

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE VE AZERBAYCAN'DAKİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV
YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Elnur MAMMADOV

ANKARA-2010

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE VE AZERBAYCAN'DAKİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV
YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Elnur MAMMADOV

Tez Danışman
Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

ANKARA-2010

Eğitim Bilimleri Müdürlüğü'ne

Elnur MAMMADOV'a ait "Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması" başlıklı çalışması jürimiz tarafından 02.07.2010 Tarihinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan.....

Üye (Tez Danışmanı):.....

Üye :.....

Üye :.....

ÖNSÖZ

2000’li yıllarda yaşanan hızlı gelişme ve küreselleşme ile ortaya çıkan kriz, eğitim örgütlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Böyle durumlarda çalışanlar üzerinde ciddi ve olumsuz etkiler yaratan yıldırma problemleri sisteme veya bu sistemde çalışanlara zarar verebilmektedir.

Yıldırma (mobbing), örgütsel bir hastalıktır. Önlenmediği takdirde örgütün tüm yapısına yayılarak büyük iş gücü kayıplarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada kültür, dil ve din bakımından bir birine çok yakın olan iki kardeş ülke Azerbaycan ve Türkiye Cumhuriyetlerinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma davranışları araştırılmıştır. Araştırma bulgularının her iki ülkede var olan bu soruna ışık tutacağı ümit edilmektedir.

Araştırmanın her safhasında bana, öneri ve eleştirileri ile katkıda bulunan, sabır gösteren ve benden desteğini esirgemeyen danışmanım, hocam sayın Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU’na sonsuz teşekkür ederim.

Eğitimim boyunca bana bilgi, sevgi ve yardımlarını esirgemeyen Gazi Üniversitesi öğretim üyelerine saygılarımı sunuyorum.

Araştırmanın birinci aşaması, Azerbaycan’da yapıldı. Araştırma safhasında benimle birlikte okul okul dolaşan Şerafet öğretmene en içten teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın ikinci aşaması Ankara’da yapıldı. Bu süreçte beni destekleyen öğretmen ve yöneticilere de teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma ve istatistiklerle ilgili bana verdiği desteğinden dolayı değerli dostum Vügar Aliyev ve Emel Tüzel’e, sevgili eşim Gülsüm Hanım’a ve kendisine zaman ayıramadığım için bana sık sık küsen oğlum Elgin Kaan’a, yıllardır yolumu bekleyen **anneme** ve tüm aile fertlerime, beni her konuda destekleyen İsmail Pamuk abime, beni sabırla idare ettikleri ve her yönde destek verdikleri için iş arkadaşlarıma ve yöneticilerime, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Elnur MAMMADOV

Ankara, Mayıs 2010

ÖZET

TÜRKİYE VE AZERBAYCAN'DAKİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

MAMMADOV, Elnur

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

Mayıs – 2010, 53 Sayfa

Bu araştırmada, Azerbaycan ve Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlıklarına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve bu eylemlerin kimler tarafından uygulandığı incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemi, Türkiye ve Azerbaycan’ın başkentleri, Ankara ve Bakü’deki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan toplam 300 öğretmenden oluşmuştur. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmenlerin kimlik bilgilerinde frekans ve yüzde, gruplar arasındaki görüş farklılıklarını saptamada t-testi, varyans analizi yapılmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Türkiye ve Azerbaycan’da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu gözlemlenmiş ve bunun yanı sıra, Azerbaycan’da öğretmenlerin yaş ortalamasının kırk yaş ve üzeri olduğu, Türkiye’de öğretmenlerin mesleki kıdem süresi genellikle 1-20 yıl arasıyken, Azerbaycan’da 21 yıl ve üzeri olduğu, Türkiye’de Öğretmenlerin çalıştığı okullardaki görev süreleri 1-10 yıl arasıyken, Azerbaycan’da bu durum 11-20, 21 yıl ve üzeri olarak görülmektedir.

Türkiye’deki öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin okul müdürleri, müdür yardımcıları tarafından yapıldığı görülürken, Azerbaycan’da bunlarla birlikte velilerin de olumsuz davranış sergilediği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarının erkek ve daha kıdemli öğretmenler tarafından, daha çok Yabancı Dil, Sosyal Bilimler, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerine yönelik olduğu saptanmıştır. Her iki ülkede de olumsuz davranış sergileyenlerin içerisinde erkeklerin oranı kadınlara göre oldukça fazladır.

ABSTRACT

A COMPARISON OF THE TEACHERS IN ELEMENTARY SCHOOLS IN TURKEY AND AZERBAIJAN FACED WITH “MOBBING” CONDUCT

MAMMADOV, Elnur

Graduate Degree, Educational Administration and Supervision Department

Thesis Advisor: Associate Professor Necati CEMALOĞLU

May 2010, 53 Pages

In this research an analysis was conducted on teachers in elementary schools attached to the Ministries of Education in Turkey and Azerbaijan that were subject to the level and characteristics of “mopping” as well as to those who conducted these activities.

This research sample is comprised of a total of 300 elementary school teachers attached to the Ministries of Education of Turkey’s and Azerbaijan’s capital, Ankara and Baku. The data was processed according to the SPSS data analysis program and the frequency and percentage of their identity, a t-test in determining the differences of view among groups and and a variance analysis were conducted at a 0.05 meaningful level.

It was observed that the majority of teachers in elementary schools in Turkey and Azerbaijan were women and aside from this the average age of teachers in Azerbaijan were found to be forty and above and while the occupational length of service of teachers in Turkey is between 1-20 years, in Azerbaijan it is 11-20 years and above 21 years.

While those who conduct a negative reaction to teachers in Turkey are school principals and assistant school principals, in Azerbaijan, aside from these individuals, are parents as well.

It was determined that mobbing behavior in elementary schools took place by men and senior teachers mostly towards foreign language, social sciences, physical education and fine arts. In both countries, among the individuals that exhibit a negative reaction, it can be observed that men are considerably more than women.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ İMZA SAYFASI.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Tanımlar.....	6

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yıldırma	8
2.1.1. Yıldırma Uygulayıcıların ve Kurbanlarının Özellikleri.....	10
2.1.2. Yıldırma Sürecinin Aşamaları	11
2.1.3. Yıldırma Dereceleri	13
2.1.4. Yıldırma Türleri.....	13
2.1.5. Türk Medeni Kanununda Yıldırma.....	15
2.1.6. Yıldırma Sonuçları.....	17

2.1.7.Yıldırmanın Örgütlerde Psikolojik Maliyeti	18
2.1.8. Yıldırmanın Örgütlere Ekonomik Maliyeti	19
2.1.9. Yıldırmanın Toplum ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları	19
2.1.10. Yıldırma İle Başa Çıkma Yolