde karşılaştıkları bir sorun haline gelmiştir. Fiziksel şiddete karşı yasaların caydırıcı olması, çalışanları gözle görülmeyen ve günümüzde saptanması zor olan bu tür eylemlere başvurmaya yöneltmektedir. Toplumda henüz tanınmayan bu davranış türü hakkında yeteri kadar araştırma yapılmadığından, kurumlar da bu konuda yeterli bilgiye sahip değillerdir.

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin karşılaştıkları yıldırma eylemlerinin gerçekleşme sıklığı araştırılmıştır. Araştırma bulgularının; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin karşılaştığı yıldırma eylemlerine ışık tutabileceği, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma eylemlerinin hangi boyutlarda ve hangi sıklıkla gerçekleştirildiğine dair bilgiler sağlayabileceği, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çalışma ortamlarındaki iletişim durumlarına ilişkin bilgiler sağlayabileceği, ilköğretim okullarında daha etkin ve daha verimli bir çalışma ortamının hazırlanması konusunda ilgililere rehberlik edebileceği, yıldırma eylemlerine karşı tedbir ve önlemlerin hangi konularda alınması gerektiğine dair bilgiler sağlayabileceği ve Türkiye'de ilk olması itibariyle, bu konuda yapılacak olan araştırmalara bir zemin oluşturabileceği ve rehberlik yapabileceği beklenmektedir.

Varsayımlar

1. Kullanılan veri toplama aracı beş ayrı uzman görüşüne başvurularak hazırlandığından, geçerli ve güvenilirdir.
2. Araştırma anketleri gönüllü kişiler tarafından cevaplanmış olduğundan, güvenilir bilgiler içermektedir.
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin incelenmesi, alanyazındaki çalışmalara dayanarak ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine başvurularak yapılabilir.
4. Araştırma için seçilen örneklem, Random örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu yüzden seçilen örneklem tüm evreni temsil etmektedir.

Kapsam ve Sınırlılıklar

1. Araştırma 2004-2005 öğretim yılında Ankara'da bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yönetici personel ile sınırlı tutulmuştur.
2. Elde edilen bilgiler sadece ankette sunulmuş olan kişisel bilgiler ve 52 soru ile sınırlı tutulmuştur.
3. Problem, MEB'e bağlı okullarda incelenmiş olup, özel okullar bu araştırmanın dışında tutulmuştur.

Tanımlar

Yıldırma (Mobbing): İşyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir (Baltaş 2003).

Bullying: Okullarda öğrenciler arasında meydana gelen zarar verici yıldırma eylemleridir (Leymann, 2004).

Stres: Bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış veya iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1986: 39).

Kurban: Başkaları tarafından yıldırma eylemlerine maruz kalan kişi.

İletişim: Bilgi ve anlamın, ortak sembollerin kullanılması vasıtasıyla iletilmesidir (Gibson, JohN ve James, 1994: 573).

Formal İletişim: Kapsam ve kanalların rasyonel ve planlı bir sisteme sokulması ve bilgi ve kararların yukarıdan aşağı olduğu kadar, aşağıdan yukarı iki yönlü akmasıdır (Bursalıoğlu, 1999: 113).

Örgüt Yapısı: Örgütte çeşitli üniteler arasında varolan formal olarak belirlenmiş ilişkiler düzenidir (Greenberg ve Baron, 1999: 499).

Yıldırma İkilisi: Yıldırmaya maruz kalan ile yıldırma eylemini uygulayan taraftır.

Aşağı Doğru Yıldırma: Bir yöneticinin aynı örgüt içinde ve kendi yönetiminde bulunan bir kişiye yıldırma eylemleri uygulamasıdır (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

Yukarı Doğru Yıldırma: Bir veya birkaç çalışanın kendilerinden daha üst bir statüye sahip bir çalışana yıldırma eylemleri uygulamasıdır (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

Yatay Yıldırma: Aynı statüye sahip ve aynı örgüt içinde çalışanlar arası meydana gelen yıldırma eylemleridir (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

Olumlu iletişim: Destek, yardım, ödül vermek, diğerlerini onura etmek, gerginliği gidermek, şaka yapmak,gülmek, memnuniyetini belirtmek, kabul anlayış ve uyum gibi davranışların yer aldığı iletişim türüdür (Hortaçsu, 1998: 203).

Olumsuz iletişim: Düşmanlık göstermek, başkasını aşağılamak, kendini yüceltmek, gerginlik göstermek, yardım istemek içine kapanmak, ilgisizlik ve yardım etmeyi reddetmek gibi davranışların yer aldığı iletişim türüdür (Hortaçsu, 1998: 203).

Kısaltmalar

SPSS: (Statistical Package for the Social Sciences), Sosyal bilim araştırmalarında statistik paket programı.

PTSD : (Post-Traumatic Stress Disorder), Travma sonrası stres bozukluğunu.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

APK: Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde yıldırmanın tanımı, terim olarak yıldırma, yıldırma araştırmalarının tarihsel gelişimi, yıldırmanın aşamalar ve boyutu, Leymann'a göre yıldırma davranışları tipolojisi, yıldırma dereceleri, yıldırma nedenleri, kimlerin yıldırmaya maruz kalabileceği ve örgüt ve hükümetlerin yıldırma eylemlerine karşı çalışmalarına yer verilmektedir.

Yıldırmanın Tanımı

Alan yazın incelemesinde, yıldırma terimi için aynı olguyu ifade eden farklı tanımlar görülmektedir. Genellikle bu eylemlerin özelliklerine yönelik olan bu tanımların bir kısmında, bu eylemlerin amacına ve kurban kişi üzerinde bıraktığı sonuçlara da değinmektedir. Leymann'a göre yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" veya "psiko-terör" olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 4-5). Leymann'ın bu tanımında, saldırıyı sistematik olarak nitelendirmesi, aynı kişinin aynı kurbana yönelik düzenli ve uzun süreli yıldırma eylemleri uygulaması anlaşılmaktadır. Bunun yanında Leymann, araştırmasında bir eylemin yıldırma olarak kabul edilmesi için, bu eylemin en az altı ay sürmesi ve bu süre içinde en az haftada bir defa bir eylemin uygulanması şartı aranmıştır (Aktaran: Zapf, 1999: 73).

Field (2004) yıldırma kavramını, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla yıldırma, "mağdurun benliğini öldürme çabası" olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok

etme arzusudur. Bir başka ifadeyle Field bu tanımında, yıldırma eylemlerinin uygulanışındaki amaç, kurban kişinin kendine karşı olan kişisel değerlendirmesine zarar vermek olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sonucunda uygulanan yıldırma eylemleri, kurban kişinin kendine olan güvenini kaybetmesi ve öz-saygısını yitirmesi amaçlanır.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 22) yıldırma kavramını, " duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızalarıyla veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunması, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlaması" olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan anlaşıldığı gibi, yıldırma eyleminde kurbana saldıran sadece yıldırma eylemini uygulayan kişi değildir. Bu davranış türünde, yıldırma eylemlerini uygulayan kişi, saldırısının daha etkili olması amacıyla aynı ortamdaki ve üzerinde nüfuzu bulunan kişileri de kurbana saldırmaya yönlendirir. Bu durum ise saldırıyı daha etkin kılmasıyla, kurbanı daha çok çaresiz bırakır.

Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 293), işyerindeki bu çirkin davranış türünü, "uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma" olarak tanımlamışlardır. Bu tanım Leymann'ın tanımındaki gibi yıldırma eylemlerinin tek bir olumsuz davranışla kalmayarak uzun süre davam ettiğini göstermektedir.

Yıldırma, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır (Mikkelsen ve Einarsen 2002 b: 87). Bu bağlamda yıldırma eylemleri, sadece üst statüye sahip olan bir çalışan tarafından alt statüye sahip bir çalışana uygulanan bir eylem olmadığını, eşit ve hatta tersi bir yönde uygulanabilir anlamını da içermektedir. Yıldırma eylemlerinin bu türlerini Vandekerckho ve Commers (2003: 41) üç farklı yıldırma tipi olarak açıklamaktadır. Aşağı doğru yıldırma yöneticiden yönetilene doğru, yukarı doğru yıldırma yönetilenden yöneticiye doğru ve yatay yıldırma ise aynı statüye sahip çalışanlar arsında meydana gelen yıldırma eylemleridir.

Einersen (2000: 379), yıldırmayı zamanla çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla gelişen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Einersen aynı zamanda yıldırma eylemlerinin, çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu süreç içinde zamanla düzeyinin artığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini de ekliyor. Bu tanıma benzer bir tanım da Yücetürk'ün (2003) tanımıdır. Yücetürk yıldırma eylemlerini, iş yerinde sık sık uygulanan uzun süre devam eden düşmanca eylemler olduğunu ifade etmektedir. Bu iki tanımdan, uygulanan yıldırma eylemlerinin, neden çoğu zaman kurban veya kurbanın çevresinde bulunan kişiler tarafından fark edilmediği anlaşılmaktadır. Kurbanın maruz kaldığı yıldırma eylemlerinin dozundaki artış, uzun bir zaman dilimine yayıldığından dolayı, kurban kişi bu zaman diliminde sindirilmiş olur. Ancak bu eylemlerin artışı, kurban kişinin tahammül sınırını aştığında, çoğu zaman kurban kişi, uygulanan yıldırma eylemleriyle tek başına karşı karşıya desteksiz kalmış olur.

Baltaş (2003), yıldırma eylemlerini işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişim olarak tanımlamaktadır. Baltaş bu tanıma, giderek şiddetlenen bu tür davranışları, kurumlar tarafından çoğu kez görmezden gelindiğini ya da bazen teşvik edildiğini de eklemektedir.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, varlığı konusunda fikir birliğine varılmış olmasına rağmen, tanımı konusunda ortak bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu yüzden, semptomların saptanmasında da güçlük çekilmektedir. Bunun yanında yıldırma eylemlerinin ilk evrelerine maruz kalan kişiler yıldırmayı, iş yerlerinde meydana gelen rutin anlaşmazlıklar veya günlük sorunlar olarak kabul etmektedirler. Bu da örgütsel çalışma ortamlarında yıldırma araştırmalarını ve teşhisinin konmasını güçleştirmektedir.

Cinsel taciz ve ayrımcılığın yıldırmaya dahil olup olmadığı da, akademisyenler arasındaki bir başka tartışma konusudur. Bu yüzden yıldırma eylemlerinin kapsamı konusunda da bir tartışma yaşanmaktadır. Ancak Cusack (2000 :2118), yıldırmayı anlamak için, yapılan tanımlarda bulunan ortak 3 noktaya dikkat çekmiştir. Bu 3 noktaya dikkat edilirse, yıldırma teşhisini koymak biraz olsun kolaylaşmaktadır. Bunlar:

1. Yıldırma uygulayan kişinin uyguladığı eylemin, kurban üzerinde bıraktığı etkiler,
2. Bu etkilerin, mağdura zarar vermesi,
3. Yıldırma eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır.

Yukarıdaki maddelerden, yıldırma eylemlerinin gerçekte ne olduğunu daha kolay anlaşılmaktadır. Aynı zamanda sergilenen bir davranışta, bu üç noktanın bir arada olmasına yada olmamasına dikkatlice bakıldığında, sergilenen davranışın yıldırma eylemi olup olmadığını da anlamak kolaylaşır.

Yıldırma davranışında, bu davranışı uygulayan kişi gücünü kötüye kullanarak kurbanı etkisi altına alır, tehdit eder, aşağılanmasına neden olur. Yıldırma eylemleriyle, kurbanın özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altıda kalması amaçlanır.

Tüm bunların yanı sıra bazen bu olgu, çatışma kavramıyla karıştırılmakta ve bu durum kavram kargaşasına yol açmasına neden olmaktadır. Ancak bu olguyu, çatışma olgusundan ayıran belirgin bir kaç fark vardır. Hoel'e göre, "çatışma, dengede olan iki taraf arasında meydana gelen bir tür iletişim problemidir. Aynı zamanda, çatışma olgusunda yıldırma amaçlı sistematik saldırı söz konusu değildir. Ancak yıldırma bir veya bir kaç kişiyi diğer kişiler tarafından hedef haline getirerek sistematik yıldırma ve saldırganlıktır" ifadesiyle bu iki olguyu birbirinden ayırmıştır (Aktaran: Mikkelsen ve Einarsen, 2002 a: 398).

Yıldırma eylemlerinin bu özelliklerinden, yıldırma eylemlerine maruz kalan kurban kişinin bu eylemler karşısında neden yalnız kaldığını ve yıldırma eylemlerinin kurban üzerindeki etkisinin ne kadar ileri derecede olduğunu anlamak mümkündür.

Terim Olarak Yıldırma (Mobbing)

Yıldırma eylemleri yabancı literatürde "Mobbing" terimi ile ifade edilmektedir. Mobbing kavramı İngilizce'de Mob kökünden türemektedir. Mob sözcüğünün sözlük anlamı, "saldırmak", "birine üşüşüp hücum etmek" gibi anlamlara gelmektedir (Alderson, 1978 : 345).

Bir örgütte çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları zarar verici eylemlerin veya bir okuldaki öğrencilerin birbirlerine karşı uyguladıkları zarar verici eylemlerin araştırmalarında, bu eylemleri tanımlamada İngilizce farklı terimler kullanılmıştır. İngiltere'de yapılan çalışmalarda daha çok "Bullying" terimi kullanılırken, ABD'de yapılan çalışmalarda "Bullying" ve "mobbing" terimleri farklı yerlerde kullanılmıştır. ABD'de, okullarda öğrenciler arasında meydana gelen yıldırma eylemleri için "Bullying" terimi, iş yerlerinde meydana gelen yıldırma eylemleri için "mobbing" terimi kullanılmıştır. "Bullying" kelimesi hem fiziksel hem de duygusal saldırı anlamı içermesinin yanında "Mobbing" kelimesi sadece duygusal saldırı ve taciz anlamı taşımaktadır. Bu yüzden Leymann, "Bullying" ve "Mobbing" terimlerinin kullanım alanlarını birbirinden ayırmıştır. Leymann (2004), okullarda öğrenciler arasında meydana gelen zarar verici eylemler için "Bullying", iş yerlerinde çalışanlar arasında meydana gelen zarar verici eylemler için "Mobbing" teriminin kullanmış ve kullanılmasını da önermiştir.

Bu iki terimin dışında kullanılan farklı terimler de vardır. Bu terimlerden bazıları harassment, psychological terrorization, workplace terrorization ve emotional abuse terimleridir.

Yıldırma Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi

Yıldırma kavramı, ilk olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz bu kavramı hayvanlar arsındaki davranışları incelemede kullanmıştır. Örneğin birkaç kazın bir araya gelerek bir tilkiyi korkutup kovalaması gibi (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 :3).

Daha sonra çocuklar üzerinde yapılan araştırmalarda, çocukların birbirlerine karşı gösterdikleri zorbalığı tanımlamada "yıldırma" terimi kullanılmıştır. İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann 1972 yılında yayınladığı "Mobbing: Group Violence Among Children" kitabında, intihara kadar götürebilen bu davranış türünün ciddiyetini anlatmak için "yıldırma" terimini kullanılmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 3)

1984 yılında ise İsveçli Dr. Leymann, örgütlerde yetişkinler arasında benzeri şiddet eylemlerin keşfettiğinde "mobbing" terimini kullandı (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 4). Leymann, aynı yılda İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir raporda bu terimi kullandı (Özalp, 2005). Bu tarihten sonra Avrupa başta olmak üzere Amerika, Avustralya ve Güney Afrika'da, çalışanlar arası iletişimle ilgili pek çok araştırmada "yıldırma" terimi kullanılmıştır.

Türkiye'de yayınlanmış olan makale, çeviri ve ilgili internet sitelerinde mobbing teriminin yanı sıra yıldırma, duygusal taciz ve işeri terörü gibi terimler de kullanılmıştır. Araştırmacı, bu çalışmasında bu olgu için Türkçe bir terim kullanmak gerekliliğini duyduğundan, Türkiye'de ilgili yayınlarda kullanılan bir terimi kullanmayı tercih etmiştir. Bu nedenle araştırmacı, Yücetürk'ün "Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing" adlı makalesinde kullandığı ve kullanılmasını önerdiği "Yıldırma" terimini kullanmıştır. Araştırmacı bundan sonraki bölümlerde, bu davranış türünü "Yıldırma" terimi ile ifade edecektir.

Yıldırmanın Aşamalar ve Boyutu

Yıldırma eylemleri, farklı kişiler üzerinde farklı etkiler gösterebilir (Arpacıoğlu, 2003 b). Zamanla şiddeti artarak devam eden bu tür davranışlar, hedef kişiyi zamanla daha çok sindirmeye ve etkilemeye başlar. Leymann (1996:171) yıldırma eylemlerini, kronolojik sıralamaya benzer 5 ayrı aşama halinde göstermiştir (Aktaran: Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 20);

1. **Aşama:** Kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Henüz yıldırma değildir, fakat yıldırma davranışına dönüşebilir.
2. **Aşama:** Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
3. **Aşama:** Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngü de işin içine girer.
4. **Aşama:** Kurbanlar "zor veya akıl hastası" olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman bunun sonunda işten kovulma veya zorunlu istifa vardır.
5. **Aşama:** Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu (post-traumatic stress disorder-PTSD) tetikler. İşten atılmadan sonra duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder hatta yoğunlaşır.

Kurban, yıldırma davranışlarına karşı göstermiş olduğu tepkiye göre, bu aşamaların hepsine yada sırasıyla bir kaçına maruz kalması mümkündür. Ancak hangi aşamaya kadar maruz kalırsa kalsın kurban, birinci aşamadan sonraki davranışlar sonuçunda duygusal olarak yıldırılmış sayılır.

Yıldırma Davranışları Tipolojisi

Bir örgüt içinde yıldırma eylemleri çok farklı şekillerde uygulanabilir. Bir örgütte, kurbana karşı hangi eylem türünün uygulanmasında grup normları, kişisel özellikler, görev, organizasyon yapısı, çalışma ortamı, değerler ve inanç gibi bir çok unsur belirleyici rol oynar. Leymann (1993: 33-34), genel olarak uygulanan yıldırma eylemlerini, beş farklı grupta 45 çeşit davranış olarak belirlemiştir. Aşağıda Leymann tarafından tipleştirilen yıldırma davranışları gruplar halinde verilmiştir (Aktaran: Davenport Schwartz ve Elliott, 2003:18-19).

I.Grup: İletişim Biçimi ve Etkileri

1-Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınız sınırlanır.
2-Sürekli sözünüz kesilir.
3-Meslektaşlarınızca ifade fırsatınız sınırlanır.
4-Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırılır.
5-İşinizle ilgili olarak sürekli eleştirilirsiniz.
6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7-Telefonla rahatsız edilirsiniz.
8-Sözlü olarak tehdit edilirsiniz.
9-Tehdit mektubu alırsınız.
10-Yalancı olduğunuz ima edilir.
11-İmalar yoluyla ilişkiniz reddedilir.

II.Grup: Sosyal İlişkilere Saldırı

1-İnsanlar sizinle konuşmaz.
2-Kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız.
3-Diğer çalışanlardan izole edilirsiniz.
4-Sizinle konuşmak, meslektaşlarınıza yasaklanır.
5-Size, yokmuşsunuz gibi davranılır.

III.Grup: İtibara Saldırı

1-Arkanızdan kötü konuşulur.

2-Asılsız dedikodu çıkarılır.

3-Alaya alınırsınız.

4-Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız.

5-Psikiyatrik değerleme geçirmeye zorlanırsınız.

6-Herhangi bir özrünüzle alay edilir.

7-El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınırsınız.

8-Politik ya da dini inançlarınızla alay edilir.

9-Özel yaşamınızla alay edilir.

10-Milliyetinizle alay edilir.

11-Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız.

12-Çaba ve başarınız haksız bir şekilde değerlendirilir.

13-Kararlarınız sürekli sorgulanır.

14-Küçük düşürücü isimlerle çağrılırsınız.

15-Cinsel imalarda bulunulur.

IV.Grup: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

1-Size önemli görevler verilmez.

2-Görevleriniz kısıtlanır.

3-Anlamsız görevleri yapmanız istenir.

4-Yeteneklerinizden daha düşük görevler verilir.

5-Sürekli yeni görevler verilir.

6-Öz saygınızı etkileyen görevler verilir.

7-Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilir.

8-Oluşan zararların faturası size çıkarılır.

9-İşyerinize ve evinize hasar verilir.

V.Grup: Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırılar

1-Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanırsınız.

2-Fiziksel şiddet uygulanır.

3-Hafif şiddetle tehdit edilirsiniz.

4-Fiziksel olarak taciz edilirsiniz.

5-Cinsel olarak taciz edilirsiniz.

bu farklı davranışlar farklı kişiler tarafından uygulanabilir ve hepsi aynı anda bulunmayabilir. Bu eylemlerin herhangi birinin gerçekleştirilmesi bile örneğin tek başına bırakma yada gayri medeni şekilde davranma biçimi de genellikle kabul edilemez bir durumdur (Yücetürk, 2003).

Yıldırmanın Tipleri

Yıldırma eylemleri, eylemin hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön çizer. Vandekerckho ve, Commers (2003 :41), eylemin çizdiği yöne göre, yıldırma eylemleri kendi içinde üç ayrı tipe ayırmışlardır. Bunlar; aşağı doğru yıldırma eylemleri, yatay yıldırma eylemleri, ve yukarı doğru yıldırma eylemleridir.

Aşağı doğru yıldırma eylemleri, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırma eylemleridir. Yatay yıldırma eylemleri, aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma eylemleridir. Yukarı doğru yıldırma eylemleri ise, alt statüde çalışanların üstlerine uyguladıkları yıldırma eylemleridir.

Yıldırma eylemlerinin her üç tipi de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir. Ancak, aşağı doğu yıldırma eylemleri iş ve organizasyonlarda kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından, bilim çevrelerince özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir.

Bunun ilk nedeni, toplam yıldırma eylemleri arasında büyük bir paya sahip olmasıdır. Tarhan (2004), Üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişiler, çalışanlarını pasifize etmek, onları baskı altında tutmak için mobbing yöntemini sıkça kullandıklarını ifade etmektedir. Aşağı doğru yıldırma eylemleri ABD'de, toplam yıldırma eylemleri içinde (%81)'in üzerinde bir orana sahiptir. Avrupa'da yapılan araştırmalarda 1999'de Quine tarafından %57ve 1997'de Kistner tarafından %47 olarak saptanmıştır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Bir başka araştırma Pearson yönetiminde 775 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada, yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin %60'ı kurbanların daha üstü bir statüye, %20'si eşit statüye ve %20'si daha alt bir statüye sahip oldukları belirlenmiştir (Yamada, 2000). Bu durum, aşağı doğru olan yıldırma eylemlerinin daha yüksek bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Aşağı doğru yıldırma eylemlerinin Avrupa'da saptanmış oranları, ABD'de saptanmış oranlardan düşük görünse de, Avrupa'da yapılan bu araştırmalarda aşağı doğru yıldırma eylemlerinin oranı, diğer tipleri arasında en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. İngiltere'de yapılan araştırmalarda ise (Unison, 1997; Rayner, 1998), yıldırma vakalarının %63'ünde tek bir yıldıranın olduğunu, ve bunların %83'ü bir yönetici olduğu tespit edilmiştir (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42).

İkinci bir neden ise aşağı doğru yıldırma eylemleri, diğer eylemlere göre daha çok olağan karşılanmasıdır. Diğer yıldırma tipleri haksızlıkla nitelendirilirken aşağı doğru yıldırma eylemleri doğal karşılanır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 43). Bu görüş, yıldırma eylemlerine şahit olan kişilerin bu eylemleri değerlendirirken "kurban bunu hak etmiştir" yönünde bir değerlendirme yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Çünkü yıldırma eylemini uygulayan kişi daha üst bir statüye sahiptir ve ne yaptığını ve neden yaptığını çok iyi bilir düşüncesi hakim olur.

Üçüncü bir neden ise, aşağı doğru yıldırma eylemini uygulayan kişi, şüphesiz ki konumu itibariyle üst yöneticilere daha yakındır. Bu nedenden dolayı üst yöneticiler dahil olmak üzere işyerinde çalışanların çoğu, üst yönetime daha yakın olan yıldıranın "masum" yüzüne inanırlar ve üstün özelliklere sahip olan kurbanı işten çıkarmakta tereddüt etmezler. Kurban bunu büyük bir içsel tepkiyle karşılasa

bile sesini çıkaramaz (Arpacıoğlu, 2003 b). Kurban ne kadar haklı olursa olsun, sonuçta yönetim kademesiyle olan uzaklık ve iletişim yoksulluğu nedeniyle, kendini ifade etme şansına sahip değildir. Kendini ifade etme şansına sahip olduğunda bile, yıldırma eylemini uygulayan kişi, konumu itibariyle daha çok kendini ifade etme şansına sahip olduğu açıktır. Bunun yanında Almanya'daki araştırmalar, yıldırma eylemlerini uygulayan kişinin tacizkâr davranışları tespit edilmiş olsa bile, bunların ancak %8.2'si işten çıkarıldığını göstermektedir (SFS Institute for Social Research 2002; Aktaran: Arpacıoğlu, 2003 b).

Dördüncü nedeni ise kurbanın hiçbir yerden destek alamamasıdır. Yıldırma eylemlerine maruz kalan kişiler bazen meslektaşlarından veya üstlerinden destek alarak bu durumdan kısa süre kurtulabilir veya daha az etkiyle atlatabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002 a: 403). Bu bağlamda, diğer yıldırma tiplerinde kurbanlar, meslektaşlarından veya üstlerinden yardım ve destek alma şansına sahipken, aşağı doğru yıldırma eylemlerinde, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da, yıldırma eylemlerini uygulayan üstten çekindikleri için olaya uzak kalmayı veya göz yummayı tercih edebilirler. Bunun sonucunda, kurban daha büyük bir çaresizlik içine itilmiş olur. Dolayısıyla kurban, maruz kaldığı eylemlerden daha yüksek bir derecede etkilenebilir.

Yıldırmanın Dereceleri

Yıldırma davranışlarının, kurban üzerinde bırakacağı etkiler kişiler arasında farklılık gösterir. Bu farklılık kişinin değer yargıları, inançları yetişme tarzı ve cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerden kaynaklanabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002 a: 399). Bunun yanında bu etkilerin, tam olarak ölçülmesi metodolojik yönden oldukça zordur. Aynı zamanda bu etkileri kesin çizgilerle birbirinden ayırmak da zordur. Ancak Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 21), bilimsel bir ölçek kullanmadan, görüştükleri kişiler üzerindeki değişik etkilerine bakarak, yıldırma davranışlarının, birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derecede tanımlamışlardır

Birinci derecede yıldırma: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar ya da aynı işyerinde ya da farklı bir işyerinde tamamen rehabilite edilir.

İkinci derecede yıldırma: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır.

Üçüncü derecede yıldırma: Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 21).

Yıldırmanın Pekiştirici Etkisi

Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 403), bireylerin negatif düşünce ve duygularının yüksek olması yada başka bir ifadeyle karamsarlığa kapılması, bu bireylerin kendilerinin, diğerlerinin ve dünyanın negatif yönlerine odaklanmalarını ve çevrelerindeki potansiyel tehditlere daha çok dikkat etmeye meyilli olmalarını sağladığını, bu yüzden diğerlerinin davranışlarını, yıldırma olarak algılama ihtimalleri daha yüksek bir düzeye tırmandığını ileri sürmektedirler. Aynı zamanda bu bireylerin, bir grubu benimsemeleri ve bir gruba dahil olma isteklerini de azaltabildiğini, bunun yanında çevrelerine karşı olumsuz davranışlar sergilemeye yatkın olduklarını dolayısıyla bu olumsuz davranışlar ve doğru iletişim kuramama, bu bireyleri potansiyel yıldırma kurbanı yapabildiğine dikkat çekmektedirler. Bu ifadeler, bir çalışanın herhangi bir nedenden dolayı karamsarlığa kapılması, bu çalışanın yıldırma eylemine maruz kalma ihtimalini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Herhangi bir nedenden dolayı, negatif duygu ve düşünce düzeyi yüksek olan bir A çalışan, negatif davranışlar sergiler. Bu durumda, negatif davranışlara maruz kalan B çalışan, A çalışandan uzaklaşır ya da A bireye karşı diğer yıldırma eylemlerini uygulamaya geçer. Bu durumda A çalışanın, negatif duygu ve düşünce düzeyi daha da yükselir. Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 403), negatif duygu ve düşünce düzeyi yüksek olan bireyleri nitelerken, farklı durumlar karşısında stres, sinir ve kaygı gibi hislere kapılmaya yatkındırlar, içe dönük, zor uyum sağlayan ve biraz da anti sosyal bir kişiliğe sahip olmaları bunları yıldırma eylemleri için hedef haline getirebilir ifadesini kullanmaktadır. Bu bağlamda bireyde var olan negatif duygu, bireyi potansiyel bir yıldırma hedefi haline getirir.

Yapılan çalışmalarda, yıldırma eylemlerinin etkileri, insanlar üzerinde uzun süre devam ettiğini göstermiştir. Leymann, üçüncü derecede yıldırma düzeyine, yıldırmanın yarattığı etkiden kurtulmak için uzun vadeli özel bir rehabilitasyon tedavisi gerektiğini belirtmektedir (Aktaran : Tutar, 2004 b). Uzun süreli bu tür tedavilere her kesin sahip olamayacağı düşünüldüğünde, bu tür tedaviye gereksinim duyup tedavi göremeyen kurbanların negatif duygu seviyeleri zaman içinde artış gösterecektir. Negatif duygu seviyesi yükselmiş olan insanların, sergiledikleri olumsuz davranışlar yüzünden, bu kişileri, diğer insanların gözünde daha çekilmez duruma getirir. Bu durumda insanlar bu kurbanlardan uzak durmaya başlarlar, ki bu bir çeşit yıldırma eylemidir.

Yıldırma Nedenleri

Bir örgütte, hangi nedenlerden dolayı yıldırma eylemlerinin uygulandığı bir çok faktöre bağlıdır. Bu faktörler içinde alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşeri faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü veya idari hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de vardır. Leymann'a göre, insanların yıldırma eylemlerine başvurmasının dört temel nedeni vardır (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 38-39);

1. Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak.

3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
4. Önyargıları pekiştirmek.

Bunun yanında, örgütlerde yıldırma eylemlerinin meydana geliş nedenleri ile ilgili yapılan çalışmalarda, iki faktör üzerinde durmaktadır. Bu faktörlerin biri örgüt faktörü diğeri ise birey faktörüdür. Aşağıda bu iki faktöre, iki başlık altında yer verilmiştir.

A) Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Örgüt:

Leymann (1996), yıldırma eylemlerinin nedeni olarak, iş organizasyonunda baskın problemler ve liderlik problemlerini göstermiştir (Aktaran: Zapf, 1999: 71). Einarsen (2000: 391) göre, yıldırmaya işin fiziksek şartlarının yanı sıra örgütün büyüklüğü de neden olabilir. Vartia (1993), örgütlerde yıldırmaya neden olan faktörleri saptarken, örgütün iş tasarımındaki yetersizliğe, örgütsel liderliğin yetersizliğine, kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğüne ve örgütte bulunan düşük moral standartlarına işaret etmektedir (Aktaran: Tutar, 2004 b). Alman bilim adamı Schuster (1996) ise, örgütün sosyal psikolojisini temel alarak, örgüt içinde yıldırmanın potansiyel nedeni olarak, örgütün sosyal sistemini ve sosyal izolasyonu göstermiştir (Aktaran: Zapf, 1999: 74). Vandekerckhove ve Commers (2003: 44), ABD'de yapmış oldukları bir araştırma sonuçlarına göre, çalışanların %51'i sosyal izolasyonun iletişim zayıflığına neden olduğu ve dolayısıyla yıldırma eylemlerine bir ortam hazırladığını ifade etmişlerdir. Sosyal izolasyonun örgüt içinde iletişim zayıflığına yol açması çalışanların birbirleri ile yakın informal ilişki kuramamalarına da neden olur. Bu durum çalışanlar arasında varolan rekabet kurallarını daha acımasız, katı hale getirerek etik dışı uygulamalara yol açabilir.

Zapf (1999: 77)'ın çalışmasında örgüt iklimi, kurbanlar tarafından yıldırma eylemlerinin nedenlerinden biri arasında gösterilmiştir. Zapf bu araştırmasında, kontrol grupları ile kurbanların çalışma koşulları karşılaştırmış ve kurbanların çalışma koşullarının, kontrol gruplarının çalışma koşullarından farklı karakteristikler taşıdığını

saptamıştır. Kurbanların iş denetimlerinin daha az olduğunu ve taşıdıkları stresin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların, örgütsel sorunlardan, belirsizliklerden önemli derecede etkilendiğini ve bu durumun örgüt hiyerarşisinin üst ya da alt düzeylerinde yıldırma eylemlerine yol açtığını belirtmiştir.

B) Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Çalışanlar:

Yıldırma nedenlerinin ilk araştırmalarında, kişilerin yıldırmaya kurban düşmelerinden kendileri sorumlu oldukları görüşü savunulmuştur. Konuyla ilgili doktor ve klinik psikologların bir kısmı da bu görüşü destekliyor olmaları dikkat çekicidir. Bu görüşü destekleyenler, kurbanlarda gözlenen şiddetli rahatsızlık bulgularının yıldırma sonucu değil, tam tersine bu rahatsızlıkların daha önce var olduğunu ve bu rahatsızlıkların kişilerin yıldırmaya maruz kalmalarına neden olduğunu savunmuşlardır Zapf (1999: 70). Bu görüşe karşıt bir görüş ise Adams ve Crawford (1992), tarafından ortaya atılmıştır. Bu görüşte, yıldırma davranışlarında bulunanlar, işyeri yıldırma eylemlerinden sorumlu tutulmuştur (Zapf, 1999: 71).

Yıldırma eylemlerinin nedenleri konusunda bu güne kadar yapılan araştırmalar yetersizdir. Yıldırma eylemlerinin nedenlerini belirtmek için, meydana gelen eylemleri örgüt, kurban ve yıldırma eylemlerini uygulayan kişi açısından aynı anda incelenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bu konuda Zapf (1999: 71), metodolojik problemler, olguyla ilgili deneysel araştırmaları zorlaştırdığını iddia etmektedir. Bu yüzden, bu güne kadar yapılan araştırmalar, genelde kurbanlarla görüşmeye dayalı olmuştur.

Zapf (1999: 72), Almanya'da yıldırma eylemlerinin nedenlerine ilişkin yaptığı bir araştırmada, yıldırma eylemlerinin bir çok nedenden dolayı meydana gelebileceği görüşünü savunmuş ve bu nedenleri dört ayrı başlık altında toplamıştır; Organizasyon, yıldırma faili, çalışma grubu sosyal sistemi ve yıldırma kurbanıdır.

Burada, yıldırma eylemlerinin meydana gelişinden sorumlu olarak yöneticiye yönelmek de mümkündür. Çünkü çalışanlar arası adil ve dengeli olması gereken

yöneticiler, aynı zamanda hem örgüt yapısını sorunsuz bir hale getirmekten hem de örgüt içinde olumlu bir atmosferin yaratılmasından ve çalışanlar arasındaki iletişimin olumlu bir düzeyde olmasından sorumludurlar. Ancak, yıldırma çoğu zaman yöneticilerin yanlış tutum veya yanlı davranmalarından dolayı yaşanmıştır. Bazı durumlarda ise, örgüt yöneticileri bazı sorunları görmezden gelmelerinden dolayı yaşanmıştır (Baltaş, 2003). Hatta kimi zaman yöneticiler çalışanlarını bizzat kendileri yıldırdıkları belirtilmektedir (Cusack, 2000; Yücetürk, 2003). Bir başka ifadeyle yukarıda Zapf'in sıraladığı dört nedenden dolayı meydana gelen tüm yıldırma eylemleri, yöneticinin başarısızlığından dolayı meydana gelmektedir. Buradan varılan sonuç şudur: işyerinde yıldırma eylemlerinin ortaya çıkmasındaki nedende, ilk önce yöneticinin payı vardır, yöneticinin bu payı %100 değilse, daha azdır. Ancak %0 değildir.

Kimler Yıldırma Eylemleri Yapabilir

Zapf (1999: 77), daha karmaşık görevleri yapan uzmanlar ve yöneticiler, rekabetin ve performansın daha anlamlı olduğu mevkide bulunmaktadırlar. Bu nedenle, işyeri tacizine daha sık hedef olabilmektedir. Ancak yine de, her iki düzeyde de mesleki yeterlilik dereceleri farklı olan bireylerin çalışması, bu farkın da yıldırmaya neden olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda, yıldırma eylemleri her ne kadar üst düzeyde yüksek oranda görünse de, gerçekte her iki düzeyde de aynı oranda yaşanabilir. Başka bir ifadeyle, yıldırma eylemlerini uygulayanların örgütteki çalışma düzeyiyle ilişkili olmadığını, ancak farklı düzeydeki kurbanların yıldırma eylemlerini algılama düzeyinde bir farkın olabileceği düşünülebilir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003 :38), yıldırma eylemlerini uygulayan kişileri şişirilmiş benlik kaygısına sahip olduklarını, aynı zamanda bu kişiler aşırı kontrolcü, korkak ve iktidar açlığı çeken kişiler olduğunu ifade etmektedirler.

Tutar (2004 c), yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin narsist kişiler olarak nitelendirmektedir. Tutar narsist kişiliği, klinik olarak sosyal özürlü olan ve korktuğu

kişileri kontrol altında tutmak için, elindeki gücü kullanmaya kendini yetkili gören bir rahatsızlık biçimi şeklinde tanımlamıştır. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 42) narsist kişileri, "diğerlerinin gösterdiği performanstan korkarlar ve yüksek performanslı birinin, kendilerine meydan okuduğunu düşünüp, kendi işine yada statüsüne el koyacağından korkarak yıldırma eylemlerine başvurmaya başlarlar" belirtmiştir.

Peck (2003: 39), bu konuda kötü kişilik teorisine dayanarak yıldırma eylemlerini uygulayan kişileri kötü kişiler olarak nitelemektedir. Peck, kötülüğü "insanın içinde yada dışında bulunan ve amacı, yaşamı yada canlılığı öldürmek olan bir kuvvet" olarak tanımlamaktadır. Peck, kötü insanların bu gücü kullanarak, hasta kişiliklerini korumak ve sürdürmek için başkalarının duygusal gelişimini yok etmeyi amaçladıklarını ileri sürmektedir.

Yıldırmaya Kimler Maruz Kalabilir

Yıldırma eylemlerinde bulunan kişilerin sahip oldukları psikoloji, normal bir kişinin sahip olduğu psikolojiden farklı olduğu açıktır. Bu farklı psikoloji, bu kişileri kurbanlarda bulunan olumlu veya olumsuz herhangi bir özelliğe dikkat etmesini ve bunu bahane ederek haklarında olumsuz düşüncelere kapılmalarını sağlar. Örneğin yıldırma eylemini yapan kişi, kurbanın ağır hareket etmesi, cildinin rengi, kaliteli iş yapması veya daha üst bir tahsile sahip olması gibi özelliklerinden hoşlanmaması, yıldırma eylemini başlatması için yeterli bir neden olabilir (Yücetürk, 2003). Bu bağlamda herkes yıldırma eylemlerine maruz kalabilir ve bu eylemlere maruz kalmanın herhangi bir kriteri olmayabilir.

Bazı araştırmacılar, yıldırmaya maruz kalan kişilerle yaptıkları görüşmelerden, onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu kişilerin çalışma hayatlarında zekâ, yeterlik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve kendilerini işlerine ve örgütlerine adama gibi, bir çok olumlu özellik gösterdiklerini belirtmişlerdir (Baltaş, 2003; Mikkelsen ve Einarsen, 2002 b: 95). "Bunlar, duygusal zekâsı yüksek olan

kişilerdir. Kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelten insanlardır. Genellikle, ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir" (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 51).

Samancı, Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastanesi'nde, işyerinde baskı sonucu tedavi gören 20-40 yaş arası hastaların ilk sırada devlet memurları, bankacılar ve ev kadınları olduklarını belirtmektedir. Bunun yanında Samancı, ülkemizde özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki ruhsal tacizin arttığına dikkat çekmektedir (Radikal Gazetesi, 2004).

Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları

Yıldırma eylemleri önce örgüt içindeki çalışanları ve dolaylı olarak örgütleri etkilediği için, bu eylemlerin meydana getirdiği zararları hem bireyler hem de örgütler üzerinde görmek mümkündür. Bu nedenle bu bölümde yıldırma eylemlerinin sonuçlarına, iki başlık altında yer verilmiştir.

A. Yıldırmanın Çalışanlar Üzerindeki Sonuçları

Davranış bilimcilerin çoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler içinde olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Doubtfire, 1997: 89). Bir çalışanın işini sevmesi, çalışma şartlarından memnun olması ve örgüt içindeki iletişim, çalışanın hem kişisel hem de örgütsel yaşantısında sağlıklı ve başarılı olmasını sağlamaktadır (Artan, 1986: 85). Bir kurumun etkinliği ise çalışanların etkinliğine bağlıdır, çalışanın etkinliği ise mutluluğunu ve sağlığını gerektirir.

Yıldırma eylemlerinin bireyler üzerindeki sonuçlarına ilişkin araştırmalar, daha çok bu eylemlerin kurbanlar üzerlerinde bıraktıkları psikolojik ve psikomatik

bulguların ölçülmesiyle yapılmıştır. Bu yönde yapılan çalışmalar, işyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalmak ile psikolojik ve psikomatik sağlık şikayetlerinin artması arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamıştır. Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 401), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikomatik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, yıldırmaya maruz kalanların %27'sinin psikolojik sağlık şikayetleri ve %10'unun ise psikomatik sağlık şikayetlri olduğunu saptamışlardır.

Leymann yaptığı çalışmalarda, yıldırmaya maruz kalan kişilerin kronik endişe bulguları gösterdiğini ve bu bulguların uzun süre devam etmesi halinde fiziksel komplikasyonlara neden olabileceğini ifade etmiştir. Leymann, görüştüğü kişilerde aşağıdaki fiziksel ve psikolojik bulguların göründüğünü kaydetmiştir (Aktaran: Davenport, Schwartz ve; Elliott, 2003 : 70):

Kaslarla İlgili Gerilim Semptomları
Ürperti, gerginlik, sarsaklık, ağrıyan kaslar ve aşırı yorgunluk

Otonom Sinir Sistemi Semptomları
Oksijen ihtiyacı veya nefes darlığı hissi, kalp çarpıntısı ya da yüksek nabız, terleyen veya ıslak ve soğuk eller, ağız kuruluğu, baş dönmesi, bulantı ve diğer mide-bağırsak rahatsızlıkları, aniden soğuk ya da sıcak basması, sık idrara çıkma ve yutkunma zorluğu.

Aşırı Duyarlık Semptomları
Heyecan ve telaş, beklenmedik dış uyarımlara aşırı tepki, konsantrasyon zorlukları, uyuma zorlukları ve alınganlık.

Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 401), uzun süreli yıldırma eylemleri sonrasında çoğu kurbanın PTSD (Travma sonrası stres bozukluğu) yaşayabildiğini belirtmektedirler. Bu nedenle kurban kişi üzerinde aşırı tedirginlik, sinirlilik, sürekli endişe, uykusuzluk ve konsantrasyon düşüklüğü gibi bulgular görülebilir. Namie'ye göre, yıldırmaya maruz kalan kurbanlarının %41'i bunalıma giriyor, kadınların %31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle bir kez daha işyerine dönemez, çalışamaz duruma gelir. Tam anlamıyla çalışanın örgüte ve

topluma olan katkısı sıfırlanır ve kendisi büyük bir yük haline geliyor. (Aktaran: Arpacıoğlu, 2003 a).

Mikkelsen ve Einarsen (2002 b: 101), kurbanların maruz kaldığı eylemler sonucunda, hayatlarının farklı alanlarında; iş, aile hayatında, seks, boş zamanlarında yada arkadaş ilişkileri gibi alanların nasıl etkilendiği sorusunu cevaplamak için yapmış oldukları bir araştırmada, mağdurların sadece % 11.9'unun zarar görmediği, % 13.6'sının az, %35.6 orta dereceli ve %38 ciddi derecede zarar gördüklerini saptamışlardır. Orta dereceli zarar görme en az 3 alanda etkisini gösterirken, ciddi derecede zarar görenlerin hayatının 7 alanında etkilendiğini belirmişlerdir. Aynı araştırmada kurbanların % 80.5'i yıldırma eylemlerinden dolayı çekmiş olduğu acıyı, başından geçen kaza, boşanma, ciddi hastalık gibi üzüntü veren diğer olaylardan daha çok olduğunu nitelendirmiştir.

(Baltaş ve Baltaş, 1998: 87). birçok araştırma, koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, yüksek tansiyon gerginlik ve depresyon gibi sorunların kişinin işinden ve çalışma şartlarından memnun olmayışının sebep olduğunu bildirmektedir. Çoğu araştırmacı ve psikolog bu tür eylemlerin, şiddetli derecede yaşanması kurban kişileri intihara kadar sürüklediğini ifade etmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 3).

Ancak Baltaş (2003), intihar sonuçlarının daha çok Kuzey Avrupa ve ABD gibi bireyci kültürlerde yapılmış analizlere dayandığını, Türk toplumunda yıldırma sonuçlarının bu boyutlara varmadığını belirtmektedir. Bunun nedeni ise, aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması, kültürümüzün toplumculuğa dayanması, yıldırmanın bireyci batı toplumlarında gözlenen ciddi hastalıklar ve intihara varan ağır boyutlara ulaşmasına izin vermediğini belirtmektedir. Buna karşın Samancı, işyerinde yaşanan bu tür sıkıntıların aile ilişkilerine de yansıdığını ve aile ilişkilerine yansıyan sorunların, aile içinde huzursuzluğa ve ilişkilerin bozulmasına neden olduğunu ifade etmiştir (Radikal Gazetesi, 2004). Samancının, aile ilişkilerinin bozulmasına kadar ilerleyen

sonuçlara işaret etmesi, Baltaş'ın yukarıda vermiş olduğumuz görüşünün, ülkemiz koşullarında her zaman doğrulanmadığını göstermektedir.

Yücetürk (2004), örgütlerde yaşanan yıldırma eylemlerinin daha çok kriz dönemlerinde yaşandığını belirtmektedir. Şirketlerin küçülmeye giderken işten çıkarmaların arttığı dönemlerde, çalışanların kendi aralarında veya yönetimle karşı karşıya kaldıkları psikolojik baskı ve yıldırma eylemleri sonucunda istifaya zorlanmaktadırlar. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikayet konusu yapılmamaktadır. Böylece, yıldırma eylemleri işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmektedir.

Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi yıldırmaya karşı destek ve rehabilitasyon merkezleri olmadığından, yıldırma süreci, kurban kişiler yönünden oldukça zor bir süreç olduğu açıktır.

B. Yıldırmanın Örgütler Üzerindeki Sonuçları

Harrison, A.B.D.'de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda yıldırmaya maruz kaldığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtmektedir. (Aktaran: Arpacıoğlu, 2003 b). Bu kaybın yanı sıra, çalışanlarda ortaya çıkan sağlık sorunlarının da örgütlere maddi bir yük getirmektedir. Bu maddi yükün de örgüt açısından değerlendirildiğinde, sorunun çok daha büyük kayıplara yol açtığı görülür.

Namie (1999)'ye göre, bu davranış türlerinden dolayı meydana gelen personel dönüşümünün maliyeti çok yüksektir. Yıldırma eylemlerine başvuran bir çalışanla karşı karşıya kalan çalışanların %82'si işyerinden ayrılıyor. Bunların %34'ü yıldırma sonucunda ortaya çıkan sağlık nedenlerinden, %44'ü ise kuruluşun performans değerlendirme sisteminin, kendilerini kolayca "yetersiz" olarak belirlediği için, ya kendi isteğiyle yada yönetimin kararıyla işten ayrılmaktadır. İnsan

kaynakları uzmanları ise, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilkinin maaşının üç ila dört katı olduğunu belirtmektedirler.

Yücel (2002), daha yavaş tempoda çalışmak, daha sık hata yapmak, konsantrasyonu sağlamakta zorlanmak, unutkanlık, toplantılara ve işe sık olarak geç kalmak, iş arkadaşlarına karşı agresif olmak ve sıkça tartışmak, işleri takip etmekte zorlanmak gibi belirtilerin, yıldırma eylemine maruz kalan kişilerin gösterdiği belirtilerin başında geldiğini belirtmektedir. Tüm bu problemlerin, iş ortamında çok büyük iş ve enerji kaybına neden olduğu açıktır. Örgütler, bu problemlerle ilgilenmekle harcadıkları paranın yanı sıra zaman ve enerji kaybetmektedir. Bu yüzden bu sorun için çözüm yolları üretmek, bize örgütler açısından da kazanç getireceği kesindir. Çözüm yolları üretmek ise, sorunu anlamaktan ve iyi analiz yapmaktan geçer.

Örgüt ve Hükümetlerin Yıldırmaya Karşı Çalışmaları

Günümüz örgütlerinde, giderek ciddi bir sorun olmaya başlayan yıldırma eylemleri, bir yandan akademik çevrelerin ilgisini çekmeye ve araştırmaya, bir yandan da sendikaların, meslek örgütlerinin, insan kaynakları bölümlerinin, yöneticilerin ve yönetilenlerin dikkatini çekmeye ve çözüm yolları bulmaya yönlendirmiştir.

Amerika'da yapılan çalışmalar, çalışanların (%16.8)'inin işyeri yıldırma kurbanı olduklarını açığa çıkarmıştır. Avrupa'da bu oran %11 dir (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Bu eylem türüne maruz kalanların sayısındaki artış, sivil toplum örgütlerini bu konuyla ilgili çalışmalar yürütmeye yöneltmiştir. ABD'de işyerlerindeki yıldırma eylemlerine karşı internet üzerinde 1998 Ocak ayında bir kampanya başlatılmış, 1998 Kasım'da ise bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetlerini kar amacı olmaksızın verebilmek için bir örgüt etrafında toplanılmıştır (Yücetürk, 2003).

İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya, yıldırma eylemlerinin adını yasalara koymak amacıyla önleyici ve koruyucu mesleki güvenlik yasalarını yürürlüğe

koymuştur. Bunun yanı sıra 1993 yılında İsveç Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulu " İşyerinde Zulmedilme" ile ilgili yönetmeliği benimsemiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 10).

Cusack (2000: 2118), İngiltere'nin güneydoğu bölgesinde ve İngiltere Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan 1100 işçi üzerinde yapılan bir çalışma, çalışanların %38'inin yıldırma eylemlerine karşı karşıya kalmış olduğunu gösterdi. Aynı araştırmada çalışanların %42'si başkalarının maruz kaldığı yıldırma eylemlerine şahit olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada yıldırmaya maruz kaldığını belirten işçiler diğerlerine göre, daha az iş memnuniyeti ve daha çok iş stresi, bunalım ve kaygı gibi psikolojik etkiler belirtmiştir. Bu çalışma sonrasında kurumlar bir araya gelerek çözüm yollarını tartışmaya başlamışlardır.

Bu çalışmaların yanı sıra bu konuyla ilgili tüm internet sitelerinde, kurbanları yönlendirmek için tavsiye ve tedbirler önerilmektedir. Aynı amaç doğrultusunda Ocak 2005'te ülkemizde de buna benzer bir site hizmete girmiştir (http://www.mobbing-turkiye.com). Bu sitede çalışanlar, maruz kaldıkları yıldırma derecesini bir test ile ölçerek, tespit edilen yıldırma derecesine göre tavsiyeler almaktadır.

İsviçre, Avusturya, Almanya ve İngiltere'de yıldırmaya maruz kalanlara kısa zamanda yardım etmek ve yıldırma eylemlerinin daha ileri gitmesini engellemek amacıyla, 24 saat açık danışmanlık telefon hatları kurulmuştur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003 : 10).

Norveç'te, yıldırma eylemlerinin kökü olarak gösterilen okullardaki yıldırma eylemlerine karşı, 2003 yılında "Olweus programı" adlı proje başlatılmıştır. Proje kapsamında, okullarda öğrenciler arası yaygınlaşan yıldırma eylemlerini % 30-70 arası aşağıya çekmek amaçlanmıştır. Temel eğitim kurumlarında, yıldırma ve anti sosyal davranışlara karşı yürütülen bu proje, 2003 yılında ABD ve Norveç'te model proje olarak seçilmiştir. Projenin temel prensibi; okuldaki yetişkinlerin, yıldırmaya karşı sıfır tolerans gösterip, sıcak bir yaklaşım göstermelerine dayanmaktadır (Oğuz, 2003).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, alınan örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili konulara yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte yada halen varolan bir durumu, etkilemeden olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002: 77). Tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001: 104). Tarama modelinin bir avantajı da, araştırma yapılan kurumda mevcut düzeni bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999: 60).

Evren

Araştırma evreninde, 2004-2005 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı ve Ankara İlinde bulunan 979 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 26,383 öğretmen bulunmaktadır (MEB-APK, 2004: 73).

Örneklem

Araştırmada evrenin tamamına ulaşmada zaman ve mali sorunlar yaşanacağından örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde Random yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde bütün okulların örnekleme girme şansları eşittir (Balcı, 2001: 95).

Araştırmanın örnekleminde, Ankara'nın merkez ilçelerinden Yenimahalle, Keçiören, Altındağ ve Mamak ilçelerinde bulunan toplam 16 ilköğretim okulu bulunmaktadır (Ek-3). Her ilçeden dört okul seçilmiş, bu okullarda örgütsel hiyerarşi içindeki eğitim ve yönetici sınıfında çalışan ve ulaşılan tüm gönüllü personele anket uygulanmıştır. Araştırma örneklemi, 312'si öğretmen ve 35'i yönetici olmak üzere toplam 347 katılımcıdan oluşmaktadır.

Örneklem, bir bütünün daha küçük bir parçası tarafından temsil edilmesidir (Arlı ve Nazik, 2001 : 72). Araştırma için örnek alınırken, alınan örneklerin, evreni en iyi şekilde temsil etmesi çok önemlidir. Bu araştırmada alınan örnekler, evreni %100'e yakı bir derecede temsil etmektedir. Tablo 3.1'de evren ve örneklemde bulunan, erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 3.1

Evren ve Örneklemde Bulunan Kadın ve Erkek Öğretmenlerine İlişkin Dağılım

CİNSİYET	Evrendeki Dağılım		Örneklemdeki Dağılım	
	f	%	f	%
Erkek	8,699	32,97	115	33,1
Kadın	17,684	67,03	232	66,9
Toplam	**26,383**	**100,0**	**347**	**100,0**

Tablo 3.1 incelendiğinde, evrende bulunan öğretmenlerin (%32,97) erkek, (%67,03) kadındır (MEB-APK, 2004: 76). Almış olduğumuz örneklerde bulunan

öğretmenlerin (%33,1) erkek, (%66,9) kadındır. Bu verilerden, almış olduğumuz örneklerin, evreni cinsiyet yönünden çok iyi derecede temsil ettiği anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla araştırmacı, alanyazını taramış ve yabancı ülkelerde konu ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiştir. Bu inceleme sonunda, çeşitli kaynaklardan yararlanarak anket şeklinde bir veri toplama aracı hazırlamıştır (Ek-1).

Araştırmacı, araştırma anketinin hazırlanması aşamasında anketin içerik geçerliliği için, araştırma alanında uzman olan beş ayrı uzman görüşüne başvurmuştur. Anket, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda düzeltilmiştir. Bu nedenle anket uygulamasında meydana gelebilecek pürüzler giderilmiş, daha sonra uygulamaya konulmuştur. Görüşüne başvurulan uzmanların isim ve görev yerleri Ek-2'te verilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzmanların önerisi doğrultusunda düzeltilen anket, üç bölümden oluşmaktadır (Ek 1). Birinci bölüm, ankete katılanların kişisel bilgileri ile ilgilidir. Bu bölümde araştırma kapsamına alınan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyeti, görevi, branşı ve kıdemi gibi kişisel bilgiler ile ilgili sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde, tez konusu olan yıldırma eylemlerinin meydana geliş düzeyine ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu sorular, Leymann tarafından tipleştirilen yıldırma davranışlarından, ABD'de internet üzerinden 1998'de yapılmış olan kampanyada edinilmiş olan bilgilerden, Jane CLARKE'ın yazmış olduğu "Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika" kitabından ve yukarıda zikredilen bilgilerden de yararlanarak geliştirilmiştir.

Yıldırma eylemlerinin sıklığını ölçmek üzere hazırlanan anketin bu ikinci bölümü, 5'li Likert derecelendirme tipinde hazırlanmıştır. Ankete katılanlardan, her bir ifade için "1-Hiçbir zaman", "2-Nadiren", "3-Bazen", "4-Çoğu zaman" ve "5-Her zaman" şıkları arasından kendilerine en uygun şıkkı işaretlemeleri istenmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde, yıldırma eylemlerini uygulayanlara ait bir profil elde etmek için, ankete katılanlara, maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini uygulayanların cinsiyeti, yaşı, görevi, eğitim düzeyi, branşı ve mesleki kıdemi gibi sorular sorulmuştur. Ancak ankete katılanların %41-%44 gibi bir oranı bu bölümü cevaplamaktan çekinmiştir. Anket cevaplayan bazı öğretmenlerin, bu bölümde "cevaplamayacağım", "öyle biri yok" ve "cevaplamak istemiyorum" gibi ifadeler yazmaları dikkat çekici bir unsur olmuştur. Anketin uygulanması sırasında, bazı öğretmenler bu bölümle ilgili düşüncelerini dile getirirken "bu anketi, okulun dışında daha rahat cevaplayabilirim", "bu bölümü hiç kimse cevaplamak istemez" ve "bu bölümü cevaplarsam ispiyonculuk yapmış olurum" gibi ifadeler kullanmışlardır. Bu ifadelerden, bazı öğretmenlerin özellikle okullarında var olan problemlerinin incelendiğinden şüphe etmiş ve bu bölümü cevaplamaktan kaçınmışlardır. Bu durum, bize öğretmenlerin daha önce maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinden korkup, bir daha maruz kalmamak için veya daha fazla maruz kalmamak için, yıldırma eylemleriyle başa çıkma yollarından biri olan kaçınma yoluna başvurduklarını göstermektedir (Dick ve Wagner 2001: 256; Mikkelsen ve Einarsen 2002 b: 89).

Anketin Uygulanma Şekli

Bu araştırmada, konu itibari ile olumsuz davranış biçimleri ile ilgili bir araştırma olduğundan dolayı, araştırma anketleri öğretmenlere dağıtılırken, okul idaresinden izin alındıktan sonra aracı olmadan araştırmacı tarafından dağıtılıp toplanmıştır. Aynı zamanda araştırmaya katılanlardan özellikle isimlerini yazmamaları istenmiştir. Böylece öğretmenlerin anketi doldururken herhangi bir çekince yaşamamaları için gereken çaba gösterilmiştir.

Ancak okullardan birinde, anketler öğretmenlere okul yönetimi aracılığıyla dağıtılması gerekmişti. Anketler okul yönetiminden geri alındığında, ankete verilen cevapların güvenilir olmadığı görülmüştür. Bu yüzden araştırmanın sonucunu etkilememesi için, bu okulu araştırma kapsamı dışı tutarak, bu okulun yerine aynı bölgeden başka bir okul seçilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada, anket sorularını yanıtlayanlar arasında öğretmen sınırlaması değil, kurum sınırlaması yoluna gidilmiştir. Bir başka deyişle 16 ilköğretim okulunda ulaşılabilecek tüm gönüllü personele ulaşılmış ve anketi cevaplamaları istenmiştir.

Tablo 3.2'de öğretmen ve okul yöneticilerine verilen anketlerin geri dönüş oranlarına göre dağılımları verilmektedir.

Tablo 3.2
Veri Toplama Aracının Okullara Göre Geri Dönüş Oranları

İlçeler	İlköğretim Okulları	Anket Verilen Öğretmen Sayısı	Ankete Cevep Veren Öğretmen Sayısı ve Oranı	
			f	%
Yenimahalle	Afşinbey İlköğretim Okulu	15	13	86,67
	Demetevler İlköğretim Okulu	45	37	82,22
	Batıkent İlköğretim Okulu	27	24	88,89
	MEV Batıkent İlköğretim Okulu	25	15	60,00
Keçiören	Mehmet Akıf İlköğretim Okulu	23	20	86,96
	Toygar Börekçi İlköğretim Okulu	15	11	73,33
	29 Ekim İlköğretim Okulu	16	13	81,25
	Yalçın Eskiyapan İlköğretim Okulu	17	15	88,24
Altındağ	Halim Şaşmaz İlköğretim Okulu	29	23	79,31
	Gülpınar İlköğretim Okulu	27	26	96,30
	H. Bayram İlköğretim Okulu	29	24	82,76
	Şehit Albay İbrahim Karaoğlanoğlu İlköğretim Okulu	30	26	86,67
Mamak	Ergenekon İlköğretim Okulu	42	35	83,33
	Demokrasi İlköğretim Okulu	21	15	71,43
	Kuvai Milliye İlköğretim Okulu	38	32	84,21
	Mehmet Çekiç İlköğretim Okulu	21	18	85,71
TOPLAM		**420**	**347**	**82,62**

Tablo 3'teki verilerden anlaşılacağı gibi verilen anketlerin geri dönüş oranı %82,62dir. Bu oran yüksek bir oran olup araştırmaya olan katılımın yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilmiş ve istatistiki çözümler için SPSS programından yararlanılmıştır. Bu veriler, danışmanımızın yönlendirme, öneri ve katkılarıyla çeşitli sınıflamalarla tezimizin amacı doğrultusunda işlenerek bilgiye dönüştürülmüştür. Verilerin analizinde kullanılan veri işleme programı SPSS 13.0, sosyal bilimlerde veri analizinde kullanılan bir paket programdır. Araştırmacı bu programın kullanımında Büyüköztürk'ün "Veri Analizi El Kitabından, 2004" yararlanmıştır.

Bu amaçla oluşturulan dosyada veriler girildikten sonra, güvenirlik, frekans dağılımı, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi ve varyans analizi yapılmıştır.

Bu kapsamda;

1. Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyeti,medeni hali, yaşı, görevi, eğitim düzeyi, branşı, mesleki kıdemi ve çalıştığı eğitim kademesine ilişkin verilerin frekans ve yüzdeleri hesaplanarak tablolaştırılmıştır.
2. Öğretmen ve yöneticilerin, ilköğretim okullarında yıldırma eylemlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için aritmetik ortalama ($\bar{x}$), görüşler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için ise "t" testi yapılmış ve $P<0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Hesaplanan "t" testi sonuçlarından anlamlı olanların yanına "*" işareti konulmuştur.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin sıklığını saptamak için geliştirilen anketin ikinci

bölümünde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan aralıklar eşit aralıklı olduğu ve 5 sütun 4 aralıktan meydana geldiği için bir aralığın değerini hesaplamak için (4/5) formülünden hareket ederek seçeneklere ait sınırlar belirlenmiştir. Tablo 3.3'te seçenekler ve bu seçeneklere ait sınırlar verilmiştir.

Tablo 3.3

Öğretmen ve Yöneticilerin Katılma Düzeyleri ve Puan Sınırları

Seçenekler	Puan	Puan Sınırları
Hiç	1	1,0-1,80
Az	2	1,81-2,60
Orta	3	2,61-3,40
Çok	4	3,41-4,20
Tam	5	4,21-5,00

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın amacına yönelik olarak anket aracılığı ile toplanan verilerin sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. İlk olarak, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin demografik bilgilerine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. İkinci olarak, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin yıldırma eylemlerine maruz kalmaya ilişkin görüşlerine ve bu görüşlere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Demografik Bilgiler

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkin araştırma kapsamına alınan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1

Araştırma Kapsamına Alınan Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	f	%
Erkek	115	33,1
Kadın	232	66,9
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticileri, üçte bir (%33,1)'i erkek, üçte ikisi (%66,9)'u ise kadındır.

Öğretmen ve yöneticilerin medenî durumlarına ilişkin dağılım Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2

Öğretmen ve Yöneticilerin Medenî Durumlarına İlişkin Dağılım

Medeni Durum	f	%
Bekâr	47	13,5
Evli	292	84,1
Dul	8	2,3
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin medenî durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin (%84,1) evli, (%13,5) bekâr ve (%2,3) dul olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına ilişkin dağılım Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına İlişkin Dağılım

Yaş	f	%
23-28	42	12,1
29-34	84	24,2
35-40	85	24,5
41-46	75	21,6
47-52	50	14,4
53 ve üstü	11	3,2
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin (%70,3)'ü, 29-46 yaşları arasındadır. Diğerlerinin dağılımı, (%12,1)'i 23-28 yaşları arasında ve %17,6'sı ise 47 ve üstü yaşlarda oldukları görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine ilişkin dağılım Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4

Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine İlişkin Dağılım

Görev	f	%
Okul müdürü	10	2,9
Müdür yardımcısı	25	7,2
Öğretmen	312	89,9
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin (%2,9)'si okul müdürü, (%7,2)'si okul müdür yardımcısı ve (%89,9)'u öğretmen olduğu görülmektedir. Örneklemde bulunan öğretmenlerin sayısının okul idarecilerin sayısından çok daha yüksek olması, evreni temsil ettiği ileri sürülebilir.

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumlarına ilişkin dağılım Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5

Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılım

Eğitim Düzeyi	f	%
Yüksekokul	88	25,4
Üniversite	236	68,0
Lisansüstü	23	6,6
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin dörtte biri (%25.4)'ü yüksek okul, (%68)'i üniversite ve (%6.69)'sı ise lisans üstü eğitimine sahip olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına ilişkin dağılım Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6

Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlara İlişkin Dağılım

Branş	**f**	**%**
Anasınıfı	18	5,2
Sınıf Öğretmeni	183	52,7
Branş Öğretmeni	146	42,1
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin yarısı (52.7)'si sınıf öğretmeni, yüzde kırkı (%42.1) branş öğretmeni ve yüzde beşi ise (%5.2) anasınıfı öğretmeni oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin sayısının diğer branşlara göre yüksek olmasının nedeni, tüm ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin sayısı diğer branş öğretmenlerine göre fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Öğretmen ve yöneticilerin kıdem yıllarına ilişkin dağılım Tablo 4.7 verilmiştir.

Tablo 4.7

Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdem Yıllarına İlişkin Dağılım

Kıdem	**f**	**%**
0-5	45	13,0
6-10	100	28,8
11-15	53	15,3
16-20	43	12,4
21-25	53	15,3
26+	53	15,3
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin (41.8)'i 0-10 yıl, (27.7)'si 11-20 yıl ve (30.6)'sı ise 20 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin okuttukları eğitim kademesine ilişkin dağılım Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8

Öğretmen ve Yöneticilerin Okuttukları Eğitim Kademesine İlişkin Dağılım

Okuttuğu Kademe	f	%
I. Kademe	200	57,6
II. Kademe	147	42,4
Toplam	347	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin, görev yaptıkları eğitim kademesine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin yüzde altmışı (57.6)'sı I. Kademe ve yüzde kırkı (42.4)'ü II. Kademede görev yapmakta oldukları görülmektedir. Bu sonuçların, tablo 4.6'da bulunan öğretmen ve yöneticilerin branşlarına ilişkin dağılım ile benzerlik göstermektedir. Bu iki sonucun benzerlik göstermesi, I. Kademede görev yapan öğretmenlerin çoğu sınıf öğretmeni olması ve II. Kademede görev yapan öğretmenlerin tamamı branş öğretmeni olmasından kaynaklanmaktadır.

Öğretmen ve yöneticilerin, görüşlerine ilişkin yıldırma davranışları uygulayanların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4.9'da verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 144'ü, yıldırma davranışı uygulayanların cinsiyetine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 203 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.9

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	f	%
Erkek	147	72,4
Kadın	56	27,6
Toplam	203	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları uygulayanların dörtte üçü (72,4)'ü erkek ve dörtte biri (27,6)'si kadın olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin, görüşlerine ilişkin yıldırma davranışları uygulayanların yaşlarına göre dağılımları Tablo 4.10'da verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 148'i, yıldırma davranışı uygulayanların yaşlarına ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 199 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.10

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Yaşlarına İlişkin Dağılım

Yaş	f	%
23-35	28	14,1
36-48	129	64,8
49-61	42	21,1
Toplam	199	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin yaşlarına ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları

uygulayanların üçte ikisi (%64,8)'i 36-48 yaşları, (%14,1)'i 23-35 yaşları ve (%21,1)'i ise 49-61 yaşları arasında oldukları görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayanların görevlerine ilişkin dağılımları Tablo 4.11'de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 149'u, yıldırma davranışı uygulayanların görevlerine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 198 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.11

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Görevlerine İlişkin Dağılımı

GÖREV	f	%
Okul yönetici	115	58,1
Öğretmen	65	32,8
İdari personel	18	9,1
Toplam	198	100,0

öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin görevlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları uygulayanların yüzde altmışı (%58,1)'i okul yöneticisi, yüzde otuzu (%32,8) öğretmen ve yüzde onu (%9,1)'i ise idari personel olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayanların eğitim durumuna ilişkin dağılımları Tablo 4.12'de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 154'ü, yıldırma davranışı uygulayanların öğrenim düzeyine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 193 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.12

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Eğitim Durumuna İlişkin Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	f	%
Yüksekokul	85	44,0
Üniversite	105	54,4
Lisansüstü	3	1,6
Toplam	193	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin öğrenim düzeylerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma uygulayanların (%54,4) üniversite mezunu, (%44,0)'ı yüksek okul mezunu ve (%1,6)'sı lisansüstü eğitimine sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma uygulayanların branşlarına ilişkin dağılımları Tablo 4.13'te verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 151'i, yıldırma davranışı uygulayanların branşına ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 196 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.13

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Uygulayanların Branşlarına İlişkin Dağılımı

Branş	f	%
Sınıf öğretmeni	123	62,8
Branş	73	37,2
Toplam	196	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin branşlarına ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları

uygulayanların (%62,8)'i sınıf öğretmeni ve (%37,2)'si branş öğretmeni oldukları görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma uygulayanların mesleki kıdemlerine ilişkin dağılımları Tablo 4.14'te verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 151'i, yıldırma davranışı uygulayanların mesleki kıdemlerine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 196 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4.14

Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Uygulayanların Mesleki Kıdemlerine İlişkin Dağılım

Kıdem	f	%
0-5	6	3,1
6-10	25	12,8
11-15	29	14,8
16-20	34	17,3
21-25	58	29,6
26+	44	22,4
Toplam	196	100,0

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin mesleki kıdemlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları uygulayanların (%3,1)'i 0-5 yıl, (%12,8)'i 6-10 yıl, (%14,8)'i 11-15 yıl, (%17,3)'ü 16-20, (%29,6)'sı 21-25 yıl ve (%22,4)'ü ise 26 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlara

1. Cinsiyet Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15

Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p<0,05
M1	Erkek	115	2,0261	1,13525	342	,357	,721
	Kadın	229	1,9825	1,03010			
M2	Erkek	113	1,9204	1,01894	342	-,015	,988
	Kadın	231	1,9221	,99695			
M3	Erkek	114	1,8772	,96981	342	1,932	,054
	Kadın	230	1,6783	,86209			
M4	Erkek	114	1,7193	,84674	343	1,528	,127
	Kadın	231	1,5801	,76972			
M5	Erkek	114	1,3860	,74678	344	2,691	,007*
	Kadın	232	1,1983	,52996			
M6	Erkek	112	1,3125	,58558	342	3,052	,002*
	Kadın	232	1,1422	,42795			
M7	Erkek	113	1,4690	,76847	341	2,598	,010*
	Kadın	230	1,2652	,63666			
M8	Erkek	114	1,1754	,50213	343	2,537	,012*
	Kadın	231	1,0606	,33069			
M9	Erkek	114	2,0789	1,13780	343	,471	,638
	Kadın	231	2,0216	1,02340			
M10	Erkek	111	2,0901	1,16424	335	1,946	,053
	Kadın	226	1,8540	,98473			
M11	Erkek	112	2,3661	1,17017	338	1,292	,197
	Kadın	228	2,1930	1,15631			

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$t_{(344)}$=2.691, p<.05], "Telefonla rahatsız edilme durumu" [$t_{(342)}$=3.052, p<.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$t_{(341)}$=2.598, p<.05] ve "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$t_{(343)}$=2.537, p<.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin, "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$t_{(342)}$=0.357, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$t_{(342)}$= -0.015, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$t_{(342)}$=1.932, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$t_{(343)}$=1.528, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$t_{(343)}$=0.471, p>.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$t_{(335)}$=1.946, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$t_{(338)}$=1.292, p>.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16

Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p<0,05
M12	Erkek	114	1,5614	,72911	344	2,125	,034*
	Kadın	232	1,3879	,70584			
M13	Erkek	114	1,3246	,63099	342	1,993	,047*
	Kadın	230	1,1913	,55910			
M14	Erkek	114	1,1053	,40720	343	,882	,378
	Kadın	231	1,0693	,32898			
M15	Erkek	114	1,3509	,79803	343	,407	,684
	Kadın	231	1,3160	,72211			
M16	Erkek	113	1,6903	1,05288	341	2,973	,003*
	Kadın	230	1,4087	,68541			
M17	Erkek	114	1,2632	,66589	343	,327	,744
	Kadın	231	1,2338	,83764			
M18	Erkek	114	1,6140	,92659	343	2,183	,030*
	Kadın	231	1,3939	,85758			

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$t_{(344)}$=2.125, p<.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından

yoksun bırakılma durumu" [$t_{(342)}$=1.993, p<.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$t_{(341)}$=2.973, p<.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" [$t_{(343)}$=2.183, p<.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin, "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$t_{(343)}$=0.882, p>.05], "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$t_{(343)}$=0.407, p>.05] ve "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$t_{(343)}$=0.327, p>.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17

Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p<0,05
M19	Erkek	114	1,7193	1,37942	344	2,504	,013*
	Kadın	232	1,4353	,72979			
M20	Erkek	114	1,5000	,84403	342	2,866	,004*
	Kadın	230	1,2739	,59746			
M21	Erkek	114	1,1140	,41560	344	1,853	,065
	Kadın	232	1,0474	,25035			
M22	Erkek	114	1,0789	,35561	344	1,254	,211
	Kadın	232	1,0388	,23402			
M23	Erkek	114	1,1491	,46530	344	1,298	,195
	Kadın	232	1,0905	,35492			
M24	Erkek	114	1,2281	,54910	344	,526	,599
	Kadın	232	1,1940	,57461			
M25	Erkek	114	1,1667	,51382	344	2,069	,039*
	Kadın	232	1,0733	,32068			
M26	Erkek	114	1,2368	,59945	344	,928	,354
	Kadın	232	1,1810	,48527			
M27	Erkek	114	1,2281	,62450	343	,462	,645
	Kadın	231	1,1991	,50579			
M28	Erkek	114	1,7018	,92104	343	,799	,425
	Kadın	231	1,6234	,82418			
M29	Erkek	114	1,5000	,75551	344	,249	,803
	Kadın	232	1,4784	,75562			
M30	Erkek	114	1,5263	,85404	342	-,328	,743
	Kadın	230	1,5609	,94994			
M31	Erkek	114	1,1491	,44588	344	1,233	,218
	Kadın	232	1,0991	,29949			
M32	Erkek	114	1,0789	,27085	343	1,234	,218
	Kadın	231	1,0433	,24287			
M33	Erkek	114	1,0526	,29275	344	1,810	,071
	Kadın	232	1,0129	,11322			
M34	Erkek	114	1,1754	,50213	344	2,363	,019*
	Kadın	232	1,0690	,32829			
M35	Erkek	114	1,4912	,84399	343	,197	,844
	Kadın	231	1,4719	,86870			

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$t_{(344)}$=2.504, p<.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$t_{(342)}$=2.866, p<.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$t_{(344)}$=2.069,

p<.05] ve "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$t_{(344)}$=2.363, p<.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin, "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$t_{(344)}$=1.853, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$t_{(344)}$=1254, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$t_{(344)}$=1.298, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$t_{(344)}$=0.526, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$t_{(344)}$=0.928, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$t_{(343)}$=0.462, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$t_{(343)}$=0.799, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$t_{(344)}$=0.249, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$t_{(342)}$= -0.328, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$t_{(344)}$=1.233, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$t_{(343)}$=1.234, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$t_{(344)}$=1.810, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz" [$t_{(343)}$=0.197, p>.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18

Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p<0,05
M36	Erkek	113	1,8053	,98069	338	1,767	,078
	Kadın	227	1,6211	,86582			
M37	Erkek	114	1,8333	1,02979	339	,459	,647
	Kadın	227	1,7797	1,01097			
M38	Erkek	114	1,6228	,90613	339	1,095	,274
	Kadın	227	1,5154	,82734			
M39	Erkek	114	1,5614	,95041	340	-,986	,325
	Kadın	228	1,6667	,92128			
M40	Erkek	114	1,6053	,98321	340	1,029	,304
	Kadın	228	1,5000	,84217			
M41	Erkek	114	1,2456	,67262	338	1,712	,088
	Kadın	226	1,1416	,43954			
M42	Erkek	114	1,3421	,82900	338	2,443	,015*
	Kadın	226	1,1637	,51183			
M43	Erkek	114	1,2018	,50097	340	,000	1,000
	Kadın	228	1,2018	,58888			
M44	Erkek	114	1,3070	,74224	339	,907	,365
	Kadın	227	1,2203	,87489			
M45	Erkek	114	1,3509	,74051	340	1,783	,076
	Kadın	228	1,2237	,55369			
M46	Erkek	113	1,1416	,44052	339	-,200	,842
	Kadın	228	1,1798	2,01057			
M47	Erkek	113	1,3982	,77390	339	2,605	,010*
	Kadın	228	1,2105	,53878			
M48	Erkek	112	1,4464	,90881	337	1,443	,150
	Kadın	227	1,3172	,70134			
M49	Erkek	112	1,4375	,94708	337	1,492	,137
	Kadın	227	1,2907	,80047			
M50	Erkek	113	1,2920	,70307	337	2,380	,018*
	Kadın	226	1,1460	,42259			
M51	Erkek	113	1,6195	1,04641	338	,708	,479
	Kadın	227	1,5286	1,14553			
M52	Erkek	112	1,4732	,91985	337	3,151	,002*
	Kadın	227	1,2203	,55250			

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$t_{(338)}$=2.443, p<.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu" [$t_{(339)}$=2.605,

p<.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumu" [$t_{(337)}$=2.380, p<.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$t_{(337)}$=3.151, p<.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin, "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$t_{(338)}$=1767, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$t_{(339)}$=0.459, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$t_{(339)}$=1.095, p>.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$t_{(340)}$= -0.986, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$t_{(340)}$=1.029, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$t_{(338)}$=1.712, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$t_{(340)}$=0.000, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$t_{(339)}$=0.907, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$t_{(340)}$=1.783, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$t_{(339)}$= -2.00, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$t_{(337)}$=1.443, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$t_{(337)}$=1.492, p>.05] ve "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$t_{(338)}$=0.708, p>.05] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

2. Medeni Durum Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumlarına göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.19

Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1	Bekâr	47	2,1489	1,02105	2	,636	,530
	Evli	289	1,9689	1,06184	341		
	Dul	8	2,1250	1,45774	343		
M2	Bekâr	46	2,0217	,95427	2	,363	,696
	Evli	290	1,9103	1,01489	341		
	Dul	8	1,7500	,88641	343		
M3	Bekâr	47	1,7021	,95359	2	,375	,687
	Evli	289	1,7578	,89955	341		
	Dul	8	1,5000	,75593	343		
M4	Bekâr	47	1,7872	,97660	2	1,116	,329
	Evli	290	1,6000	,76153	342		
	Dul	8	1,6250	,91613	344		
M5	Bekâr	47	1,2553	,56982	2	,739	,478
	Evli	291	1,2680	,62998	343		
	Dul	8	1,0000	,00000	345		
M6	Bekâr	46	1,3043	,62786	2	1,825	,163
	Evli	290	1,1862	,47039	341		
	Dul	8	1,0000	,00000	343		
M7 1	Bekâr	46	1,5435	,86169	2	3,218	,041*
2	Evli	290	1,3069	,65947	340		1-3
3	Dul	7	1,0000	,00000	342		1-2
M8	Bekâr	47	1,1277	,44804	2	,372	,690
	Evli	290	1,0966	,39590	342		
	Dul	8	1,0000	,00000	344		
M9	Bekâr	47	2,0426	1,16016	2	1,066	,346
	Evli	290	2,0552	1,05081	342		
	Dul	8	1,5000	,75593	344		
M10	Bekâr	46	1,9348	1,04141	2	,018	,982
	Evli	283	1,9293	1,05284	334		
	Dul	8	2,0000	1,19523	336		
M11	Bekâr	46	2,3696	1,04048	2	,315	,730
	Evli	286	2,2343	1,18367	337		
	Dul	8	2,1250	1,12599	339		

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(2\text{-}340)}$=3.218, p<.05], ifadesine ilişkin,

Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla bekâr olanlar maruz kalmaktadır. Yıldırmaya en az maruz kalan grup ise dul olanlardır.

Diğer maddelere ilişkin, "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(2-341)}$=0.636, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(2-341)}$=0.363, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(2-341)}$=0.375, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(2-342)}$=1.116, p>.05], "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(2-343)}$=0.739, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumu" [$F_{(2-341)}$=1.825, p>.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(2-342)}$=0.372, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(2-342)}$=1.066, p>.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(2-334)}$=0.018, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(2-337)}$=0.315, p>.05] ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumlarına göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.20'de verilmiştir.

Tablo 4.20

Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12	Bekâr	47	1,5957	,71200	2	1,251	,287
	Evli	291	1,4192	,71644	343		
	Dul	8	1,5000	,75593	345		
M13	Bekâr	46	1,2826	,62050	2	,176	,838
	Evli	290	1,2276	,58523	341		
	Dul	8	1,2500	,46291	343		
M14	Bekâr	47	1,1489	,41592	2	1,080	,341
	Evli	290	1,0690	,34611	342		
	Dul	8	1,1250	,35355	344		
M15	Bekâr	47	1,3404	,75977	2	,787	,456
	Evli	290	1,3345	,75458	342		
	Dul	8	1,0000	,00000	344		
M16	Bekâr	47	1,5532	,74625	2	,187	,830
	Evli	288	1,4965	,85539	340		
	Dul	8	1,3750	,51755	342		
M17	Bekâr	47	1,4681	1,54429	2	2,544	,080
	Evli	290	1,2138	,58453	342		
	Dul	8	1,0000	,00000	344		
M18	Bekâr	47	1,4043	,92453	2	,781	,459
	Evli	290	1,4862	,88908	342		
	Dul	8	1,1250	,35355	344		

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(2-343)}$=1.251, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz" [$F_{(2-341)}$=0.176, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(2-342)}$=1.080, p>.05], "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(2-342)}$=0.787, p>.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(2-340)}$=0.187, p>.05], "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=2.544, p>.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.781, p>.05], ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumlarına göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.21'de verilmiştir.

Tablo 4.21
Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19	Bekâr	47	1,5532	,74625	2	,327	,722
	Evli	291	1,5326	1,04459	343		
	Dul	8	1,2500	,46291	345		
M20	Bekâr	47	1,3617	,60525	2	,088	,915
	Evli	289	1,3495	,71614	341		
	Dul	8	1,2500	,46291	343		
M21	Bekâr	47	1,1064	,37498	2	,540	,583
	Evli	291	1,0653	,30939	343		
	Dul	8	1,0000	,00000	345		
M22 1	Bekâr	47	1,1489	,50985	2	3,373	,035*
2	Evli	291	1,0378	,22426	343		1-2
3	Dul	8	1,0000	,00000	345		1-3
M23 1	Bekâr	47	1,3191	,72551	2	8,114	,000*
2	Evli	291	1,0790	,30616	343		1-2
3	Dul	8	1,0000	,00000	345		1-3
M24	Bekâr	47	1,2128	,46327	2	1,131	,324
	Evli	291	1,1959	,56883	343		
	Dul	8	1,5000	,92582	345		
M25	Bekâr	47	1,1277	,39656	2	,112	,894
	Evli	291	1,0997	,39875	343		
	Dul	8	1,1250	,35355	345		
M26	Bekâr	47	1,2766	,61510	2	1,110	,331
	Evli	291	1,1924	,51603	343		
	Dul	8	1,0000	,00000	345		
M27	Bekâr	47	1,2979	,54831	2	,788	,455
	Evli	290	1,1966	,55118	342		
	Dul	8	1,1250	,35355	344		
M28	Bekâr	47	1,7447	,96612	2	1,165	,313
	Evli	290	1,6448	,84513	342		
	Dul	8	1,2500	,46291	344		
M29 1	Bekâr	47	1,7872	,95408	2	4,698	,010*
2	Evli	291	1,4330	,70819	343		1-2
3	Dul	8	1,6250	,74402	345		
M30	Bekâr	47	1,7872	,99861	2	2,175	,115
	Evli	289	1,5190	,90934	341		
	Dul	8	1,2500	,46291	343		
M31 1	Bekâr	47	1,2553	,48759	2	4,603	,011*
2	Evli	291	1,0962	,32856	343		1-2
3	Dul	8	1,0000	,00000	345		1-3
M32	Bekâr	47	1,0851	,35076	2	,546	,580
	Evli	290	1,0517	,23694	342		
	Dul	8	1,0000	,00000	344		
M33	Bekâr	47	1,0213	,14586	2	,095	,909
	Evli	291	1,0275	,20155	343		
	Dul	8	1,0000	,00000	345		
M34	Bekâr	47	1,1489	,58898	2	,368	,693
	Evli	291	1,0962	,35867	343		
	Dul	8	1,1250	,35355	345		
M35 1	Bekâr	47	1,7447	1,01012	2	3,732	,025*
2	Evli	290	1,4483	,83547	342		1-2
3	Dul	8	1,0000	,00000	344		2-3

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Herhangi bir özrünüzle

alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=3.373, p<.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(2-343)}$=8.114, p<.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(2-343)}$=4.698, p<.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumu" [$F_{(2-343)}$=4.603, p<.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumu" [$F_{(2-342)}$=3.732, p<.05], ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla bekâr olanlar maruz kalmaktadır. Evli ve dul olanlar, yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin, "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(2-343)}$=0.327, p>.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$F_{(2-341)}$=0.88, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(2-343)}$=0.540, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=1.131, p>.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=0.112, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(2-343)}$=1.110, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.788, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(2-342)}$=1.165, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(2-341)}$=2.175, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(2-342)}$=0.546, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$F_{(2-343)}$=0.095, p>.05] ve "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(2-343)}$=0.368, p>.05] ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumlarına göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.22'de verilmiştir.

Tablo 4.22
Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	Bekâr	47	1,8723	,99164	2	1,198	,303
	Evli	285	1,6526	,89720	337		
	Dul	8	1,6250	,74402	339		
M37	Bekâr	47	2,0426	1,10252	2	2,184	,114
	Evli	286	1,7692	1,00310	338		
	Dul	8	1,3750	,74402	340		
M38	Bekâr	47	1,6170	,82233	2	,170	,844
	Evli	286	1,5420	,86450	338		
	Dul	8	1,5000	,75593	340		
M39 1	Bekâr	47	2,0000	1,02151	2	4,804	,009*
2	Evli	287	1,5645	,90174	339		1-2
3	Dul	8	1,8750	,99103	341		1-3
M40 1	Bekâr	47	1,8511	1,06278	2	3,473	,032*
2	Evli	287	1,4843	,85624	339		1-2
3	Dul	8	1,5000	,75593	341		1-3
M41	Bekâr	46	1,1739	,52933	2	,040	,961
	Evli	286	1,1783	,53609	337		
	Dul	8	1,1250	,35355	339		
M42	Bekâr	47	1,2766	,77184	2	,267	,766
	Evli	285	1,2175	,62380	337		
	Dul	8	1,1250	,35355	339		
M43	Bekâr	47	1,1277	,44804	2	,492	,612
	Evli	287	1,2125	,57947	339		
	Dul	8	1,2500	,46291	341		
M44	Bekâr	47	1,2766	,68214	2	,029	,971
	Evli	286	1,2448	,86424	338		
	Dul	8	1,2500	,46291	340		
M45	Bekâr	47	1,2340	,56000	2	,623	,537
	Evli	287	1,2648	,63652	339		
	Dul	8	1,5000	,53452	341		
M46	Bekâr	47	1,0851	,58346	2	,071	,932
	Evli	286	1,1818	1,79917	338		
	Dul	8	1,1250	,35355	340		
M47	Bekâr	47	1,2979	,58662	2	,255	,775
	Evli	286	1,2727	,64544	338		
	Dul	8	1,1250	,35355	340		
M48	Bekâr	47	1,2979	,58662	2	,270	,763
	Evli	284	1,3732	,81166	336		
	Dul	8	1,2500	,46291	338		
M49	Bekâr	47	1,3404	,96181	2	,648	,524
	Evli	284	1,3486	,84588	336		
	Dul	8	1,0000	,00000	338		
M50	Bekâr	47	1,1064	,37498	2	,763	,467
	Evli	284	1,2077	,55998	336		
	Dul	8	1,2500	,46291	338		
M51	Bekâr	47	1,8085	1,90695	2	1,445	,237
	Evli	285	1,5228	,93278	337		
	Dul	8	1,3750	,51755	339		
M52	Bekâr	47	1,2553	,60678	2	,417	,660
	Evli	284	1,3169	,72677	336		
	Dul	8	1,1250	,35355	338		

Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri durumu ile ilgili dağılım

incelendiğinde; "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(2-339)}$=4.804, p<.05] ve "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(2-339)}$=3.473, p<.05] ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla bekâr olanlar maruz kalmaktadır. Yıldırmaya en az maruz kalan grup ise evli olanlardır.

Diğer maddelere ilişkin, "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$F_{(2-337)}$=1.198, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(2-338)}$=2.184, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.170, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.040, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.267, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(2-339)}$=0.492, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(2-338)}$=0.029, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(2-339)}$=0.623, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.071, p>.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.255, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$F_{(2-336)}$=0.270, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(2-336)}$=0.648, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz" [$F_{(2-336)}$=0.763, p>.05], "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(2-337)}$=1.445, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(2-336)}$=0.417, p>.05] ifadelerine ilişkin, Öğretmen ve yöneticilerin bekâr, evli veya dul olmaları yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

3. Yaş Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.23

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1	23-28	42	1,9762	,97501	5	1,167	,325
	29-34	84	1,8929	,96963	338		
	35-40	84	1,9643	,94991	343		
	41-46	74	1,9730	1,13443			
	47-52	49	2,1429	1,27475			
	53 ve üstü	11	2,6364	1,36182			
M2	23-28	42	1,9524	,98655	5	,797	,553
	29-34	83	1,7952	,83752	338		
	35-40	83	1,9759	1,01183	343		
	41-46	75	1,8533	1,09906			
	47-52	50	2,0400	1,08722			
	53 ve üstü	11	2,2727	1,10371			
M3 1	23-28	42	1,6190	,85404	5	2,783	,018*
2	29-34	83	1,6988	,86581	338		6-1
3	35-40	83	1,6506	,78761	343		6-2
4	41-46	75	1,7067	,86639			6-3
5	47-52	50	1,9600	1,06828			6-4
6	53 ve üstü	11	2,5455	1,21356			6-5
M4	23-28	42	1,7143	,86351	5	1,618	,155
	29-34	84	1,6310	,78816	339		
	35-40	83	1,4940	,68740	344		
	41-46	75	1,5467	,79344			
	47-52	50	1,8600	,92604			
	53 ve üstü	11	1,7273	,64667			
M5 1	23-28	42	1,1429	,35417	5	4,263	,001*
2	29-34	84	1,1548	,45241	340		6-1
3	35-40	84	1,2024	,55493	345		6-2
4	41-46	75	1,3867	,73325			6-3
5	47-52	50	1,3000	,61445			6-4
6	53 ve üstü	11	1,9091	1,30035			6-5
M6	23-28	42	1,1667	,43710	5	2,121	,062
	29-34	84	1,1667	,43446	338		
	35-40	82	1,1098	,41592	343		
	41-46	75	1,2133	,47344			
	47-52	50	1,3400	,62629			
	53 ve üstü	11	1,4545	,82020			

Tablo 4.23

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Devam

Madde		Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M7	1	23-28	42	1,3571	,82111	5	3,800	,002*
	2	29-34	84	1,3333	,64627	337		6-1
	3	35-40	82	1,1707	,40990	342		6-2
	4	41-46	75	1,3200	,61863			6-3
	5	47-52	50	1,4400	,81215			6-4
	6	53 ve üstü	10	2,1000	1,37032			6-5
M8	1	23-28	42	1,0476	,21554	5	5,345	,000*
	2	29-34	83	1,0723	,34156	339		6-1
	3	35-40	84	1,0238	,15337	344		6-2
	4	41-46	75	1,1333	,41373			6-3
	5	47-52	50	1,1400	,53490			6-4
	6	53 ve üstü	11	1,6364	1,02691			6-5
M9		23-28	42	1,8571	1,07230	5	2,029	,074
		29-34	84	2,1667	1,00401	339		
		35-40	83	1,8916	,85557	344		
		41-46	75	2,0533	1,21803			
		47-52	50	2,0400	1,12413			
		53 ve üstü	11	2,8182	1,16775			
M10		23-28	41	1,8537	,98896	5	2,199	,054
		29-34	83	1,9036	,98296	331		
		35-40	82	1,9024	1,00135	336		
		41-46	70	1,7429	1,00269			
		47-52	50	2,2000	1,30931			
		53 ve üstü	11	2,6364	,80904			
M11		23-28	41	2,2683	1,11858	5	,837	,524
		29-34	83	2,1566	1,00586	334		
		35-40	82	2,2683	1,19721	339		
		41-46	75	2,2133	1,16588			
		47-52	48	2,2708	1,41029			
		53 ve üstü	11	2,9091	,94388			

Öğretmen ve yöneticilerin yaşları ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(5-338)}$=2.783, p<.05],. "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(5-340)}$=4.263, p<.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(5-337)}$=3.800, p<.05] ve "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(5-339)}$=5.345, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmenlerin ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, en üst yaş grubudur (53 ve üstü). Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin, "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(5-338)}$=1.167, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(5-338)}$=0.797, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(5-339)}$=1.618, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumuz" [$F_{(5-338)}$=2.121, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(5-339)}$=2.029, p>.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(5-331)}$=2.199, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(5-334)}$=0.837, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaş farkında öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde		Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12		23-28	42	1,4524	,73923	5	1,136	,341
		29-34	84	1,4048	,58328	340		
		35-40	84	1,4405	,71728	345		
		41-46	75	1,3867	,71458			
		47-52	50	1,5000	,81441			
		53 ve üstü	11	1,9091	1,04447			
M13		23-28	41	1,0976	,37449	5	1,752	,122
		29-34	84	1,1310	,37319	338		
		35-40	83	1,2530	,62163	343		
		41-46	75	1,3333	,72286			
		47-52	50	1,3200	,62073			
		53 ve üstü	11	1,3636	,92442			
M14		23-28	42	1,0476	,21554	5	1,214	,302
		29-34	84	1,0119	,10911	339		
		35-40	83	1,0964	,37005	344		
		41-46	75	1,1200	,46383			
		47-52	50	1,1200	,47980			
		53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M15	1	23-28	42	1,3095	,71527	5	3,759	,003*
	2	29-34	84	1,1190	,32579	339		6-1
	3	35-40	83	1,2651	,54290	344		6-2
	4	41-46	75	1,4800	,97759			6-3
	5	47-52	50	1,4400	,86094			6-4
	6	53 ve üstü	11	1,9091	1,44600			6-5
M16	1	23-28	42	1,4286	,70340	5	3,253	,007*
	2	29-34	84	1,3214	,64305	337		6-1
	3	35-40	82	1,4634	,68844	342		6-2
	4	41-46	75	1,6133	,89885			6-3
	5	47-52	49	1,5918	,99830			6-4
	6	53 ve üstü	11	2,2727	1,61808			6-5
M17		23-28	42	1,1429	,41739	5	,861	,508
		29-34	84	1,2500	1,12876	339		
		35-40	83	1,1807	,49742	344		
		41-46	75	1,3467	,83007			
		47-52	50	1,2000	,57143			
		53 ve üstü	11	1,5455	,93420			
M18	1	23-28	42	1,2857	,83478	5	3,155	,008*
	2	29-34	84	1,4048	,80838	339		6-1
	3	35-40	83	1,3373	,73712	344		6-2
	4	41-46	75	1,6000	1,01342			6-3
	5	47-52	50	1,5600	,88433			6-4
	6	53 ve üstü	11	2,2727	1,27208			6-5

Öğretmen ve yöneticilerin yaşları ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(5-339)}$=3.759, p<.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(5-337)}$=3.253, p<.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumun" [$F_{(5-339)}$=3.155, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, en üst yaş grubudur (53 ve üstü). Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin, "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(5-340)}$=1.136, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz" [$F_{(5-338)}$=1.752, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(5-339)}$=1.214, p>.05] ve "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(5-339)}$=0.861, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaş farkında öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19 1	23-28	42	1,3333	,57027	5	7,232	,000*
2	29-34	84	1,5000	,79910	340		6-1
3	35-40	84	1,4643	,75165	345		6-2
4	41-46	75	1,4400	,68260			6-3
5	47-52	50	1,6200	,83029			6-4
6	53 ve üstü	11	3,1818	3,60051			6-5
M20	23-28	42	1,1429	,35417	5	1,771	,118
	29-34	83	1,3133	,60340	338		
	35-40	83	1,3133	,64255	343		
	41-46	75	1,4000	,73521			
	47-52	50	1,5000	,93131			
	53 ve üstü	11	1,6364	1,02691			
M21	23-28	42	1,0714	,34165	5	1,549	,174
	29-34	84	1,0476	,26456	340		
	35-40	84	1,0238	,15337	345		
	41-46	75	1,0667	,37966			
	47-52	50	1,1600	,42185			
	53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M22	23-28	42	1,0476	,30861	5	1,413	,219
	29-34	84	1,0238	,21822	340		
	35-40	84	1,0238	,15337	345		
	41-46	75	1,1067	,38811			
	47-52	50	1,0400	,28284			
	53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M23	23-28	42	1,1429	,47223	5	,524	,758
	29-34	84	1,1310	,48545	340		
	35-40	84	1,0833	,31844	345		
	41-46	75	1,0667	,25112			
	47-52	50	1,1600	,46773			
	53 ve üstü	11	1,0909	,30151			
M24	23-28	42	1,1429	,41739	5		
	29-34	84	1,2262	,60820	340	,277	,926
	35-40	84	1,2262	,64661	345		
	41-46	75	1,2267	,50866			
	47-52	50	1,1800	,59556			
	53 ve üstü	11	1,0909	,30151			
M25	23-28	42	1,0476	,30861	5	1,400	,224
	29-34	84	1,0595	,23802	340		
	35-40	84	1,0833	,35426	345		
	41-46	75	1,1200	,40135			
	47-52	50	1,2200	,64807			
	53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M26	23-28	42	1,1667	,43710	5	,765	,576
	29-34	84	1,1786	,49481	340		
	35-40	84	1,2143	,49263	345		
	41-46	75	1,1600	,49429			
	47-52	50	1,2200	,58169			
	53 ve üstü	11	1,4545	,93420			
M27	23-28	42	1,1667	,43710	5	,765	,576
	29-34	84	1,2262	,54554	339		
	35-40	84	1,2262	,56720	344		
	41-46	74	1,1216	,36836			
	47-52	50	1,3000	,76265			
	53 ve üstü	11	1,2727	,64667			

Tablo 4.25
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı
Devam

Madde	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M28	23-28	42	1,6190	,93580	5	1,647	,147
	29-34	84	1,6071	,82166	339		
	35-40	83	1,6506	,72303	344		
	41-46	75	1,6000	,82199			
	47-52	50	1,6600	,89466			
	53 ve üstü	11	2,3636	1,50151			
M29	23-28	42	1,5952	,91223	5	,441	,819
	29-34	84	1,4524	,68380	340		
	35-40	84	1,5000	,70283	345		
	41-46	75	1,4133	,71836			
	47-52	50	1,5000	,83910			
	53 ve üstü	11	1,6364	,92442			
M30	23-28	42	1,5714	,88739	5	1,111	,354
	29-34	83	1,5663	,88611	338		
	35-40	83	1,4819	,80185	343		
	41-46	75	1,6000	1,06543			
	47-52	50	1,4200	,75835			
	53 ve üstü	11	2,0909	1,51357			
M31	23-28	42	1,0952	,29710	5	,209	,959
	29-34	84	1,0952	,29531	340		
	35-40	84	1,1190	,36088	345		
	41-46	75	1,1200	,36613			
	47-52	50	1,1400	,45221			
	53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M32	23-28	42	1,0714	,34165	5	1,760	,121
	29-34	83	1,0000	,00000	339		
	35-40	84	1,0476	,21424	344		
	41-46	75	1,0933	,33585			
	47-52	50	1,0600	,23990			
	53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M33 1	23-28	42	1,0000	,00000	5	2,292	,045*
2	29-34	84	1,0238	,15337	340		6-1
3	35-40	84	1,0119	,10911	345		6-2
4	41-46	75	1,0000	,00000			6-3
5	47-52	50	1,1000	,41650			6-4
6	53 ve üstü	11	1,0909	,30151			6-5
M34	23-28	42	1,0952	,43108	5	,915	,471
	29-34	84	1,0833	,38678	340		
	35-40	84	1,0833	,31844	345		
	41-46	75	1,0800	,27312			
	47-52	50	1,1800	,56025			
	53 ve üstü	11	1,2727	,64667			
M35	23-28	42	1,6905	1,09295	5	1,532	,179
	29-34	84	1,5595	,89646	339		
	35-40	83	1,3614	,67315	344		
	41-46	75	1,4000	,75337			
	47-52	50	1,4000	,83299			
	53 ve üstü	11	1,8182	1,40130			

Öğretmen ve yöneticilerin yaşları ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(5\text{-}340)}$=7.232, p<.05] ve "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız " [$F_{(5\text{-}340)}$=2.292, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan

Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, en üst yaş grubudur (53 ve üstü). Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin; "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$F_{(5-338)}$=1.771, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(5-340)}$=1.549, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=1.413, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(5-340)}$=0.524, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=0.277, p>.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=1.400, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(5-340)}$=0.658, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(5-339)}$=0.765, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(5-339)}$=1.647, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(5-340)}$=0.441, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(5-338)}$=1.111, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$F_{(5-340)}$=0.209, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(5-339)}$=1.760, p>.05], "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(5-340)}$=0.915, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz" [$F_{(5-339)}$=1.532, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaş farkında öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde		Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	1	23-28	41	1,8537	,93704	5	2,620	,024*
	2	29-34	82	1,5366	,80423	334		1-2,3,4
	3	35-40	83	1,5060	,70492	339		5-2,3,4
	4	41-46	73	1,7123	,97865			6-2,3,4
	5	47-52	50	1,9600	1,08722			
	6	53 ve üstü	11	2,0000	1,18322			
M37		23-28	41	1,7805	1,03712	5	,951	,448
		29-34	82	1,8049	,99925	335		
		35-40	83	1,6867	,90967	340		
		41-46	74	1,7838	1,05038			
		47-52	50	1,8800	1,04276			
		53 ve üstü	11	2,3636	1,43337			
M38		23-28	41	1,5854	,92129	5	1,096	,363
		29-34	82	1,5610	,83293	335		
		35-40	83	1,4578	,68612	340		
		41-46	74	1,5405	,92439			
		47-52	50	1,5600	,92934			
		53 ve üstü	11	2,0909	1,04447			
M39	1	23-28	41	1,8780	1,09989	5	2,751	,019*
	2	29-34	82	1,7683	,98506	336		1-3,4,5
	3	35-40	84	1,5238	,73593	341		6-2,3,4,5
	4	41-46	74	1,5405	,83073			
	5	47-52	50	1,4000	,90351			
	6	53 ve üstü	11	2,1818	1,47093			
M40		23-28	41	1,7317	,94933	5	,718	,611
		29-34	82	1,5854	,98069	336		
		35-40	84	1,5238	,81368	341		
		41-46	74	1,4730	,84761			
		47-52	50	1,4400	,92934			
		53 ve üstü	11	1,3636	,67420			
M41		23-28	40	1,1750	,50064	5	,902	,480
		29-34	82	1,1098	,38510	334		
		35-40	83	1,1325	,37518	339		
		41-46	74	1,2297	,60923			
		47-52	50	1,2800	,80913			
		53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M42		23-28	41	1,2195	,65239	5	,267	,931
		29-34	81	1,1852	,59395	334		
		35-40	83	1,1928	,59383	339		
		41-46	74	1,2838	,65208			
		47-52	50	1,2600	,80331			
		53 ve üstü	11	1,1818	,40452			
M43		23-28	41	1,1951	,64107	5	,789	,558
		29-34	82	1,1463	,41935	336		
		35-40	84	1,1905	,54830	341		
		41-46	74	1,2568	,66334			
		47-52	50	1,2800	,60744			
		53 ve üstü	11	1,0000	,00000			
M44		23-28	41	1,4390	1,62863	5	1,039	,395
		29-34	82	1,1585	,55488	335		
		35-40	84	1,1667	,57735	340		
		41-46	73	1,2466	,64076			
		47-52	50	1,3400	,82338			
		53 ve üstü	11	1,4545	1,03573			

Tablo 4.26
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı
Devam

Madde	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M45	23-28	41	1,1707	,44173	5	1,485	,194
	29-34	82	1,1829	,44799	336		
	35-40	84	1,2619	,62323	341		
	41-46	74	1,3108	,66055			
	47-52	50	1,3400	,79821			
	53 ve üstü	11	1,6364	1,02691			
M46	23-28	40	1,0000	,00000	5	,654	,658
	29-34	82	1,0122	,11043	335		
	35-40	84	1,3929	3,27465	340		
	41-46	74	1,0811	,36100			
	47-52	50	1,2400	,68690			
	53 ve üstü	11	1,4545	,82020			
M47 1	23-28	40	1,1750	,50064	5	2,277	,047*
2	29-34	82	1,2073	,58241	335		6-1
3	35-40	84	1,2381	,52913	340		6-2
4	41-46	74	1,3378	,72673			6-3
5	47-52	50	1,3000	,58029			6-4
6	53 ve üstü	11	1,8182	1,25045			6-5
M48 1	23-28	40	1,3000	,60764	5	2,621	,024*
2	29-34	82	1,3049	,73180	333		6-1
3	35-40	83	1,2530	,53746	338		6-2
4	41-46	73	1,4110	,77881			6-3
5	47-52	50	1,4400	,92934			6-4
6	53 ve üstü	11	2,0909	1,70027			6-5
M49	23-28	40	1,3250	,82858	5	,874	,499
	29-34	82	1,2683	,66757	333		
	35-40	83	1,2651	,79762	338		
	41-46	73	1,3836	,95205			
	47-52	50	1,4400	,97227			
	53 ve üstü	11	1,7273	1,27208			
M50	23-28	40	1,1500	,48305	5	1,611	,157
	29-34	82	1,1585	,53216	333		
	35-40	83	1,1807	,49742	338		
	41-46	73	1,2740	,65107			
	47-52	50	1,1200	,38545			
	53 ve üstü	11	1,5455	,68755			
M51	23-28	40	1,3750	,74032	5	1,478	,196
	29-34	82	1,4146	,81576	334		
	35-40	83	1,5301	1,49256	339		
	41-46	74	1,8243	1,10240			
	47-52	50	1,6400	1,12050			
	53 ve üstü	11	1,3636	,50452			
M52	23-28	40	1,2000	,51640	5	1,835	,105
	29-34	82	1,2439	,61986	333		
	35-40	83	1,2169	,56414	338		
	41-46	73	1,4658	,86734			
	47-52	50	1,3200	,79385			
	53 ve üstü	11	1,6364	1,02691			

Öğretmen ve yöneticilerin yaşları ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size önemli görevlerin verilmemesi " [$F_{(5-334)}$=2.620, p<.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(5-336)}$=2.751, p<.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu " [$F_{(5-335)}$=2.277, p<.05] ve "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması " [$F_{(5-333)}$=2.621, p<.05] ifadelerine ilişkin, yaş farkı

öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, en üst yaş grubudur (53 ve üstü). Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin, "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(5-335)}$=0.951, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(5-335)}$=1.096, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(5-336)}$=0.718, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(5-334)}$=0.902, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(5-334)}$=0.267, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(5-336)}$=0.789, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(5-335)}$=1.039, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(5-336)}$=1.485, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(5-335)}$=0.654, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(5-333)}$=0.874, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz" [$F_{(5-333)}$=1.611, p>.05], "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(5-334)}$=1.478, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(5-333)}$=1.835, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaş farkında öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4. Görev Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.27'da verilmiştir.

Tablo 4.27

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde		Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1		Okul müdürü	10	2,6000	1,34990	2	2,248	,107
		Müdür yard.	25	2,2000	1,15470	341		
		Öğretmen	309	1,9612	1,04374	343		
M2		Okul müdürü	10	2,5000	1,43372	2	2,618	,074
		Müdür yard.	25	2,1600	,94340	341		
		Öğretmen	309	1,8835	,98661	343		
M3		Okul müdürü	10	2,0000	,94281	2	2,389	,093
		Müdür yard.	25	2,0800	,86217	341		
		Öğretmen	309	1,7087	,90055	343		
M4		Okul müdürü	10	2,0000	,66667	2	1,138	,322
		Müdür yard.	25	1,6000	,76376	342		
		Öğretmen	310	1,6161	,80315	344		
M5	1	Okul müdürü	10	1,9000	1,10050	2	6,684	,001*
	2	Müdür yard.	25	1,4000	,64550	343		1-2
	3	Öğretmen	311	1,2283	,58141	345		1-3
M6	1	Okul müdürü	10	1,6000	,69921	2	4,756	,009*
	2	Müdür yard.	25	1,0400	,20000	341		1-2
	3	Öğretmen	309	1,1974	,49333	343		1-3
M7	1	Okul müdürü	10	1,9000	,99443	2	4,358	,014*
	2	Müdür yard.	25	1,4800	,71414	340		1-2
	3	Öğretmen	308	1,3019	,66782	342		1-3
M8	1	Okul müdürü	10	1,4000	,51640	2	4,983	,007*
	2	Müdür yard.	25	1,2400	,59722	342		1-2
	3	Öğretmen	310	1,0774	,36930	344		1-3
M9		Okul müdürü	10	2,6000	,96609	2	1,811	,165
		Müdür yard.	25	2,2000	,91287	342		
		Öğretmen	310	2,0097	1,07181	344		
M10	1	Okul müdürü	10	2,6000	1,26491	2	3,476	,032*
	2	Müdür yard.	24	2,2500	1,07339	334		1-2
	3	Öğretmen	303	1,8845	1,03412	336		1-3
M11	1	Okul müdürü	10	3,4000	1,07497	2	5,172	,006*
	2	Müdür yard.	25	2,2000	1,04083	337		1-2
	3	Öğretmen	305	2,2164	1,15809	339		1-3

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevleri ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(2-343)}$=6.684, p<.05], "Telefonla rahatsız

edilme durumu" [$F_{(2-341)}$=4.756, p<.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(2-340)}$=4.358, p<.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(2-342)}$=4.983, p<.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(2-334)}$=3.476, p<.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(2-337)}$=5.172, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, en fazla yıldırmaya kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırmaya daha za maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(2-348)}$=0.107, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(2-341)}$=2.618, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(2-241)}$=2.389, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(2-242)}$=1.138, p>.05] ve "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(2-242)}$=1.811, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaptıkları görevleri, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.28'de verilmiştir.

Tablo 4.28

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde		Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12		Okul müdürü	10	1,9000	,99443	2	2,147	,118
		Müdür yard.	25	1,4800	,65320	343		
		Öğretmen	311	1,4277	,70966	345		
M13	1	Okul müdürü	10	1,7000	,94868	2	4,056	,018*
	2	Müdür yard.	25	1,3600	,56862	341		1-2
	3	Öğretmen	309	1,2104	,56788	343		1-3
M14		Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	2,080	,126
		Müdür yard.	25	1,0400	,20000	342		
		Öğretmen	310	1,0774	,36043	344		
M15		Okul müdürü	10	1,6000	,96609	2	,724	,486
		Müdür yard.	25	1,3600	,86023	342		
		Öğretmen	310	1,3161	,73078	344		
M16	1	Okul müdürü	9	2,4444	1,23603	2	6,406	,002*
	2	Müdür yard.	25	1,6000	,81650	340		1-2
	3	Öğretmen	309	1,4660	,80762	342		1-3
M17		Okul müdürü	10	1,6000	,84327	2	1,089	,338
		Müdür yard.	25	1,2000	,40825	342		
		Öğretmen	310	1,2355	,80414	344		
M18	1	Okul müdürü	10	2,1000	1,10050	2	3,068	,048*
	2	Müdür yard.	25	1,6000	,95743	342		1-2
	3	Öğretmen	310	1,4355	,86688	344		1-3

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevleri ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumu" [$F_{(2-341)}$=4.056, p<.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(2-340)}$=6.406, p<.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" [$F_{(2-342)}$=3.068, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, en fazla yıldırmaya maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(2-343)}$=2.147, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(2-342)}$=2.080, p>.05], "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(2-342)}$=0.724, p>.05] ve "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=1.089, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaptıkları görevleri, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.29'da verilmiştir.

Tablo 4.29

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19	Okul müdürü	10	2,0000	1,05409	2	1,245	,289
	Müdür yard.	25	1,6000	,64550	343		
	Öğretmen	311	1,5080	1,01874	345		
M20 1	Okul müdürü	10	2,1000	1,10050	2	7,304	,001*
2	Müdür yard.	25	1,5200	,77028	341		1-2
3	Öğretmen	309	1,3107	,66002	343		1-3
M21	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	2,851	,059
	Müdür yard.	25	1,0400	,20000	343		
	Öğretmen	311	1,0643	,31476	345		
M22	Okul müdürü	10	1,2000	,42164	2	1,624	,199
	Müdür yard.	25	1,0800	,40000	343		
	Öğretmen	311	1,0450	,26255	345		
M23	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	1,467	,232
	Müdür yard.	25	1,1600	,47258	343		
	Öğretmen	311	1,0997	,38483	345		
M24	Okul müdürü	10	1,1000	,31623	2	1,377	,254
	Müdür yard.	25	1,0400	,20000	343		
	Öğretmen	311	1,2219	,58940	345		
M25	Okul müdürü	10	1,2000	,42164	2	,339	,713
	Müdür yard.	25	1,0800	,27689	343		
	Öğretmen	311	1,1029	,40444	345		
M26	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	,473	,624
	Müdür yard.	25	1,1200	,33166	343		
	Öğretmen	311	1,2026	,53953	345		
M27	Okul müdürü	10	1,5000	,84984	2	1,464	,233
	Müdür yard.	25	1,2000	,50000	342		
	Öğretmen	310	1,2000	,53849	344		

Tablo 4.29

Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Devam

Madde	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M28	Okul müdürü	10	1,8000	,91894	2	,181	,834
	Müdür yard.	25	1,6800	,85245	342		
	Öğretmen	310	1,6419	,85759	344		
M29	Okul müdürü	10	1,9000	,87560	2	1,559	,212
	Müdür yard.	25	1,4800	,71414	343		
	Öğretmen	311	1,4727	,75245	345		
M30	Okul müdürü	10	2,0000	1,05409	2	1,578	,208
	Müdür yard.	25	1,6800	1,06927	341		
	Öğretmen	309	1,5243	,89926	343		
M31	Okul müdürü	10	1,3000	,67495	2	2,277	,104
	Müdür yard.	25	1,2000	,40825	343		
	Öğretmen	311	1,1029	,33460	345		
M32 1	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	5,183	,006*
2	Müdür yard.	25	1,0800	,27689	342		1-2
3	Öğretmen	310	1,0452	,23708	344		1-3
M33	Okul müdürü	10	1,1000	,31623	2	,857	,425
	Müdür yard.	25	1,0400	,20000	343		
	Öğretmen	311	1,0225	,18702	345		
M34 1	Okul müdürü	10	1,7000	,67495	2	14,745	,000*
2	Müdür yard.	25	1,2400	,66332	343		1-2
3	Öğretmen	311	1,0740	,33744	345		1-3
M35	Okul müdürü	10	1,9000	,99443	2	1,448	,236
	Müdür yard.	25	1,3600	,70000	342		
	Öğretmen	310	1,4742	,86517	344		

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevleri ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$F_{(2-341)}$=7.304, p<.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(2-342)}$=5,183, p<.05] ve "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(2-343)}$=14.745, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, en fazla yıldırmaya maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(2-343)}$=1.245, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(2-343)}$=2.851, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=1.624, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(2-343)}$=1.467, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=1.377, p>.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=0.339, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(2-343)}$=0.473, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=1.464, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(2-342)}$=0.181, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(2-343)}$=1.559, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(2-341)}$=1.578, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$F_{(2-343)}$=2.277, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$F_{(2-343)}$=0.857, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz" [$F_{(2-342)}$=1.448, p>.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.30'da verilmiştir.

Tablo 4.30
Öğretmen ve Yöneticilerin Yaptıkları Görevlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	Okul müdürü	10	2,0000	1,05409	2	,646	,525
	Müdür yard.	25	1,6400	,90738	337		
	Öğretmen	305	1,6754	,90479	339		
M37	Okul müdürü	10	2,1000	1,19722	2	,744	,476
	Müdür yard.	25	1,6400	,90738	338		
	Öğretmen	306	1,8007	1,01922	340		
M38	Okul müdürü	10	2,1000	1,19722	2	2,787	,063
	Müdür yard.	25	1,7200	,89069	338		
	Öğretmen	306	1,5196	,83447	340		
M39	Okul müdürü	10	1,8000	1,13529	2	,344	,709
	Müdür yard.	25	1,5200	,96264	339		
	Öğretmen	307	1,6352	,92380	341		
M40	Okul müdürü	10	1,9000	1,19722	2	,884	,414
	Müdür yard.	25	1,5600	,91652	339		
	Öğretmen	307	1,5212	,87934	341		
M41	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	1,324	,267
	Müdür yard.	25	1,3200	,80208	337		
	Öğretmen	305	1,1607	,50370	339		
M42	Okul müdürü	10	1,3000	,48305	2	,708	,494
	Müdür yard.	25	1,3600	,81035	337		
	Öğretmen	305	1,2098	,62977	339		
M43	Okul müdürü	10	1,4000	,69921	2	,950	,388
	Müdür yard.	25	1,2800	,89069	339		
	Öğretmen	307	1,1889	,52094	341		
M44	Okul müdürü	10	1,5000	,84984	2	,596	,552
	Müdür yard.	25	1,1600	,47258	338		
	Öğretmen	306	1,2484	,85531	340		
M45	Okul müdürü	10	1,6000	,84327	2	1,488	,227
	Müdür yard.	25	1,2400	,59722	339		
	Öğretmen	307	1,2573	,61748	341		
M46	Okul müdürü	10	1,3000	,67495	2	,033	,968
	Müdür yard.	25	1,1600	,47258	338		
	Öğretmen	306	1,1634	1,74603	340		
M47	Okul müdürü	10	1,7000	,82327	2	2,390	,093
	Müdür yard.	25	1,2400	,43589	338		
	Öğretmen	306	1,2614	,63526	340		
M48 1	Okul müdürü	10	2,0000	1,49071	2	3,558	,030*
2	Müdür yard.	25	1,3600	,63770	336		1-2
3	Öğretmen	304	1,3388	,74926	338		1-3
M49	Okul müdürü	10	1,8000	1,03280	2	1,613	,201
	Müdür yard.	25	1,4000	,91287	336		
	Öğretmen	304	1,3191	,84050	338		
M50	Okul müdürü	10	1,5000	,84984	2	1,820	,164
	Müdür yard.	25	1,2400	,52281	336		
	Öğretmen	304	1,1809	,52354	338		
M51	Okul müdürü	10	1,7000	,94868	2	,225	,799
	Müdür yard.	25	1,4400	,82057	337		
	Öğretmen	305	1,5639	1,13989	339		
M52 1	Okul müdürü	10	2,2000	1,22927	2	9,178	,000*
2	Müdür yard.	25	1,4000	,81650	336		1-2
3	Öğretmen	304	1,2664	,65355	338		1-3

Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevleri ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde;

"Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$F_{(2-336)}$=3.558, p<.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(2-336)}$=9.178, p<.05] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, en fazla yıldırmaya maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin, "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$F_{(2-347)}$=0.646, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(2-348)}$=0.744, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(2-348)}$=2.787, p>.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(2-339)}$=0.344, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(2-339)}$=0.884, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=1.324, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.708, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(2-349)}$=0.950, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(2-338)}$=0.596, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(2-339)}$=1.488, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.033, p>.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz" [$F_{(2-338)}$=2.390, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(2-336)}$=1.613, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz" [$F_{(2-336)}$=1.820, p>.05] ve "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(2-337)}$=0.225, p>.05] ifadelerine ilişkin, yaptıkları görevleri, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

5. Eğitim Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyine göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.31'de verilmiştir.

Tablo 4.31
Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1	Yüksekokul	88	2,1023	1,18457	2	,676	,509
	Üniversite	234	1,9701	1,02917	341		
	Lisansüstü	22	1,8636	,94089	343		
M2	Yüksekokul	88	1,9659	1,09805	2	,465	,628
	Üniversite	233	1,9227	,98394	341		
	Lisansüstü	23	1,7391	,81002	343		
M3	Yüksekokul	88	1,8182	,97728	2	,402	,669
	Üniversite	233	1,7167	,89372	341		
	Lisansüstü	23	1,7391	,68870	343		
M4	Yüksekokul	88	1,6705	,84038	2	,339	,712
	Üniversite	234	1,6197	,80008	342		
	Lisansüstü	23	1,5217	,59311	344		
M5	Yüksekokul	88	1,3864	,77950	2	2,506	,083
	Üniversite	235	1,2170	,55444	343		
	Lisansüstü	23	1,2174	,42174	345		
M6	Yüksekokul	88	1,2727	,58186	2	1,387	,251
	Üniversite	233	1,1717	,45073	341		
	Lisansüstü	23	1,1739	,49103	343		
M7	Yüksekokul	87	1,3448	,78987	2	,139	,870
	Üniversite	233	1,3348	,66917	340		
	Lisansüstü	23	1,2609	,44898	342		
M8	Yüksekokul	88	1,1705	,57178	2	2,008	,136
	Üniversite	234	1,0769	,32503	342		
	Lisansüstü	23	1,0435	,20851	344		
M9	Yüksekokul	88	2,0227	1,12421	2	1,078	,341
	Üniversite	234	2,0769	1,05760	342		
	Lisansüstü	23	1,7391	,81002	344		
M10	Yüksekokul	88	2,0341	1,21720	2	,566	,568
	Üniversite	226	1,8938	,98759	334		
	Lisansüstü	23	1,9130	,99604	336		
M11	Yüksekokul	85	2,2000	1,28915	2	,277	,758
	Üniversite	232	2,2802	1,13730	337		
	Lisansüstü	23	2,1304	,91970	339		

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(2-341)}$=0.676, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(2-341)}$=0.465, p>.05], "Sizinle

yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(2-341}$=0.402, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(2-342)}$=0.339, p>.05], "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(2-343)}$=2.506, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumuz" [$F_{(2-341)}$=1.387, p>.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(2-340)}$=0.139, p>.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(2-342)}$=2.008, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(2-342)}$=1.078, p>.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(2-334)}$=0.566, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(2-337)}$=0.277, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyine göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.32'de verilmiştir.

Tablo 4.32
Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12	Yüksekokul	88	1,3977	,75109	2	,790	,455
	Üniversite	235	1,4468	,68589	343		
	Lisansüstü	23	1,6087	,89133	345		
M13	Yüksekokul	88	1,2500	,62972	2	1,576	,208
	Üniversite	233	1,2103	,53617	341		
	Lisansüstü	23	1,4348	,84348	343		
M14	Yüksekokul	88	1,0682	,36501	2	,277	,758
	Üniversite	234	1,0812	,35556	342		
	Lisansüstü	23	1,1304	,34435	344		
M15 1	Yüksekokul	88	1,5455	1,03845	2	5,149	,006*
2	Üniversite	234	1,2521	,58641	342		1-2
3	Lisansüstü	23	1,2609	,75181	344		1-3
M16	Yüksekokul	87	1,5862	1,04048	2	,601	,549
	Üniversite	233	1,4721	,75449	340		
	Lisansüstü	23	1,4783	,73048	342		
M17	Yüksekokul	88	1,2273	,65613	2	,140	,869
	Üniversite	234	1,2564	,85572	342		
	Lisansüstü	23	1,1739	,38755	344		
M18	Yüksekokul	88	1,5795	,95558	2	,960	,384
	Üniversite	234	1,4274	,85233	342		
	Lisansüstü	23	1,4348	,94514	344		

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(2-342)}$=5.149, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı eğitim düzeyine

sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, yüksek okul mezunlarıdır. Üniversite ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlar yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(2-343)}$=0.790, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz" [$F_{(2-341)}$=1.576, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(2-342)}$=0.277, p>.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(2-340)}$=0.601, p>.05], "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.140, p>.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.960, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyine göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.33'te verilmiştir.

Tablo 4.33
Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19	Yüksekokul	88	1,5114	,88401	2	,460	,632
	Üniversite	235	1,5532	1,07434	343		
	Lisansüstü	23	1,3478	,48698	345		
M20	Yüksekokul	88	1,3409	,78618	2	,830	,437
	Üniversite	233	1,3691	,68310	341		
	Lisansüstü	23	1,1739	,38755	343		
M21	Yüksekokul	88	1,0909	,32647	2	,762	,467
	Üniversite	235	1,0681	,32628	343		
	Lisansüstü	23	1,0000	,00000	345		
M22	Yüksekokul	88	1,0682	,29538	2	,543	,581
	Üniversite	235	1,0511	,28784	343		
	Lisansüstü	23	1,0000	,00000	345		
M23	Yüksekokul	88	1,1023	,34038	2	,326	,722
	Üniversite	235	1,1064	,41520	343		
	Lisansüstü	23	1,1739	,38755	345		
M24 1	Yüksekokul	88	1,1818	,53703	2	8,016	,000
2	Üniversite	235	1,1702	,50295	343		3-1
3	Lisansüstü	23	1,6522	,98205	345		3-2
M25	Yüksekokul	88	1,1591	,52273	2	1,776	,171
	Üniversite	235	1,0766	,32437	343		
	Lisansüstü	23	1,1739	,49103	345		
M26	Yüksekokul	88	1,1932	,56442	2	,168	,845
	Üniversite	235	1,1957	,51055	343		
	Lisansüstü	23	1,2609	,54082	345		
M27	Yüksekokul	88	1,1818	,49237	2	,223	,800
	Üniversite	234	1,2222	,58023	342		
	Lisansüstü	23	1,1739	,38755	344		
M28	Yüksekokul	88	1,6705	,90619	2	,055	,947
	Üniversite	234	1,6453	,84802	342		
	Lisansüstü	23	1,6087	,78272	344		
M29	Yüksekokul	88	1,4545	,74137	2	,182	,834
	Üniversite	235	1,5021	,77003	343		
	Lisansüstü	23	1,4348	,66237	345		
M30	Yüksekokul	88	1,5000	,98261	2	,200	,819
	Üniversite	233	1,5708	,91699	341		
	Lisansüstü	23	1,5217	,66535	343		
M31	Yüksekokul	88	1,1136	,38452	2	,022	,978
	Üniversite	235	1,1149	,34528	343		
	Lisansüstü	23	1,1304	,34435	345		
M32	Yüksekokul	88	1,0455	,20949	2	,246	,782
	Üniversite	234	1,0556	,26431	342		
	Lisansüstü	23	1,0870	,28810	344		
M33	Yüksekokul	88	1,0682	,33202	2	2,914	,056
	Üniversite	235	1,0128	,11250	343		
	Lisansüstü	23	1,0000	,00000	345		
M34	Yüksekokul	88	1,1477	,51506	2	,883	,415
	Üniversite	235	1,0936	,35770	343		
	Lisansüstü	23	1,0435	,20851	345		
M35	Yüksekokul	88	1,3295	,81257	2	1,778	,171
	Üniversite	234	1,5299	,88451	342		
	Lisansüstü	23	1,5217	,73048	344		

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Politik ya da dini

inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=8.016, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, lisansüstü eğitimine sahip olanlardır. Üniversite ve yüksek okul mezunları yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin, "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(2-343)}$=0.460, p>.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$F_{(2-341)}$=0.830, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(2-343)}$=0.762, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=0.543, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(2-343)}$=0.326, p>.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=1.776, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(2-343)}$=0.168, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.223, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(2-342)}$=0.055, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(2-343)}$=0.182, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(2-341)}$=0.200, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$F_{(2-343)}$=0.022, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(2-342)}$=0.246, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$F_{(2-343)}$=2.914, p>.05], "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(2-343)}$=0.883, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumu" [$F_{(2-342)}$=1.778, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyine göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.34'te verilmiştir.

Tablo 4.34

Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	Yüksekokul	87	1,7931	1,06899	2	1,100	,334
	Üniversite	230	1,6565	,85618	337		
	Lisansüstü	23	1,5217	,73048	339		
M37	Yüksekokul	88	1,7955	1,01889	2	,440	,645
	Üniversite	230	1,8174	1,02444	338		
	Lisansüstü	23	1,6087	,94094	340		
M38	Yüksekokul	88	1,5000	,84418	2	,213	,808
	Üniversite	230	1,5696	,87764	338		
	Lisansüstü	23	1,5652	,66237	340		
M39	Yüksekokul	88	1,4773	,98234	2	1,649	,194
	Üniversite	231	1,6883	,92209	339		
	Lisansüstü	23	1,6522	,77511	341		
M40 1	Yüksekokul	88	1,3068	,64963	2	3,951	,020*
2	Üniversite	231	1,6147	,96168	339		1-2
3	Lisansüstü	23	1,6087	,83878	341		1-3
M41	Yüksekokul	88	1,1705	,61066	2	,384	,682
	Üniversite	229	1,1878	,50838	337		
	Lisansüstü	23	1,0870	,41703	339		
M42	Yüksekokul	88	1,2045	,66366	2	,057	,945
	Üniversite	229	1,2314	,63775	337		
	Lisansüstü	23	1,2174	,59974	339		
M43	Yüksekokul	88	1,2159	,61493	2	2,336	,098
	Üniversite	231	1,1732	,48934	339		
	Lisansüstü	23	1,4348	,89575	341		
M44	Yüksekokul	87	1,2069	,61262	2	,297	,743
	Üniversite	231	1,2727	,92740	338		
	Lisansüstü	23	1,1739	,49103	340		
M45	Yüksekokul	88	1,2955	,69744	2	,179	,837
	Üniversite	231	1,2597	,61296	339		
	Lisansüstü	23	1,2174	,42174	341		
M46	Yüksekokul	88	1,0795	,31153	2	,342	,710
	Üniversite	230	1,2174	2,01428	338		
	Lisansüstü	23	1,0000	,00000	340		
M47	Yüksekokul	88	1,2500	,64772	2	,791	,454
	Üniversite	230	1,2957	,64712	338		
	Lisansüstü	23	1,1304	,34435	340		
M48	Yüksekokul	87	1,3103	,85332	2	,347	,707
	Üniversite	229	1,3843	,76715	336		
	Lisansüstü	23	1,3043	,55880	338		
M49	Yüksekokul	88	1,2841	,84349	2	,298	,742
	Üniversite	228	1,3640	,86229	336		
	Lisansüstü	23	1,3043	,82212	338		
M50	Yüksekokul	88	1,1023	,37262	2	1,901	,151
	Üniversite	228	1,2325	,59617	336		
	Lisansüstü	23	1,1739	,38755	338		
M51	Yüksekokul	88	1,6477	1,56866	2	,378	,686
	Üniversite	229	1,5284	,90579	337		
	Lisansüstü	23	1,5217	,89796	339		
M52	Yüksekokul	87	1,3103	,73628	2	,047	,954
	Üniversite	229	1,3057	,70897	336		
	Lisansüstü	23	1,2609	,54082	338		

Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(2-339)}$=3.951, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, Üniversite ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlardır. Yüksek lisans eğitimine sahip olanlar yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$F_{(2-337)}$=1.100, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(2-338)}$=0.440, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.213, p>.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(2-339)}$=1.649, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.384, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.057, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(2-339)}$=2.336, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(2-338)}$=0.297, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(2-339)}$=0.179, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.342, p>.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.791, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$F_{(2-336)}$=0.347, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(2-336)}$=0.298, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz" [$F_{(2-336)}$=1.901, p>.05], "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(2-337)}$=.378, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(2-336)}$=0.047, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

6. Branş Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.35'te verilmiştir.

Tablo 4.35

Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1	Anasınıfı	18	1,6111	,69780	2	1,664	,191
	Sınıf Öğretmeni	182	2,0659	1,08533	341		
	Branş Öğretmeni	144	1,9583	1,07010	343		
M2	Anasınıfı	18	1,6111	,77754	2	1,441	,238
	Sınıf Öğretmeni	183	1,9891	1,01087	341		
	Branş Öğretmeni	143	1,8741	1,01306	343		
M3	Anasınıfı	18	1,5556	,78382	2	,478	,621
	Sınıf Öğretmeni	183	1,7705	,90893	341		
	Branş Öğretmeni	143	1,7343	,91121	343		
M4	Anasınıfı	18	1,4444	,61570	2	,617	,540
	Sınıf Öğretmeni	183	1,6557	,82977	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,6111	,77650	344		
M5	Anasınıfı	18	1,1667	,51450	2	1,687	,187
	Sınıf Öğretmeni	183	1,3169	,70950	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,2000	,48016	345		
M6	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	2,019	,134
	Sınıf Öğretmeni	181	1,2320	,50692	341		
	Branş Öğretmeni	145	1,1793	,49538	343		
M7	Anasınıfı	18	1,1111	,47140	2	2,215	,111
	Sınıf Öğretmeni	181	1,3978	,74296	340		
	Branş Öğretmeni	144	1,2778	,63073	342		
M8	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	1,551	,213
	Sınıf Öğretmeni	183	1,1311	,43760	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,0694	,36743	344		
M9	Anasınıfı	18	1,8333	1,09813	2	1,223	,296
	Sınıf Öğretmeni	183	2,1202	1,09784	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,9653	1,00637	344		
M10 1	Anasınıfı	18	1,3333	,59409	2	3,852	,022*
2	Sınıf Öğretmeni	177	2,0282	1,11513	334		1-2
3	Branş Öğretmeni	142	1,8873	,99001	336		1-3
M11	Anasınıfı	18	1,7778	1,06027	2	1,671	,190
	Sınıf Öğretmeni	179	2,3017	1,20325	337		
	Branş Öğretmeni	143	2,2448	1,11467	339		

Öğretmen ve yöneticilerin branşları ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(2-343)}$=3.852, p<.05]

ifadesine ilişkin, farklı branşlara sahip öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, sınıf öğretmenleridir. Anasınıfı ve branş öğretmenleri yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(2-341)}$=1.664, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(2-341)}$=1.441, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(2-341)}$=0.478, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(2-342)}$=0.617, p>.05], "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(2-343)}$=1.687, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumuz" [$F_{(2-341)}$=2.019, p>.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(2-340)}$=2.215, p>.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(2-342)}$=1.551, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(2-342)}$=1.223, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(2-337)}$=1.671, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı branşlara sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.36'da verilmiştir.

Tablo 4.36
Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12	Anasınıfı	18	1,5000	,78591	2	,156	,856
	Sınıf Öğretmeni	183	1,4262	,71389	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,4621	,71706	345		
M13	Anasınıfı	18	1,2778	,57451	2	,094	,911
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2418	,59167	341		
	Branş Öğretmeni	144	1,2222	,58471	343		
M14	Anasınıfı	18	1,0556	,23570	2	,787	,456
	Sınıf Öğretmeni	183	1,1038	,39936	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,0556	,30789	344		
M15	Anasınıfı	18	1,6111	1,28973	2	2,981	,052
	Sınıf Öğretmeni	183	1,3770	,78090	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,2292	,58798	344		
M16	Anasınıfı	18	1,3889	,69780	2	,362	,697
	Sınıf Öğretmeni	182	1,5330	,88356	340		
	Branş Öğretmeni	143	1,4755	,78572	342		
M17	Anasınıfı	18	1,0556	,23570	2	1,285	,278
	Sınıf Öğretmeni	183	1,3005	,95062	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,1944	,55819	344		
M18	Anasınıfı	18	1,8333	1,24853	2	1,634	,197
	Sınıf Öğretmeni	183	1,4481	,88720	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,4444	,82596	344		

Öğretmen ve yöneticilerin branşları ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(2-343)}$=0.156, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz" [$F_{(2-341)}$=0.094, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(2-342)}$=0.787, p>.05], "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(2-342)}$=2.981, p>.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(2-340)}$=0.362, p>.05], "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=1.285, p>.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" [$F_{(2-342)}$=1.634, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı branşlara sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.37'de verilmiştir.

Tablo 4.37
Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19	Anasınıfı	18	1,1667	,51450	2	2,091	,125
	Sınıf Öğretmeni	183	1,6120	1,17074	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,4690	,77330	345		
M20	Anasınıfı	18	1,2778	,66911	2	1,174	,310
	Sınıf Öğretmeni	181	1,4033	,75114	341		
	Branş Öğretmeni	145	1,2897	,62269	343		
M21	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	1,270	,282
	Sınıf Öğretmeni	183	1,0929	,37373	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,0483	,24526	345		
M22	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	2,281	,104
	Sınıf Öğretmeni	183	1,0820	,36140	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,0207	,14284	345		
M23	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	,734	,481
	Sınıf Öğretmeni	183	1,1148	,38223	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,1172	,43307	345		
M24	Anasınıfı	18	1,1111	,47140	2	,498	,608
	Sınıf Öğretmeni	183	1,2295	,57589	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,1862	,56502	345		
M25 1	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	3,839	,022*
2	Sınıf Öğretmeni	183	1,1585	,49394	343		2-1
3	Branş Öğretmeni	145	1,0483	,24526	345		2-3
M26	Anasınıfı	18	1,0556	,23570	2	,711	,492
	Sınıf Öğretmeni	183	1,2077	,51414	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,2069	,56392	345		
M27	Anasınıfı	18	1,2222	,54832	2	,084	,920
	Sınıf Öğretmeni	183	1,2186	,54094	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,1944	,55819	344		
M28	Anasınıfı	18	1,5000	,85749	2	1,080	,341
	Sınıf Öğretmeni	183	1,7104	,83748	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,5903	,88035	344		
M29	Anasınıfı	18	1,2778	,46089	2	,731	,482
	Sınıf Öğretmeni	183	1,5027	,80434	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,4897	,71800	345		
M30	Anasınıfı	18	1,6111	1,28973	2	,875	,418
	Sınıf Öğretmeni	182	1,6044	,93878	341		
	Branş Öğretmeni	144	1,4722	,83578	343		
M31	Anasınıfı	18	1,1667	,38348	2	,202	,817
	Sınıf Öğretmeni	183	1,1148	,36757	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,1103	,33577	345		
M32	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	1,022	,361
	Sınıf Öğretmeni	182	1,0714	,27882	342		
	Branş Öğretmeni	145	1,0414	,23202	344		
M33	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	2,848	,059
	Sınıf Öğretmeni	183	1,0492	,26267	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,0000	,00000	345		
M34	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	1,258	,286
	Sınıf Öğretmeni	183	1,1311	,47378	343		
	Branş Öğretmeni	145	1,0828	,30054	345		
M35	Anasınıfı	18	1,6667	1,02899	2	,913	,402
	Sınıf Öğretmeni	183	1,5082	,88248	342		
	Branş Öğretmeni	144	1,4167	,80644	344		

Öğretmen ve yöneticilerin branşları ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=3.839, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı branşlara sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, sınıf öğretmenleridir. Anasınıfı ve branş öğretmenleri yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(2-343)}$=2.091, p>.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$F_{(2-341)}$=1.174, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(2-343)}$=1.270, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=2.281, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(2-343)}$=0.734, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(2-343)}$=0.498, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(2-343)}$=0.711, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.084, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(2-342)}$=1.080, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(2-343)}$=.731, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(2-341)}$=0.875, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$F_{(2-343)}$=.202, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(2-342)}$=1.022, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$F_{(2-343)}$=2.848, p>.05], "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(2-343)}$=1.258, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz" [$F_{(2-342)}$=0.913, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı branşlara sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin branşlarına göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.38'de verilmiştir.

Tablo 4.38

Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	Anasınıfı	18	1,3889	,60768	2	2,477	,085
	Sınıf Öğretmeni	182	1,7747	,96274	337		
	Branş Öğretmeni	140	1,6000	,85495	339		
M37	Anasınıfı	18	1,6667	,84017	2	1,111	,330
	Sınıf Öğretmeni	182	1,8736	1,03019	338		
	Branş Öğretmeni	141	1,7163	1,01648	340		
M38	Anasınıfı	18	1,4444	,70479	2	,781	,459
	Sınıf Öğretmeni	182	1,6044	,89045	338		
	Branş Öğretmeni	141	1,4965	,82483	340		
M39	Anasınıfı	18	1,6111	1,03690	2	,277	,758
	Sınıf Öğretmeni	182	1,5989	,96262	339		
	Branş Öğretmeni	142	1,6761	,87963	341		
M40	Anasınıfı	18	1,2222	,42779	2	1,190	,305
	Sınıf Öğretmeni	182	1,5440	,91985	339		
	Branş Öğretmeni	142	1,5634	,89494	341		
M41	Anasınıfı	18	1,1111	,32338	2	,542	,582
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2033	,56352	337		
	Branş Öğretmeni	140	1,1500	,50785	339		
M42	Anasınıfı	18	1,1667	,51450	2	1,541	,216
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2802	,70792	337		
	Branş Öğretmeni	140	1,1571	,55323	339		
M43	Anasınıfı	18	1,3333	1,02899	2	1,400	,248
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2308	,56758	339		
	Branş Öğretmeni	142	1,1479	,46045	341		
M44	Anasınıfı	17	1,1765	,72761	2	2,099	,124
	Sınıf Öğretmeni	182	1,3352	,99877	338		
	Branş Öğretmeni	142	1,1479	,55795	340		
M45	Anasınıfı	18	1,2778	,66911	2	,523	,593
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2967	,65637	339		
	Branş Öğretmeni	142	1.2254	,57605	341		
M46	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	,669	,513
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2637	2,25861	338		
	Branş Öğretmeni	141	1,0638	,29792	340		
M47 1	Anasınıfı	18	1,0000	,00000	2	4,793	,009*
2	Sınıf Öğretmeni	182	1,3626	,75825	338		2-1
3	Branş Öğretmeni	141	1,1915	,44585	340		2-3
M48	Anasınıfı	18	1,2778	,75190	2	,107	,899
	Sınıf Öğretmeni	182	1,3626	,82122	336		
	Branş Öğretmeni	139	1,3669	,72376	338		
M49	Anasınıfı	18	1,2778	,57451	2	,128	,880
	Sınıf Öğretmeni	181	1,3260	,88119	336		
	Branş Öğretmeni	140	1,3643	,84997	338		
M50	Anasınıfı	18	1,1667	,51450	2	,028	,973
	Sınıf Öğretmeni	182	1,1978	,57035	336		
	Branş Öğretmeni	139	1,1942	,49457	338		
M51	Anasınıfı	18	1,7222	1,12749	2	1,062	,347
	Sınıf Öğretmeni	182	1,6209	1,26762	337		
	Branş Öğretmeni	140	1,4571	,86807	339		
M52	Anasınıfı	18	1,3889	,77754	2	,288	,750
	Sınıf Öğretmeni	182	1,2802	,65944	336		
	Branş Öğretmeni	139	1,3237	,75389	338		

Öğretmen ve yöneticilerin branşları ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde;

"Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu" [$F_{(2-338)}$=4.793, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı branşlara sahip öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, sınıf öğretmenleridir. Anasınıfı öğretmenleri ile branş öğretmenleri yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$F_{(2-337)}$=2.477, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(2-338)}$=1.111, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.781, p>.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(2-343)}$=0.277, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(2-339)}$=1.190, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=0.542, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(2-337)}$=1.541, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(2-339)}$=1.400, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(2-338)}$=2.099, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(2-339)}$=0.523, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(2-338)}$=0.669, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$F_{(2-336)}$=0.107, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(2-336)}$=0.128, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumu" [$F_{(2-336)}$=0.028, p>.05], "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(2-337)}$=1.062, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(2-336)}$=0.288, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı branşlara sahip öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

7. Kıdem Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.39'da verilmiştir.

Tablo 4.39
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M1	0-5	45	1,9778	,96505	5	,739	,595
	6-10	100	1,9400	,98288	338		
	11-15	52	1,9038	,97538	343		
	16-20	42	1,9524	,98655			
	21-25	53	2,0000	1,19293			
	26+	52	2,2500	1,29668			
M2	0-5	45	1,8889	,95874	5	,424	,832
	6-10	99	1,8586	,86908	338		
	11-15	51	2,0392	1,05756	343		
	16-20	43	1,9070	1,10871			
	21-25	53	1,8491	1,04507			
	26+	53	2,0377	1,10875			
M3	0-5	45	1,6889	,87444	5	1,347	,244
	6-10	99	1,6768	,81851	338		
	11-15	51	1,6078	,80196	343		
	16-20	43	1,8837	,98099			
	21-25	53	1,6981	,84546			
	26+	53	1,9811	1,11787			
M4	0-5	45	1,7778	,84984	5	1,353	,242
	6-10	100	1,5900	,79258	339		
	11-15	51	1,4314	,57463	344		
	16-20	43	1,6279	,81717			
	21-25	53	1,6038	,79275			
	26+	53	1,7736	,91234			
M5	0-5	45	1,1778	,38665	5	1,207	,305
	6-10	100	1,2000	,53182	340		
	11-15	52	1,2500	,62230	345		
	16-20	43	1,2093	,59993			
	21-25	53	1,3585	,65323			
	26+	53	1,3962	,83986			
M6	0-5	45	1,1111	,31782	5	2,186	,055
	6-10	100	1,1600	,44313	338		
	11-15	50	1,2200	,58169	343		
	16-20	43	1,0698	,25777			
	21-25	53	1,3019	,54012			
	26+	53	1,3208	,64371			

Tablo 4.39
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı
Devam

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M7	0-5	45	1,3111	,76343	5	1,533	,179
	6-10	100	1,3300	,65219	337		
	11-15	51	1,1569	,36729	342		
	16-20	42	1,2857	,59615			
	21-25	53	1,3774	,71324			
	26+	52	1,5192	,91802			
M8	0-5	45	1,0222	,14907	5	1,772	,118
	6-10	99	1,0606	,31358	339		
	11-15	52	1,0577	,23544	344		
	16-20	43	1,0930	,36606			
	21-25	53	1,1698	,54547			
	26+	53	1,2075	,59995			
M9	0-5	45	1,9333	1,05313	5	,203	,961
	6-10	100	2,0300	,97913	339		
	11-15	51	2,0000	,93808	344		
	16-20	43	2,0698	1,12113			
	21-25	53	2,0755	1,25344			
	26+	53	2,1321	1,11005			
M10	0-5	44	1,8864	1,03914	5	1,033	,398
	6-10	97	1,8969	,97344	331		
	11-15	50	1,8200	,98333	336		
	16-20	42	1,9048	1,00752			
	21-25	51	1,8627	1,09580			
	26+	53	2,2264	1,23478			
M11	0-5	44	2,2500	1,01443	5	,333	,893
	6-10	99	2,1717	1,06943	334		
	11-15	51	2,1961	1,20033	339		
	16-20	42	2,3810	1,18841			
	21-25	53	2,2264	1,29558			
	26+	51	2,3725	1,28001			

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$F_{(5-338)}$=0.739, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$F_{(5-338)}$=0.424, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$F_{(5-338)}$=1.347, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$F_{(5-339)}$=1.353, p>.05], "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$F_{(5-340)}$=1.207, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumuz" [$F_{(5-338)}$=2.186, p>.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$F_{(5-337)}$=1.533, p>.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$F_{(5-339)}$=1.772, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$F_{(5-339)}$=0.203, p>.05], "Verilen

işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$F_{(5-331)}$=1.033, p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$F_{(5-334)}$=0.333, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı kıdeme sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.40'ta verilmiştir.

Tablo 4.40
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M12	0-5	45	1,4889	,81526	5	,485	,787
	6-10	100	1,4000	,61955	340		
	11-15	52	1,4615	,67043	345		
	16-20	43	1,3488	,71991			
	21-25	53	1,5472	,77375			
	26+	53	1,4528	,79822			
M13	0-5	45	1,1111	,43809	5	1,712	,131
	6-10	99	1,1515	,48157	338		
	11-15	52	1,2500	,55572	343		
	16-20	42	1,3810	,76357			
	21-25	53	1,3396	,64877			
	26+	53	1,2642	,65489			
M14	0-5	45	1,0444	,20841	5	,692	,630
	6-10	100	1,0400	,24288	339		
	11-15	52	1,0962	,35753	344		
	16-20	42	1,0952	,48437			
	21-25	53	1,1132	,37521			
	26+	53	1,1321	,48189			
M15 1	0-5	45	1,2889	,69486	5	2,345	,041*
2	6-10	100	1,1900	,44256	339		4-1,2,3
3	11-15	52	1,1923	,44451	344		5-1,2,3
4	16-20	42	1,4524	,99271			6-1,2,3
5	21-25	53	1,5094	,89061			
6	26+	53	1,4717	1,01154			
M16	0-5	45	1,4667	,69413	5	1,286	,269
	6-10	100	1,3700	,67652	337		
	11-15	51	1,4510	,67272	342		
	16-20	42	1,5476	,96783			
	21-25	53	1,6038	,86246			
	26+	52	1,6923	1,14684			
M17	0-5	45	1,1556	,42403	5	1,056	,385
	6-10	100	1,1500	,41133	339		
	11-15	52	1,4231	1,45987	344		
	16-20	42	1,2619	,79815			
	21-25	53	1,3208	,70092			
	26+	53	1,2264	,66914			
M18	0-5	45	1,3111	,84805	5	1,562	,170
	6-10	100	1,3500	,65713	339		
	11-15	52	1,4231	,95684	344		
	16-20	42	1,5238	,99359			
	21-25	53	1,6792	1,01477			
	26+	53	1,6038	,96754			

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$F_{(5-339)}$=2.345, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı kıdeme sahip öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardır. Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$F_{(5-340)}$=0.485, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumu" [$F_{(5-338)}$=1.712, p>.05], "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$F_{(5-339)}$=2.345, p>.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$F_{(5-337)}$=1.286, p>.05], "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" [$F_{(5-339)}$=1.056, p>.05] ve "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$F_{(5-339)}$=1.562, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı kıdeme sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.41'de verilmiştir.

Tablo 4.41
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M19	0-5	45	1,4000	,57997	5	1,541	,176
	6-10	100	1,5300	,78438	340		
	11-15	52	1,4423	,80229	345		
	16-20	43	1,3721	,61811			
	21-25	53	1,5283	,77469			
	26+	53	1,8491	1,86461			
M20	0-5	45	1,1333	,34378	5	1,371	,235
	6-10	98	1,3367	,64126	338		
	11-15	52	1,3654	,68682	343		
	16-20	43	1,3488	,65041			
	21-25	53	1,3962	,71628			
	26+	53	1,4906	,97315			
M21	0-5	45	1,0667	,33029	5	,765	,576
	6-10	100	1,0800	,39389	340		
	11-15	52	1,0192	,13868	345		
	16-20	43	1,0465	,21308			
	21-25	53	1,0566	,23330			
	26+	53	1,1321	,39408			
M22	0-5	45	1,0444	,29814	5	,723	,606
	6-10	100	1,0200	,20000	340		
	11-15	52	1,0577	,30765	345		
	16-20	43	1,0930	,36606			
	21-25	53	1,0377	,19238			
	26+	53	1,0943	,35432			
M23	0-5	45	1,1556	,47461	5	,828	,531
	6-10	100	1,1500	,50000	340		
	11-15	52	1,0769	,26907	345		
	16-20	43	1,0233	,15250			
	21-25	53	1,1132	,37521			
	26+	53	1,0943	,35432			
M24	0-5	45	1,1333	,40452	5	1,100	,360
	6-10	100	1,2100	,59110	340		
	11-15	52	1,2885	,69555	345		
	16-20	43	1,1860	,50028			
	21-25	53	1,3019	,63805			
	26+	53	1,0943	,44996			
M25	0-5	45	1,0444	,29814			
	6-10	100	1,0500	,26112	5	1,372	,234
	11-15	52	1,1154	,37853	340		
	16-20	43	1,0930	,29390	345		
	21-25	53	1,1698	,46969			
	26+	53	1,1887	,62193			
M26	0-5	45	1,1778	,49031	5	,353	,880
	6-10	100	1,2300	,52905	340		
	11-15	52	1,1538	,41466	345		
	16-20	43	1,1395	,55982			
	21-25	53	1,2075	,45398			
	26+	53	1,2453	,67669			

Tablo 4.41
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı
Devam

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M27	0-5	45	1,1778	,44153	5	,206	,960
	6-10	100	1,2300	,54781	339		
	11-15	52	1,2308	,58126	344		
	16-20	42	1,1429	,47223			
	21-25	53	1,2075	,63119			
	26+	53	1,2264	,57651			
M28	0-5	45	1,6667	,92932	5	,361	,875
	6-10	100	1,5700	,80723	339		
	11-15	51	1,7059	,72922	344		
	16-20	43	1,6047	,82056			
	21-25	53	1,7358	,88036			
	26+	53	1,6792	1,01477			
M29	0-5	45	1,6000	,83666	5	,344	,886
	6-10	100	1,4700	,73106	340		
	11-15	52	1,4231	,66704	345		
	16-20	43	1,5349	,76684			
	21-25	53	1,4528	,72234			
	26+	53	1,4717	,84589			
M30	0-5	45	1,5556	,86748	5	1,215	,302
	6-10	99	1,6566	,92760	338		
	11-15	51	1,2941	,54015	343		
	16-20	43	1,6512	1,11021			
	21-25	53	1,4906	,95319			
	26+	53	1,5660	1,00975			
M31	0-5	45	1,1556	,36653	5	,573	,721
	6-10	100	1,1000	,30151	340		
	11-15	52	1,0962	,35753	345		
	16-20	43	1,0698	,25777			
	21-25	53	1,1132	,37521			
	26+	53	1,1698	,46969			
M32	0-5	45	1,0667	,33029	5	1,060	,382
	6-10	99	1,0303	,17229	339		
	11-15	52	1,0192	,13868	344		
	16-20	43	1,0465	,21308			
	21-25	53	1,1132	,37521			
	26+	53	1,0755	,26668			
M33	0-5	45	1,0000	,00000	5	1,266	,278
	6-10	100	1,0300	,17145	340		
	11-15	52	1,0000	,00000	345		
	16-20	43	1,0000	,00000			
	21-25	53	1,0377	,27472			
	26+	53	1,0755	,33103			
M34	0-5	45	1,0889	,41682	5	,386	,858
	6-10	100	1,0900	,37859	340		
	11-15	52	1,0577	,30765	345		
	16-20	43	1,1163	,32435			
	21-25	53	1,1509	,49599			
	26+	53	1,1321	,44018			
M35	0-5	45	1,6667	1,04447	5	,973	,434
	6-10	100	1,5300	,89279	339		
	11-15	51	1,4314	,64047	344		
	16-20	43	1,3953	,87667			
	21-25	53	1,3208	,61311			
	26+	53	1,4906	,99272			

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$F_{(5-340)}$=1.541, p>.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu

ve iftira çıkarılması" [$F_{(5-338)}$=1.371, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$F_{(5-340)}$=0.765, p>.05], "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=0.723, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$F_{(5-340)}$=0.828, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=1.100, p>.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$F_{(5-340)}$=1.372, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$F_{(5-340)}$=0.353, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$F_{(5-339)}$=0.206, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$F_{(5-339)}$=0.361, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$F_{(5-340)}$=0.344, p>.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" [$F_{(5-338)}$=1.215, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$F_{(5-340)}$=0.573, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$F_{(5-339)}$=1.060, p>.05], "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız" [$F_{(5-340)}$=1.266, p>.05], "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$F_{(5-340)}$=0.386, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumu" [$F_{(5-339)}$=0.973, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı kıdeme sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.42'de verilmiştir.

Tablo 4.42
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M36	0-5	44	1,7500	,91816	5	1,815	,109
	6-10	98	1,6327	,81718	334		
	11-15	51	1,4706	,75771	339		
	16-20	42	1,5238	,77264			
	21-25	52	1,8462	1,01720			
	26+	53	1,8868	1,12079			
M37	0-5	44	1,7500	1,01443			
	6-10	98	1,8571	1,01535	5	,957	,444
	11-15	51	1,6667	,93095	335		
	16-20	42	1,5714	,91446	340		
	21-25	53	1,9057	1,02402			
	26+	53	1,9245	1,15773			
M38	0-5	44	1,5909	,87120	5	,704	,621
	6-10	98	1,5918	,87150	335		
	11-15	51	1,3725	,59869	340		
	16-20	42	1,5476	,94230			
	21-25	53	1,5094	,84632			
	26+	53	1,6604	,95964			
M39 1	0-5	44	1,8409	,98697	5	2,450	,034*
2	6-10	98	1,8265	,97416	336		1-3
3	11-15	52	1,4231	,69582	341		1-4
4	16-20	42	1,4762	,86216			1-5
5	21-25	53	1,4717	,79913			2-3
6	26+	53	1,5849	1,09954			2-4
M40	0-5	44	1,7727	1,00842	5	1,937	,088
	6-10	98	1,6735	,96084	336		
	11-15	52	1,3462	,76401	341		
	16-20	42	1,4286	,76963			
	21-25	53	1,4528	,77375			
	26+	53	1,4340	,93046			
M41	0-5	43	1,1395	,46708	5	,725	,605
	6-10	98	1,1837	,46189	334		
	11-15	51	1,0784	,33723	339		
	16-20	42	1,2143	,60630			
	21-25	53	1,1698	,46969			
	26+	53	1,2642	,78816			
M42	0-5	43	1,2093	,63838	5	,188	,967
	6-10	98	1,2449	,65898	334		
	11-15	51	1,1569	,57871	339		
	16-20	42	1,2381	,61721			
	21-25	53	1,2075	,53200			
	26+	53	1,2642	,78816			
M43	0-5	44	1,2727	,75832	5	1,294	,266
	6-10	98	1,2041	,51691	336		
	11-15	52	1,0385	,19418	341		
	16-20	42	1,2381	,53235			
	21-25	53	1,2830	,71730			
	26+	53	1,1887	,52097			
M44	0-5	44	1,4091	1,57477	5	,785	,561
	6-10	98	1,2347	,68566	335		
	11-15	52	1,0962	,49545	340		
	16-20	42	1,2143	,56464			
	21-25	53	1,2453	,61724			
	26+	52	1,3269	,83363			

Tablo 4.42
Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı
Devam

Madde	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p<0,05
M45	0-5	44	1,1818	,44579	5	1,141	,338
	6-10	98	1,2245	,56588	336		
	11-15	52	1,1923	,56146	341		
	16-20	42	1,3810	,66083			
	21-25	53	1,2642	,62484			
	26+	53	1,3962	,83986			
M46	0-5	43	1,0000	,00000			
	6-10	98	1,3469	3,03282	5	,475	,795
	11-15	52	1,0000	,00000	335		
	16-20	42	1,0476	,30861	340		
	21-25	53	1,1698	,46969			
	26+	53	1,2264	,69729			
M47	0-5	43	1,1628	,48453	5	1,417	,218
	6-10	98	1,3061	,69472	335		
	11-15	52	1,1538	,41466	340		
	16-20	42	1,1905	,45468			
	21-25	53	1,3774	,71324			
	26+	53	1,3774	,79000			
M48	0-5	43	1,3488	,65041	5	1,248	,286
	6-10	98	1,3265	,74302	333		
	11-15	51	1,1961	,49070	338		
	16-20	42	1,3810	,73093			
	21-25	52	1,3654	,74172			
	26+	53	1,5660	1,13526			
M49	0-5	43	1,4186	,93178	5	1,165	,326
	6-10	98	1,2143	,56074	333		
	11-15	51	1,3137	,81216	338		
	16-20	41	1,3659	,99388			
	21-25	53	1,3019	,79867			
	26+	53	1,5472	1,15302			
M50	0-5	43	1,1628	,48453	5	,925	,465
	6-10	98	1,1735	,53776	333		
	11-15	51	1,1569	,46358	338		
	16-20	41	1,1707	,49510			
	21-25	53	1,3396	,73231			
	26+	53	1,1698	,42679			
M51	0-5	43	1,4651	,76684	5	1,143	,337
	6-10	98	1,4286	,84950	334		
	11-15	51	1,6863	1,82746	339		
	16-20	42	1,4762	,89000			
	21-25	53	1,8302	1,15585			
	26+	53	1,5472	,97203			
M52	0-5	43	1,1628	,43261	5	1,238	,291
	6-10	98	1,2755	,62228	333		
	11-15	51	1,1961	,52989	338		
	16-20	42	1,3810	,93580			
	21-25	52	1,4423	,89472			
	26+	53	1,3774	,73971			

Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$F_{(5\text{-}336)}$=2.450, p<.05] ifadesine ilişkin, farklı kıdeme

sahip öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, yıldırmaya en fazla maruz kalanlar, (0-10) yıl kıdem arasıdır. Diğer gruplar daha az maruz kalmıştır.

Diğer maddelere ilişkin; "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$F_{(5-334)}$=1.815, p>.05], "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$F_{(5-335)}$=0.957, p>.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz" [$F_{(5-335)}$=0.704, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$F_{(5-336)}$=1.937, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$F_{(5-334)}$=0.725, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$F_{(5-334)}$=0.188, p>.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$F_{(5-336)}$=1.294, p>.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$F_{(5-335)}$=0.785, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$F_{(5-336)}$=1.141, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$F_{(5-335)}$=0.475, p>.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu" [$F_{(5-335)}$=1.417, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$F_{(5-333)}$=1.248, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$F_{(5-333)}$=1.165, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumu" [$F_{(5-333)}$=0.925, p>.05], "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz" [$F_{(5-334)}$=1.143, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$F_{(5-333)}$=1.238, p>.05] ifadelerine ilişkin, farklı kıdeme sahip Öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

8. Eğitim Kademesi Değişkeni ile İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre "kendini gösterme ve iletişim" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.43'te verilmiştir.

Tablo 4.43
Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Kendini Gösterme ve İletişim" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kademe	n	$\bar{x}$	S	sd.	t	p<0,05
M1	I. Kademe	199	2,0754	1,07278	342	1,601	,110
	II. Kademe	145	1,8897	1,04826			
M2	I. Kademe	200	1,9950	1,01989	342	1,606	,109
	II. Kademe	144	1,8194	,97272			
M3	I. Kademe	199	1,7688	,93032	342	,593	,554
	II. Kademe	145	1,7103	,86536			
M4	I. Kademe	200	1,6550	,81812	343	,790	,430
	II. Kademe	145	1,5862	,76907			
M5	I. Kademe	200	1,3050	,69599	344	1,592	,112
	II. Kademe	146	1,1986	,47879			
M6	I. Kademe	198	1,2172	,49187	342	,858	,391
	II. Kademe	146	1,1712	,48933			
M7	I. Kademe	198	1,3687	,72688	341	1,142	,254
	II. Kademe	145	1,2828	,63139			
M8	I. Kademe	200	1,1200	,42010	343	1,175	,241
	II. Kademe	145	1,0690	,36620			
M9	I. Kademe	200	2,1200	1,11887	343	1,636	,103
	II. Kademe	145	1,9310	,96936			
M10	I. Kademe	195	1,9692	1,09313	335	,766	,444
	II. Kademe	142	1,8803	,99276			
M11	I. Kademe	195	2,2718	1,21544	338	,401	,689
	II. Kademe	145	2,2207	1,08953			

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesi ile "kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması" [$t_{(342)}$=1.601, p>.05], "Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması" [$t_{(342)}$=1.606, p>.05], "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması" [$t_{(342)}$=0.593, p>.05], "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" [$t_{(343)}$=0.790, p>.05], "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi" [$t_{(344)}$=1.592, p>.05], "Telefonla rahatsız edilme durumuz" [$t_{(342)}$=0.858, p>.05], "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" [$t_{(341)}$=1.142, p>.05], "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" [$t_{(343)}$=1.175, p>.05], "Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi" [$t_{(343)}$=1.636, p>.05], "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" [$t_{(335)}$=0.766,

p>.05] ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" [$t_{(338)}$=0.401, p>.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında, anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre "Sosyal ilişkiler" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.44'de verilmiştir.

Tablo 4.44
Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Sosyal İlişkiler" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kademe	n	$\bar{x}$	S	sd.	t	p<0,05
M12	I. Kademe	200	1,4550	,76215	344	,301	,764
	II. Kademe	146	1,4315	,65292			
M13	I. Kademe	199	1,2714	,65654	342	1,332	,184
	II. Kademe	145	1,1862	,47120			
M14	I. Kademe	200	1,1150	,43902	343	2,081	,038*
	II. Kademe	145	1,0345	,18310			
M15	I. Kademe	200	1,4200	,87603	343	2,725	,007*
	II. Kademe	145	1,2000	,49441			
M16	I. Kademe	199	1,5477	,90257	341	1,209	,227
	II. Kademe	144	1,4375	,72632			
M17	I. Kademe	200	1,3000	,95106	343	1,576	,116
	II. Kademe	145	1,1655	,45665			
M18	I. Kademe	200	1,5200	,95612	343	1,315	,189
	II. Kademe	145	1,3931	,77546			

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesi ile "sosyal ilişkiler" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" [$t_{(343)}$=2.081, p<.05] ve "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" [$t_{(343)}$=2.725, p<.05], ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin; "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması" [$t_{(344)}$=0.301, p>.05], "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz" [$t_{(342)}$=1.332, p>.05], "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" [$t_{(341)}$=1.209, p>.05], "Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz" [$t_{(343)}$=1.576, p>.05] ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" [$t_{(343)}$=1.315, p>.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede

görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında, anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre "itibara saldırı" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.45'te verilmiştir.

Tablo 4.45
Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "İtibara Saldırı" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kademe	n	$\bar{x}$	S	sd.	t	p<0,05
M19	I. Kademe	200	1,6000	1,14304	344	1,553	,121
	II. Kademe	146	1,4315	,75116			
M20	I. Kademe	198	1,3990	,74548	342	1,560	,120
	II. Kademe	146	1,2808	,61860			
M21	I. Kademe	200	1,0950	,36967	344	1,775	,077
	II. Kademe	146	1,0342	,21701			
M22	I. Kademe	200	1,0800	,35245	344	2,187	,029*
	II. Kademe	146	1,0137	,11664			
M23	I. Kademe	200	1,1100	,38554	344	,010	,992
	II. Kademe	146	1,1096	,40892			
M24	I. Kademe	200	1,2300	,58206	344	,954	,341
	II. Kademe	146	1,1712	,54278			
M25	I. Kademe	200	1,1500	,47817	344	2,543	,011*
	II. Kademe	146	1,0411	,23124			
M26	I. Kademe	200	1,2150	,53873	344	,645	,519
	II. Kademe	146	1,1781	,50766			
M27	I. Kademe	199	1,2462	,60692	343	1,490	,137
	II. Kademe	146	1,1575	,45011			
M28	I. Kademe	200	1,7200	,88061	343	1,806	,072
	II. Kademe	145	1,5517	,81591			
M29	I. Kademe	200	1,5050	,80199	344	,561	,575
	II. Kademe	146	1,4589	,68609			
M30	I. Kademe	199	1,6382	1,00992	342	2,111	,035*
	II. Kademe	145	1,4276	,76144			
M31	I. Kademe	200	1,1200	,36916	344	,269	,788
	II. Kademe	146	1,1096	,33473			
M32	I. Kademe	199	1,0653	,26734	343	,880	,380
	II. Kademe	146	1,0411	,23124			
M33	I. Kademe	200	1,0450	,25158	344	2,160	,031*
	II. Kademe	146	1,0000	,00000			
M34	I. Kademe	200	1,1250	,45872	344	1,151	,251
	II. Kademe	146	1,0753	,28972			
M35	I. Kademe	200	1,5550	,92805	343	1,956	,051
	II. Kademe	145	1,3724	,74484			

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesi ile "İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi" [$t_{(344)}$=2.187, p<.05], "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" [$t_{(344)}$=2.543, p<.05], "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok

kontrol ve takip edilmesi" [$t_{(342)}$=2.111, p<.05] ve "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanıza" [$t_{(344)}$=2.160, p<.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin; "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" [$t_{(344)}$=1.553, p>.05], "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması" [$t_{(342)}$=1.560, p>.05], "Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması" [$t_{(344)}$=1.775, p>.05], "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması" [$t_{(344)}$=1.010, p>.05], "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" [$t_{(344)}$=0.954, p>.05], "Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması" [$t_{(344)}$=0.645, p>.05], "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" [$t_{(343)}$=1.490, p>.05], "Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi" [$t_{(343)}$=1.806, p>.05], "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" [$t_{(344)}$=0.561, p>.05], "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz" [$t_{(344)}$=0.269, p>.05], "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" [$t_{(343)}$=0.880, p>.05], "Tutarsız olmakla suçlanmanız" [$t_{(344)}$=1.151, p>.05] ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumu" [$t_{(343)}$=1.956, p>.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında, anlamlı bir fark bulunamamıştır

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4.46'de verilmiştir.

Tablo 4.46

Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine Göre "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Madde	Kademe	n	$\bar{x}$	S	sd.	t	p<0,05
M36	I. Kademe	198	1,7677	,94872	338	2,055	,041*
	II. Kademe	142	1,5634	,83763			
M37	I. Kademe	198	1,8788	1,03515	339	1,740	,083
	II. Kademe	143	1,6853	,98166			
M38	I. Kademe	198	1,6313	,92370	339	2,043	,042*
	II. Kademe	143	1,4406	,73755			
M39	I. Kademe	198	1,6263	,97258	340	-,124	,902
	II. Kademe	144	1,6389	,87395			
M40	I. Kademe	198	1,5404	,90452	340	,129	,897
	II. Kademe	144	1,5278	,87661			
M41	I. Kademe	198	1,2020	,56063	338	1,049	,295
	II. Kademe	142	1,1408	,48512			
M42	I. Kademe	198	1,2879	,71457	338	2,200	,028
	II. Kademe	142	1,1338	,50849			
M43	I. Kademe	198	1,2576	,63671	340	2,172	,031*
	II. Kademe	144	1,1250	,42435			
M44	I. Kademe	197	1,3350	,99972	339	2,237	,026*
	II. Kademe	144	1,1319	,50517			
M45	I. Kademe	198	1,3182	,68691	340	1,817	,070
	II. Kademe	144	1,1944	,51925			
M46	I. Kademe	198	1,2525	2,16733	339	1,116	,265
	II. Kademe	143	1,0490	,27396			
M47	I. Kademe	198	1,3384	,73467	339	2,273	,024
	II. Kademe	143	1,1818	,43825			
M48	I. Kademe	198	1,3838	,85742	337	,672	,502
	II. Kademe	141	1,3262	,64914			
M49	I. Kademe	197	1,3401	,88702	337	,022	,982
	II. Kademe	142	1,3380	,80677			
M50	I. Kademe	198	1,1970	,56693	337	,093	,926
	II. Kademe	141	1,1915	,49157			
M51	I. Kademe	198	1,6717	1,29360	338	2,222	,027*
	II. Kademe	142	1,4014	,77239			
M52	I. Kademe	198	1,3232	,73806	337	,600	,549
	II. Kademe	141	1,2766	,65581			

Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kademesi ile "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; "Size önemli görevlerin verilmemesi" [$t_{(338)}$=2.055, p<.05], "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumun" [$t_{(339)}$=2.043, p<.05], "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi" [$t_{(340)}$=2.172, p<.05], "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" [$t_{(339)}$=2.237, p<.05] ve "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumu" [$t_{(338)}$=2.222, p<.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Diğer maddelere ilişkin; "Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması" [$t_{(339)}$=1.740, p>.05], "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" [$t_{(340)}$= -0.124, p>.05], "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" [$t_{(340)}$=0.129, p>.05], "Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi" [$t_{(338)}$=1.049, p>.05], "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi" [$t_{(338)}$=2.200, p>.05], "Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz" [$t_{(340)}$=1.817, p>.05], "Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz" [$t_{(339)}$=1.116, p>.05], "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz" [$t_{(339)}$=2.273, p>.05], "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" [$t_{(337)}$=0.672, p>.05], "Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız" [$t_{(337)}$=0.022, p>.05], "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz" [$t_{(337)}$=0.093, p>.05] ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" [$t_{(337)}$=0.600, p>.05] ifadelerine ilişkin, I. Kademede görev yapan öğretmenler ile II. Kademede görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, anlamlı bir fark bulunamamıştır

BÖLÜM V

ÖZET, SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın özeti, bulgulara dayanarak ulaşılan sonuçlar,tartışma ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

ÖZET

Yıldırma eylemleri okullarda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin sağlığına zarar verdiği gibi, eğitim örgütlerinin amaca ulaşmadaki çabasına da zarar vermektedir. Okullarda meydana gelen yıldırma eylemlerinin meydana geliş sıklığını ve özelliklerini saptamak için bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu araştırma ile, ilköğretim okullarına görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları bu davranış türünün sıklığını, maruz kalan kişilerin, hangi eylemlere maruz kaldıklarını ve eylemi uygulayanların ve maruz kalan kurbanların bir profilini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticililerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki görev, eğitim düzeyi, branş ve mesleki kıdem durumlarını kapsayan demografik özelliklerinin dağılımı nasıldır?

2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile bu öğretmen ve yöneticilerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı,

kurumdaki görevi, eğitim düzeyi, branşı, mesleki kıdemi ve görev yaptığı kademe arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. İlköğretim okullarında yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin, cinsiyet, yaş, kurumdaki görevi, eğitim düzeyi ve branş durumlarını kapsayan demografik özelliklerinin dağılımı nasıldır?

Bu amaçlar doğrultusunda tarama modelinde planlanan araştırmanın evrenini, 2004-2005 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı ve Ankara ilinde bulunan ilköğretim kurumlarında görev yapan eğitim ve yönetici personel oluşturmaktadır.

Araştırmada örneklem alımı yoluna gidilmiş, örneklem Ankara'nın dört merkez ilçesinde bulunan 16 ilköğretim okulunda toplam 347 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur.

Araştırmanın amaçlarına uygun ön veri taramasından sonra, dört ayrı kaynaktan ve elde edilen verilerden yararlanılarak araştırmacı tarafından bir anket geliştirilmiştir (Ek-1). Bu anket üç bölümden oluşup ilk bölümde ankete katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, görevi, branşı ve kıdem gibi kişisel bilgileri sorulmuştur.

Anketin ikinci bölümü, öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin sıklığını ölçmek üzere 5'li Likert tipinde bir anket hazırlanmıştır. Ankete katılanlardan, her bir ifade için "Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu zaman ve Her zaman" şıkları arasından kendilerine en uygun şıkkı işaretlemeleri istenmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde, yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin bir profilini elde etmek için, ankete katılanlara, maruz kaldıkları eylemleri uygulayan kişilerin cinsiyeti, yaşı, görevi, eğitim düzeyi, branşı ve mesleki kıdemi gibi bilgiler sorulmuştur. Ancak ankete katılanların %41-%44 gibi bir oranı bu bölümü cevaplamaktan çekinmiş ve istenilen bilgilerin tamamını vermemiştir.

Anketin uygulanmasından önce, anketin içerik geçerliliği için, araştırma alanında uzman olan beş ayrı uzman görüşüne başvurmuştur. Ankette, uzmanların görüşleri doğrultusunda yapılan düzeltmeler sayesinde, anket uygulamasında meydana gelebilecek pürüzler önlenmiştir.

Anket uygulanırken, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarında yıldırma eylemleriyle karşılaşıyor olabilme ihtimali düşünülmüştür. Bu nedenle, anketi cevaplarken öğretmenlerin çekice yaşamamaları için araştırma anketleri, okul idaresinden izin alındıktan sonra aracı olmadan araştırmacı tarafından öğretmenlere dağıtılıp toplanmıştır.

Araştırma anketinin uygulanması ve cevapların toplanmasından sonra, cevaplar SPSS 13.0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmen ve yöneticilerin, ilköğretim okullarında yıldırma eylemlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için aritmetik ortalama ($\bar{x}$), görüşler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için ise "t" testi ve varyans analizi yapılmış ve $P<0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, örnekleme alınan okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerden elde edilen veriler doğrultusunda varılan sonuçlara yer verilmiştir.

A) Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin üçte ikisi kadın, üçte biri erkektir. %85 gibi büyük bir oranı evli olup, %70'inin yaşı 29-46 yaşları arasındadır. Katılımcıların %90'ı öğretmen olup, %52'si sınıf öğretmenidir. Aynı zamanda katılımcıların %70'e yakın bir oranı dört yıllık fakülte mezunudur.

B) Öğretmen ve Yöneticilerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi", "Telefonla rahatsız edilme durumu", "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" ve "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, erkekler için (1,17-1,46), kadınlar için (1,06-1,26) arasında değişmektedir. Erkek katılımcıların algı puanlarının ortalaması, kadın katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması", "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumu", "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, erkekler için (1,32-1,69) kadınlar için (1,19-1,40) arasında değişmektedir. Erkek katılımcıların algı puanlarının ortalaması, kadın katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması", "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması", "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" ve "Tutarsız olmakla suçlanmanız" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, erkekler için (1,16-1,71) kadınlar için (1,06-1,43) arasında değişmektedir. Erkek katılımcıların algı puanlarının ortalaması, kadın katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemlarine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi", "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu", "Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumu" ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, erkekler için (1,29-1,47) kadınlar için (1,14-1,22) arasında değişmektedir. Erkek katılımcıların algı puanlarının ortalaması, kadın katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Genel olarak erkek katılımcıların algılarına dair puan ortalamaları kadın katılımcılara göre yüksektir. Bu fark, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.

Elde ettiğimiz bu sonuçlara karşın, Mikkelsen ve Einarsen (2002 a :401), İsveç'te yayımladıkları araştırma sonuçlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuştur. Ancak ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Arpacıoğlu, 2003 b).

Araştırmalar arasındaki bu fark, toplumlar arasındaki kadın ve erkeklere karşı uygulanan yıldırma eylemlerinin farkını göstermektedir. Bu fark, İskandinav ülkelerindeki toplumlarda kadın ve erkekler arsında fark gözetilmediğini, ABD'de ise kadınların zayıflığından yararlanıp kurban olarak seçilmeleri daha kolay olduğunu, ancak buna karşın Türk toplumunda kadına karşı daha çok koruyuculuk kültürünün hakim olduğunu ve bu yüzden yıldırma eylemlerinde kurban olarak daha çok erkeklerin seçildiği şeklinde yorumlanabilir.

2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, bekârlar için (1,54), evliler için (1,30) ve dullar için (1,00) olarak saptanmıştır. Bekâr katılımcıların algı puanlarının ortalaması, evli ve dul katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. bekâr katılımcılar, evli ve dul katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, bekâr, evli ve dul katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi", "El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması", "Kararlarınızın sürekli sorgulanması" , "Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumu" ve "Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumu" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, bekârlar için (1,14-1,78), evliler için (1,03-1,44) ve dullar için (1,00-1,62) arasında değişmektedir. Bekâr katılımcıların algı puanlarının ortalaması, evli ve dul katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. bekâr katılımcılar, evli ve dul katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" ve "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, bekârlar için (1,85-2,00), evliler için (1,48-1,56) ve dullar için (1,50-1,87) arasında değişmektedir. Bekâr katılımcıların algı puanlarının ortalaması, evli ve dul katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. bekâr katılımcılar, evli ve dul katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Genel olarak ankete katılan bekâr, evli ve dul katılımcılar arasında, anlamlı bir farkın bulunduğu tüm yıldırma eylemlerinde bekâr katılımcıların algılarına dair puan ortalamaları evli ve dul katılımcılara göre yüksektir. Bu fark, bekâr katılımcıların evli ve dul katılımcılara göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.

3. Yaş Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması", "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi", "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi" ve "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 23-28 yaş aralığı için (1,04-1,61), 29-34 yaş aralığı için (1,07-1,69), 35-40 yaş aralığı için (1,02-1,65), 41-46 yaş aralığı için (1,13-1,70), 47-52 yaş aralığı için (1,14-1,96) ve 53 ve üstü yaş için (1,04-1,61) arasında değişmektedir. En üst yaş dilimi olan 53 yaş ve üstü katılımcıların algı puanlarının ortalaması, diğer yaşların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 53 yaş ve üstü katılımcılar, diğer yaştaki katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması", "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumun" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 23-28 yaş aralığı için (1,28-1,42), 29-34 yaş aralığı için (1,11-1,32), 35-40 yaş aralığı için (1,26-1,46), 41-46 yaş aralığı için (1,60-1,48), 47-52 yaş aralığı için (1,44-1,59) ve 53 ve üstü yaş için (1,90-2,27) arasında değişmektedir. En üst yaş dilimi olan 53 yaş ve üstü katılımcıların algı puanlarının ortalaması, diğer yaşların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 53 yaş ve üstü katılımcılar, diğer yaştaki katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri, öğretmen ve yöneticilerin, "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması" ve "Onur kırıcı isimlerle çağrılmanız" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 23-28 yaş aralığı için (1,00-1,33), 29-34 yaş aralığı için (1,02-1,50), 35-40 yaş aralığı için (1,01-1,46), 41-46 yaş aralığı için (1,00-1,44), 47-52 yaş aralığı için (1,10-

1,62) ve 53 ve üstü yaş için (1,09-3,18) arasında değişmektedir. En üst yaş dilimi olan 53 yaş ve üstü katılımcıların algı puanlarının ortalaması, diğer yaşların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 53 yaş ve üstü katılımcılar, diğer yaştaki katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size önemli görevlerin verilmemesi ", "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi", "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu " ve "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 23-28 yaş aralığı için (1,14-1,87), 29-34 yaş aralığı için (1,20-1,76), 35-40 yaş aralığı için (1,23-1,52), 41-46 yaş aralığı için (1,33-1,71), 47-52 yaş aralığı için (1,40-1,96) ve 53 ve üstü yaş için (1,81-2,18) arasında değişmektedir. En üst yaş dilimi olan 53 yaş ve üstü katılımcıların algı puanlarının ortalaması, diğer yaşların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 53 yaş ve üstü katılımcılar, diğer yaştaki katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Zapf (1999: 75), bireylerin yıldırmaya maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığı ifade edilmektedir. Bu görüşe katılan başka araştırmacılar da vardır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002 a: 401). Ancak Arpacıoğlu'na göre (2003 b), her yaştan kişinin tacize uğradığını, 25 yaşın altındakilerin ve 55 yaşın üzerindekilerin daha çok yıldırmaya uğrama riski taşıdığını ifade etmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları Arpacıoğlu'nun ifadesini desteklemektedir. Tüm yıldırma eylemlerinde, en üst yaş grubu (53 ve üstü) katılımcıların algılarına dair puan ortalamaları, diğer katılımcıların algı puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu fark, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.

Bunun yanı sıra yaş aralıklarına göre, algı puan ortalamalarına incelendiğinde, algı puan ortalamalarının yaş ile paralel bir şekilde arttığı görülmektedir. Bu artış yıldırma eylemlerinin katılımcıların her yaşta maruz kaldıkları bir olgu olduğunu ve yaş artışı ile beraber maruz kalınan toplam yıldırma eylemi sayısında da artış görüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

4. Görev Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi", "Telefonla rahatsız edilme durumu", "Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi", "Yalancı olduğunuzun ima edilmesi", "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" ve "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, okul müdürleri için (1,40-3,40), okul müdür yardımcıları için (1,04-2,20) ve öğretmenler için (1,07-2,21) arasında değişmektedir. Okul müdürleri katılımcıların algı puanlarının ortalaması, okul müdür yardımcıları ve öğretmen katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri, okul müdür yardımcılarına ve öğretmenlere göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumu", "Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması" ve "Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, okul müdürleri için (1,70-2,44), okul müdür yardımcıları için (1,36-1,60) ve öğretmenler için (1,21-1,46) arasında değişmektedir. Okul müdürleri katılımcıların algı puanlarının ortalaması, okul müdür yardımcıları ve öğretmen katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri, okul müdür yardımcılarına ve öğretmenlere göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması", "Şerefinize leke sürülmeye çalışılması" ve "Tutarsız olmakla suçlanmanız" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, okul müdürleri için (1,30-2,10), okul müdür yardımcıları için (1,08-1,52) ve öğretmenler için (1,04-1,31) arasında değişmektedir. Okul müdürleri katılımcıların algı puanlarının ortalaması, okul müdür yardımcıları ve öğretmen katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri, okul müdür yardımcılarına ve öğretmenlere göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması" ve "Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, okul müdürleri için (2,00-2,20), okul müdür yardımcıları için (1,36-1,40) ve öğretmenler için (1,26-1,33) arasında değişmektedir. Okul müdürleri katılımcıların algı puanlarının ortalaması, okul müdür yardımcıları ve öğretmen katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri, okul müdür yardımcılarına ve öğretmenlere göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Okul müdürlerinin bu konuda daha yüksek algı puan ortalamasına sahip olmaları, okul içinden gelen yıldırma eylemlerinin yanı sıra okul dışından veya okul müdürlerinin üstlerinden (ilçe milli eğitim ve ilköğretim müfettişleri)'nden gelen eylemleri de değerlendirmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonuçlar, okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin, sadece okul içinden olmadığını, okul dışından uygulanan eylemlerin de var olduğu şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle okul müdürleri bir taraftan okul içinde astları tarafından (yukarı doğru) yıldırma eylemlere maruz kalırken diğer taraftan okul dışından üstleri tarafından (aşağı doğru) yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadırlar.

5. Eğitim Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, katılımcıların görüşleri arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, yüksek okul eğitimine sahip olanlar için (1,54), üniversite eğitimine sahip olanlar için (1,25) ve lisansüstü eğitimine sahip olanlar için (1,26) olarak saptanmıştır. Yüksek okul eğitimine sahip katılımcıların algı puanlarının ortalaması, üniversite ve lisansüstü eğitimine sahip katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. yüksek okul eğitimine sahip katılımcılar, üniversite ve lisansüstü eğitimine sahip katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, yüksek okul eğitimine sahip olanlar için (1,18), üniversite eğitimine sahip olanlar için (1,17) ve lisansüstü eğitimine sahip olanlar için (1,65) olarak saptanmıştır. Lisansüstü eğitimine sahip katılımcıların algı puanlarının ortalaması, yüksek okul ve üniversite eğitimine sahip katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. lisansüstü eğitimine sahip katılımcılar, yüksek okul ve üniversite eğitimine sahip katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, yüksek okul eğitimine sahip olanlar için (1,30), üniversite eğitimine

sahip olanlar için (1,61) ve lisansüstü eğitimine sahip olanlar için (1,60) olarak saptanmıştır. Üniversite eğitimine sahip katılımcıların algı puanlarının ortalaması, yüksek okul ve lisansüstü eğitimine sahip katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. üniversite eğitimine sahip katılımcılar, yüksek okul ve lisansüstü eğitimine sahip katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Araştırma kapsamına alınan üç farklı eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticiler, farklı eğitim düzeylerine göre, farklı boyutlarda yıldırmaya maruz kalmaktadırlar. Yüksek okul eğitimine sahip katılımcılar, daha çok **"sosyal ilişkiler"** boyutunda yıldırmaya maruz kalmaktadır. Üniversite eğitimine sahip katılımcılar, daha çok **"yaşam kalitesi ve mesleki durum"** boyutunda yıldırmaya maruz kalmaktadır. Lisansüstü eğitimine sahip katılımcılar ise daha çok **"İtibara saldırı"** boyutunda yıldırmaya maruz kalmaktadır.

Ulaşılan bu sonuçlara karşın, Mikkelsen ve Einarsen'a (2002 a: 401), yıldırma eylemlerine maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını, yaptıkları araştırma sonucunda ifade etmektedirler. Mikkelsen ve Einarsen'un yapmış oldukları araştırma incelendiğinde, kullandıkları anketin 18 yıldırma eylemi sorusundan oluştuğu görülmektedir. Aynı zamanda bu 18 soru tek bir boyut halinde katılımcılara sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Ancak bu araştırmada, araştırmacının hazırlamış olduğu anket dört farklı boyutta olup toplam 52 sorudan oluşmaktadır. Bu fark, yapmış olduğumuz araştırmanın daha detaylı sonuçlara ulaşmasına imkan sağlamıştır. Bu nedenle bu araştırmada elde edilen sonuçların Mikkelsen ve Einarsen'un elde ettiği sonuçlardan farklı olması, bu araştırma anketini detaylı olmasından ve analizlerin detaylı yapılmasından kaynaklandığı yorumlanabilir.

6. Branş Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, Anasınıfı öğretmenleri için (1,33), Sınıf öğretmenleri için (2,02) ve Branş öğretmenleri için (1,88) olarak saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri katılımcıların algı puanlarının ortalaması, anasınıfı ve branş öğretmenleri katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenleri, anasınıfı ve branş öğretmenlerine göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, katılımcıların görüşleri arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Etnik kimliğinizle alay edilmesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, anasınıfı öğretmenleri için (1,00), sınıf öğretmenleri için (1,15) ve branş öğretmenleri için (1,04) olarak saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin algı puanlarının ortalaması, anasınıfı ve branş öğretmenlerinin algı puanlarının ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenleri, anasınıfı ve branş öğretmenleri katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, anasınıfı öğretmenleri için (1,00), sınıf öğretmenleri için (1,36) ve branş öğretmenleri için (1,19) olarak saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin algı puanlarının ortalaması, anasınıfı ve branş öğretmenlerinin algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenleri, anasınıfı ve branş

öğretmenlerine göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Sınıf öğretmeni katılımcıların algılarına dair puan ortalamaları, ana sınıf ve branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Bu fark, sınıf öğretmenlerinin katılımcıların, anasınıfı ve branş öğretmenlerine göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.

Leymann (1993:35), insanların yıldırma eylemlerine başvurma nedenlerini sıralarken, "can sıkıntısı içinde zevk arayışı" na işaret etmektedir (Aktaran: Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 39). Aynı zamanda Schueppach (1996: 94), her gün aynı mekana gidip aynı şeyleri yapmaktan sıkılmış kişilerin, sırf rutin hayatlarına biraz renk katmak, dedikodu malzemesi çıkarmak, bir şeyle meşgul olmak için böyle bir yıldırma politikasına giriştiklerini de ileri sürmektedir (aktaran: Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 48). Bir başka ifadeyle bireylerin hayatındaki monotonluk, bireyleri yıldırma eylemleri uygulamaya itebilir. Örneğin bir öğretmenin veya yöneticinin hakkında dedikodu çıkarmak bir yıldırma eylemine neden olabilir. Vartia (1993), örgütlerde yıldırmaya neden olan faktörleri saptarken, örgütün iş tasarımındaki yetersizliğine işaret etmektedir (Aktaran: Tutar, 2004 b). İlköğretim okullarında varolan iş tasarımı, sınıf öğretmenlerini diğer öğretmenlere göre (haftalık ders programları itibariyle) daha rutin bir günlük iş atmosferi içerisinde görev yapmalarına neden olmaktadır. Her gün aynı mesai saatinde çalışmak, aynı sınıfı okutmak, ders aralarında ve öğlen dinlenmelerinde aynı kişilerle karşılaşmak ve aynı kişilerle iletişim ve etkileşime girmek, iş yaşamlarını diğer öğretmenlere göre daha rutin bir hale getirmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin bulundukları ortamlar, yıldırma eylemlerinin ortaya çıkmasına daha uygun ortamlar olduğunu ifade edilebilir. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kalmaları, bulundukları ortama ve iş tasarımına bağlı olduğu yorumlanabilir.

7. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, katılımcıların görüşleri arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 0-5 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,28), 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,19), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,19), 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,45), 21-25 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,50) ve 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar için (1,47) olarak saptanmıştır. En üst üç kıdem dilimini içeren 16 yıl ve üstü kıdem yılına sahip katılımcıların algı puanlarının ortalaması, diğer alt kıdem yılına sahip katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. En üst üç kıdem dilimini içeren 16 yıl ve üstü kıdem yılına sahip katılımcılar, diğer alt kıdem yılına sahip katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadır.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanan yıldırma eylemlerinde, katılımcıların görüşleri arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi" konusunda yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, 0-5 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,84), 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,82), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,42), 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,47), 21-25 yıl arası kıdeme sahip olanlar için (1,47) ve 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar için (1,58) olarak saptanmıştır. En alt iki kıdem dilimini içeren 0-10 arası kıdem yılına sahip katılımcıların algı puan ortalaması, diğer üst kıdem yılına sahip katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. En alt iki kıdem dilimini içeren 0-10 arası kıdem yılına sahip

katılımcılar, diğer üst kıdem yılına sahip katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Ankete katılan katılımcılar arasında, en üst üç kıdem dilimini içeren 16 yıl ve üstü **"sosyal ilişkiler"** boyutunda daha çok yıldırmaya maruz kalırken, en alt iki kıdem dilimini içeren 0-10 arası kıdem yılına sahip katılımcıların **"yaşam kalitesi ve mesleki durum"** boyutunda daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır.

8. Eğitim Kademesi Değişkenine İlişkin Varılan Sonuçlar

"Kendini gösterme ve iletişim" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, katılımcıların görüşleri arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

"Sosyal ilişkiler" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması" ve "Size, yokmuşsunuz gibi davranılması" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, I. kademede görev yapan katılımcılar için (1,11-1,42) ve II. kademede görev yapan katılımcılar için (1,03-1,20) arasında değişmektedir. I. kademede görev yapan katılımcıların algı puanlarının ortalaması, II. kademede görev yapan katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. I. kademede görev yapan katılımcılar, II. kademede görev yapan katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"İtibara saldırı" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi", "Etnik kimliğinizle alay edilmesi", "Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi" ve "Onur kırıcı isimlerle çağırılmanıza" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, I. kademede görev yapan katılımcılar için (1,04-1,63) ve II. kademede görev yapan katılımcılar için (1,00-1,42) arasında değişmektedir. I. kademede görev yapan katılımcıların algı

puanlarının ortalaması, II. kademede görev yapan katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. I. kademede görev yapan katılımcılar, II. kademede görev yapan katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

"Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutunda yaşanmış yıldırma eylemlerinde, öğretmen ve yöneticilerin, "Size önemli görevlerin verilmemesi", "Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumun", "Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi", "Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması" ve "Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumu" konularında yaptıkları değerlendirmelerin hesaplanan aritmetik ortalamaları, I. kademede görev yapan katılımcılar için (1,25-1,76) ve II. kademede görev yapan katılımcılar için (1,12-1,56) arasında değişmektedir. I. kademede görev yapan katılımcıların algı puanlarının ortalaması, II. kademede görev yapan katılımcıların algı puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. I. kademede görev yapan katılımcılar, II. kademede görev yapan katılımcılara göre, belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

I. ve II. kademelerde görev yapan katılımcılar arasındaki bu fark, I. kademede görev yapan sınıf öğretmenleri katılımcıların ve II. kademede görev yapan branş öğretmenleri katılımcılara göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.

Birinci kademede görev yapan öğretmenlerin yüzde yüze yakın oranı sınıf öğretmenidir. İkinci kademede görev yapan öğretmenlerin tamamı branş öğretmenleridir. Bu ayrımdan yola çıkarak yukarıdaki farkın, daha önce (6. maddede) anasınıfı, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenleri arasında saptanan farkla tutarlılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bulgu çalışmamızda bulunan, aynı katılımcılar için, iki farklı değişkenden yola çıkarak aynı sonuca varıldığını göstermektedir.

C) Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Eylemlerini Uygulayanlara İlişkin Sonuçlar

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı, yıldırma davranışları uygulayanların dörtte üçü (72,4)'ü erkek ve dörtte biri (27,6)'si kadın olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, yukarıda yıldırmaya maruz kalanların cinsiyetine ilişkin dağılımı, erkeklerin daha çok yıldırmaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu bulgu ülkemizde öğretmen ve yöneticiler arasında erkeklerin kadınlara göre yıldırma eylemlerinde, gerek yıldırma uygulamasında gerekse kurban olmada daha aktif rol oynadığını göstermektedir.

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin yaşlarına ilişkin dağılımı, yıldırma davranışları uygulayanların üçte ikisi (%64,8)'i 36-48 yaş aralığında, (%14,1)'i 23-35 yaş aralığında ve (%21,1)'i ise 49-61 yaş aralığında olduklarını göstermektedir. Bu durum ülkemizde orta yaş grubu öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma eylemlerine daha çok başvurduklarını göstermektedir.

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin görevlerine ilişkin dağılımı, yıldırma davranışları uygulayanların yüzde altmışı (%58,1)'i okul yöneticisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç aşağı doğru yıldırma eylemlerinin diğer yıldırma eylemlerine göre daha yüksek oranda olduğunu göstermektedir. ABD'de, bu tür yıldırma eylemleri toplam yıldırma eylemleri içinde (%81)'in üzerinde bir orana sahiptir (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Avrupa'da ise bu oran %60 olarak saptanmıştır (Yamada, 2000). Ancak tüm araştırmalarda bu tip yıldırma eylemlerinin diğer tiplere göre daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada da, aşağı doğru yıldırma tipinin diğer tipleri arasında daha yüksek bir oranda olduğunu, ve aynı zamanda Avrupa'daki oranlara çok yakın olduğu görülmektedir.

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin öğrenim düzeylerine ilişkin dağılımı, yıldırma uygulayanların (%54,4) üniversite mezunu, (%44)'ü yüksek okul mezunu ve (%1,6)'sı lisansüstü eğitimine sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgu

üniversite düzeyinde eğitime sahip öğretmen ve yöneticilerin daha çok yıldırma eylemlerine başvurduklarını göstermektedir.

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin branşlarına ilişkin dağılımı, yıldırma davranışları uygulayanların (%62,8)'i sınıf öğretmeni ve (%37,2)'si branş öğretmeni olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda, yukarıda yıldırmaya maruz kalanların branşlarına ilişkin dağılım, sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha çok yıldırmaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu iki bulgu yukarıda, sınıf öğretmenlerinin bulundukları ortamların yıldırmaya eylemlerinin doğmasına uygun ortamlar olduğu iddiamızı desteklemektedir.

Yıldırma davranışları uygulayan kişilerin mesleki kıdemlerine ilişkin dağılımı, yıldırma davranışları uygulayanların (%3,1)'i 0-5 yıl, (%12,8)'i 6-10 yıl, (%14,8)'i 11-15 yıl, (%17,3)'ü 16-20, (%29,6)'sı 21-25 yıl ve (%22,4)'ü ise 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgu öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışına paralel olarak yıldırma davranışları uygulamalarında meydana gelen artışı göstermektedir.

ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır. Öneriler iki şekilde düzenlenmiştir. Birincisi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere yönelik öneriler, ikincisi ise araştırmacılara yönelik önerilerdir.

A . Okul Yöneticilerine Yönelik Öneriler:

Okullarda yıldırma eylemlerinin neden olduğu enerji ve zaman kaybını önlemek, yıldırma eylemlerinin önlenmesiyle mümkün olur. bu eylemlerin önlenmesi için aşağıda bulunan önerilerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

1. Okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında iletişimin daha çok güçlendirilmesi ve iletişim kanallarını sadece hiyerarşiye bağlı kalmaması sağlanmalıdır.
2. Okulda çalışanlar arası sorunların görmezden gelinmemesi ve meydana gelen sorunlar, en kısa sürede ve adil bir şekilde çözüme bağlanmalıdır.
3. Okulda çalışanlar arasında sosyal etkileşimi olumlu yönde arttırmak için okul içinde sosyal faaliyetlere yer verilmelidir.
4. Okulda yapılan ödüllendirmelerin haksızlık olarak algılanmaması için gereken çaba gösterilmelidir.
5. Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır.
6. Öğretmenlere eşit mesafede yaklaşılmalıdır.
7. Okulda sosyal izolasyon olgusuna izin verilmemelidir..

B . Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Ülkemizde yıldırma eylemleri ile ilgili bilimsel araştırma yapılmamış olmasından dolayı, bir çok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konuda eğitim örgütlerinde aşağıdaki araştırmalar yapılabilir.

1. Yıldırma eylemlerinin nedenlerine yönelik araştırma yapılabilir.
2. Yıldırmaya maruz kalma ile kurbanların üzerinde görülen psikolojik ve psikomatik rahatsızlıkların ilişkisi araştırılabilir.
3. Yıldırmaya maruz kalan bireylerin üzerinde görülen psikolojik ve psikomatik rahatsızlıkların boyutuna ilişkin araştırma yapılabilir.
4. Yıldırmaya maruz kalan bireylerin, başvurdukları başa çıkma yollarına yönelik araştırma yapılabilir.
5. Aşağı doğru yıldırma eylemlerinin diğer yıldırma eylemleri tipi arasındaki oranı saptamaya yönelik araştırma yapılabilir.

Yıldırma eylemlerinin araştırılmasında araştırmacıların dikkat etmeleri gereken çok önemli bir nokta vardır. Yıldırma eylemlerinin araştırılması, konu itibari ile aynı kurum içinde çalışanlar arası olumsuz davranışların araştırılmasıdır. Yıldırma eylemlerine maruz kalmış kurbanlar ise, maruz kaldıkları eylemleri, duygu ve düşüncelerini açıklamaktan hem rahatsızlık duyarlar hem de daha çok yıldırmaya maruz kalma endişesiyle bilgi vermekten çekinirler. Bu davranış türü, bu çalışmanın anket uygulanması aşamasında görülmüştür. Bu yüzden bu konuda yapılacak olan çalışmalarda, araştırmacıların bu konuya dikkat etmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ALDERSON, A.D. ve İZ, Fahir. (1978). **The Oxford English-Turkish Dictionary.** İstanbul: ABC Yayınları

ARLI, Mine ve NAZİK, Hamil. (2001). **Bilimsel Araştırmaya Giriş.** Ankara: Gazi Kitapevi

ARPACIOĞLU, Gülcan. (2003 a). *Yıldırma - İşyerinde Zorbalık - 2* http://www.energyturkey.org/content/view/46/2/ (Erişim Tarihi: 28.09.2004)

---------- (2003 b). *İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz.* www.hrdergi.com (Erişim Tarihi: 23.09.2004)

ARSEVEN, A. Doğan. (2001). **Alan Araştırma Yöntemi.** Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

ARTAN, İnci. (1986). **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama.** İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları No: 10.

BALCI, Ali. (2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma.** Ankara: Pegem A yayınları.

---------- (2000). **Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar.** Ankara: Nobel Yayınları.

BALTAŞ, Acar ve Zuhal. (1998). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Yayınları.

BALTAŞ, Acar. (2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma.* http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166. (Erişim Tarihi: 25.8.2004)

BRIGITTE, Kudielka ve SIMONE, Kern. (2004). *Cortisol day profiles in victims of mobbing (bullying at the work place): preliminary results of a first psychobiological field study.* **Journal of Psychosomatic Research,** (56) 149-150

BURSALIOĞLU, Ziya. (1999). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.** Ankara: Pegem Yayınları.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. (2004). **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı.** Ankara: Pegem A yayınları.

CLARKE, Jane. (2002). **Maymuncuk İşyerinde İletişim ve Politika.** İstanbul: Mess Yayınları.

CUSACK, Sean. (2000). *Workplace Bulling: Icebergs in Sight, Soundings Needed.* **The Lancet, 356** (9248), 2118.

DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, R. Distler; ELLİOTT, G. Pursell. (2003). **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz.** (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları

DICK, V. Rolf ve WAGNER, Ulrich. (2001). *Öğretmede stres ve gerginlik: Bir yapısal eşitleme yaklaşımı.* **British Journal of Educational Psychology,** 71, 243-259

DOUBTFIRE, Dianne. (1997). **İnsanlarla İyi Geçinmenin Yoları.** (Çev. Evren KAYRA), İstanbul: Rota Yayınları.

EINARSEN, S. (2000). *Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach.* **Aggression and Violent Behavior, 5** (4), 379-401.

FIELD, Tim. (2004). *Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised.* http://www.bullyonline.org/personal.htm. (Erişim Tarihi: 25.5.2004)

GIBSON, James L; JOHN M. Ivancevich; JAMES H. Donelly. (1994). **Organizations** Illinois:IRWIN.

GREENBERG, J. ve ROBERT A. Baron. (1999). **Behavior in Organizations.** Boston: Allyn and Bacon.

HORTAÇSU, Nuran. (1997). **İnsan İlişkileri.** Ankara: İmge Yayınları

---------- (1998). **Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler.** Ankara: İmge Yayınları

JOHNSTONE, Margaret. (1989). **Stres in Teaching.** Midlothian: Lindsay Ltd.

KAPTAN, Saim.(1999). **Bilimsel Araştırma Teknikleri.** Ankara: Gazi Yayınları.

KARASAR, Niyazi. (2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

LEYMANN, Heinz. (2004) *Bullying; Whistleblowing Psychological terrorization – the problem of terminology.* www.leymann.se/English/11130E.HTM - 7k - (Erişim tarih: 07.02.2005)

MIKKELSEN, E. Gezme ve EINARSEN, Stale. (2002 a). *Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy.* **Scandinavian Journal of Psychology,** 43, 397-405.

----------(2002 b). *Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stres among victims of bullying at work.* **European Journal of Work and Organizational Psychology, 11** (1), 87-111

Milli Eğitim Bakanlığı APK Kurulu Başkanlığı. (2005). **Milli Eğitim İstatistikleri.** Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

NAMIE, Gary. (1999) *The Workplace Mobbing.* http://www.bullyonline.org/personal.htm. (Erişim Tarihi 25.05.2004)

OĞUZ, Şeref. (2003). *İşyeri salgını Yıldırma ile mücadele kolay değil.* Tercüman Gazetesi http://www.tercuman.com/Detay.asp?yaziID=757&yazarID=44 (Yayın Tarihi: 16.08.2003).

ÖZALP, Selin. (2005). *Gündemde Yıldırma (Ofislerde Psikolojik Şiddet) Var* http://www.kadinvizyon.com/article.php?aID=588 050405 (Erişim tarihi: 06.03.2005)

PECK, M. Scott. (2003). **Kötülüğün Psikolojisi.** (Çev. Göker TALAY) İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

PEHLİVAN, A. İnayet. (2002). **İş Yaşamında Stres.** Ankara: Pegem A yayınları.

SAMANCI, Armağan. (2001). *Taciz, Depresyon, İstifa.* Radikal gazetesi http://www.radikal.com.tr/2001/01/227yasam/01tac.shtml (Yayın Tarihi:22.01.2001)

TARHAN, Nevzat. (2004). *Psikolojik Savaş; Yıldırma* www.ailem.com/templates/news/detail/detail11.asp?id=6801 (Erişim Tarihi: 20.05.2004)

TUTAR, Hasan. (2004 a). *İşyerinde Depresyon.* www.yenibir.com/kariyerdestekkendinintanı/0,,lmt-0@lc-1,00.asp (Erişim Tarihi 13.01.2004)

---------- (2004 b). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Nedenleri* www.yenibir.com/kariyerdestekkendinintanı/0,,lmt-0@lc-1,00.asp (Erişim Tarihi: 13.01.2004)

----------(2004 c). *Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi.* www.yenibir.com/kariyerdestekkendinintanı/0,,lmt-0@lc-1,00.asp (Erişim Tarihi 13.01.2004)

VANDEKERCKHOVE, Wim ve COMMERS, M. S. Ronald. (2003). *Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?* **Journal of Business Ethics,** 45: 41–50.

YAMADA, C. David. (2000). *The phenomenon of "workplace bullying" and the need for status-blind hostile work environment protection.* **Georgetown Law Journal** http://www.workdoctor.com/press/hrexec.html (Erişim tarihi 02.02.2005)

YÜCEL, Deniz. (2002). *İşyerinde Depresyon.* İŞ,GÜÇ BAKIŞ" - **İş Yaşamı Dergisi,** 5,28-32

YÜCETÜRK, Elif. (2003). *Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?* http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226. (Erişim Tarihi 14.05.2004)

----------(2004). *Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing* http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226) (Erişim Tarihi 14.05.2004)

ZAPF, Dieter. (1999). *Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work.* **International Journal of Manpower,** 20, 70-85.

EKLER

Bu bölümde, tezde kullanılan veri toplama aracı örneği, veri toplama aracının hazırlanması aşamasında görüşüne başvurulan uzman kişilerin listesi, araştırma kapsamına alınan ilköğretim okullarının listesi ve araştırma izni bulunmaktadır.

ıldırma eylemlerini araştırmada kullanılan anket.

Bilime olan bu katkınızdan dolayı teşekkür ederim

İlköğretim Kurumlarında
Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri

Eğitim kurumlarında çalışanlar arasındaki ilişkiler, iş performansını olumlu veya olumsuz etkileyecek faktörlerin başında gelir. rmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışanlar arasındaki ilişkilerde, etik dışı iletişim veya duygusal taciz uygulamalarıyla gelmiş olan yıldırma eylemlerinin varlığını ve sıklığını saptamaktır.

Bu amaçla hazırlanan elinizdeki anketi bilime katkı sağlama bilinci ile ve içtenlikle doldurmanız arzu edilmektedir. Doğru ı ulaşabilmek, anket formunun doğru bir şekilde cevaplandırmanıza bağlıdır.

Anketin birinci bölümünde, size ait genel bilgiler istenmektedir. Vereceğiniz cevaplardan elde edilecek olan bilgiler, bilimsel ı kullanılacağından ankette isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Anketin ikinci bölümünde ise, toplam 52 davranış türü sıralanmıştır. Karşılaştığınız davranış türünü, size uygun olan ıme sıklığına (Hiçbir zaman, Bazen, Ara sıra, Çoğunlukla ve Her zaman şıklarından birine) " X " koyarak işaretleyiniz.

Anketin üçüncü bölümünde ise, ikinci bölümde sıralanmış davranış türlerini uygulayan kişilerin genel bilgileri sorulmaktadır. ɔnu ile ilgili eklemek istediğiniz yaşanmış hikâye varsa, abbas_erturk@mynet.com adresine e-mail şeklinde gönderebilirsiniz. için şimdiden teşekkür ederiz.

Abbas ERTÜRK

1 I :

i soruları uygun yerlerine "X" atarak işaret koyunuz.

ERİNİZ

iniz :
( ) Erkek ( ) Kadın

Medeni Haliniz :	
1.	( ) Bekâr
2.	( ) Evli
3.	( ) Dul

Yaşınız :	
1. ( ) 23-28	4. ( ) 41-46
2. ( ) 29-34	5. ( ) 47- 52
3. ( ) 35-40	6. ( ) 53 ve üstü

aki Göreviniz:
ul Müdürü ul Md. Yrd. retmen

Gördüğünüz Eğitim :	
1.	( ) Yük. Okul
2.	( ) Üniversite
3.	( ) Lisans Üstü

Branşınız	
1.	( ) Ana Sınıfı
2.	( ) Sınıf Öğretmeni
3.	( ) Branş Öğretmeni

Kıdeminiz (Yıl)	
	4. ( ) 16-20
)	5. ( ) 21-25
15	6. ( ) 26 ve üstü

Çalıştırdığınız Kademe	
1.	( ) I. Kademe
2.	( ) II. Kademe

II :

şağıda bir ilköğretim kurumunda çalışanlar arasında meydana gelebileceği düşünülen davranış türleri verilmiştir. Bugüne v yaptığınız yerlerde karşılaştığınız aşağıdaki (size karşı yapılan) davranışların gerçekleşme sıklığını "X" işaretiyle belirtiniz. i davranışın 3 ay süre ile yaşanmış olması gerekir.)

Yapılan Davranış	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,					
Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,					
Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,					
İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,					
Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,					
Telefonla rahatsız edilme durumuz,					
Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,					
Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,					
Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,					
Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,					
İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,					
İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,					
Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,					
Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,					
Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,					
Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,					
Bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz,					
Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,					
Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,					
Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,					
Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,					
Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,					
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,					
Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,					
Etnik kimliğinizle alay edilmesi,					
Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,					
Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,					
Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,					
Kararlarınızın sürekli sorgulanması,					
Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,					
Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,					
Şerefinize leke sürülmeye çalışılması,					
Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,					
Tutarsız olmakla suçlanmanız,					
Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,					

Yapılan Davranış	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Size önemli görevlerin verilmemesi,					
Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,					
Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,					
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,					
Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,					
Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,					
Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,					
Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi,					
Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,					
Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,					
Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,					
Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,					
Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,					
Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız,					
Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,					
Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,					
Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,					

III :

ının amacı, bu tür davranışları uygulayan kişilerin genel bir profilini çıkarmaktır.
ı Bu Tür Davranışları En Çok Uygulayan Kişinin:-

ek ın

Yaşı
1.( ) 23-35 2. ( ) 36-48 3. ( ) 49-61

Kurumdaki Görevi
1. ( ) Yönetici 2. ( ) Öğretmen 3. ( ) İdari personel

Eğitim
. Okul versite ns Üstü

Branşı
1. ( )Sınıf Öğretmeni 2. ( )Branş Öğretmeni

Mesleki Kıdemi (Yıl)	
1. ( ) 0-5 2. ( ) 6-10 3. ( ) 11-15	4. ( ) 16-20 5. ( ) 21-25 6. ( )26 ve üstü

Ek-2: Veri toplama aracının hazırlanması aşamasında görüşlerine başvurulan uzmanlar

Prof. Dr. Temel ÇALIK	Gazi Üniversitesi- Eğitim Fakültesi
Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY	Gazi Üniversitesi- Eğitim Fakültesi
Prof. Dr. Üstün DÖKMEN	Ankara Üniversitesi – Eğitim Fakültesi
Yrd. Doç Dr. Hüseyin ÖNCÜ	Gazi Üniversitesi- Eğitim Fakültesi
Yrd. Doç. Necati CEMALOĞLU	Gazi Üniversitesi- Eğitim Fakültesi

Ek-3: Araştırma kapsamına alınan ilköğretim okulları

İlçeler	İlköğretim Okulları
Ynimahalle	Afşinbey İlköğretim Okulu
	Demetevler İlköğretim Okulu
	Batıkent İlköğretim Okulu
	MEV Batıkent İlköğretim Okulu
Keçiören	Mehmet Akıf İlköğretim Okulu
	Toygar Börekçi İlköğretim Okulu
	29 Ekim İlköğretim Okulu
	Yalçın Eskiyapan İlköğretim Okulu
Altındağ	Halim Şaşmaz İlköğretim Okulu
	Gülpınar İlköğretim Okulu
	H. Bayram İlköğretim Okulu
	Şehit Albay İbrahim Karaoğlanoğlu İlköğretim Okulu
Mamak	Ergenekon İlköğretim Okulu
	Demokrasi İlköğretim Okulu
	Kuvai Milliye İlköğretim Okulu
	Mehmet Çekiç İlköğretim Okulu

Ek-4 : Araştırma izni

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01/1151 2/03/2005

Konu : Araştırma İzni

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi :Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 09.02.2005 tarih ve 1141 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Abbas ERTÜRK'ün "İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri" konulu araştırma çalışmasını İlköğretim Okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Söz konusu anketin uygulanması Bakanlığımızca uygun görülmüş olup, eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla ekte bir örneği gönderilen anketin araştırmacı tarafından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini rica ederim.

Nurettin KONAKLI
Bakan a.
Kurul Başkanı V.

EK :
EK – 1 Anket (3 Sayfa)

EĞİTİME %100 DESTEK ÜCRETSİZ 444 0 632 DANIŞMA HATTI
Atatürk Bulvarı No: 98 Kızılay 06650 ANKARA
Telefon: 425 00 86 - 425 33 67 Faks : 418 64 01
e – posta : apk @ meb.gov.tr Elektronik ağ : www.meb.gov.tr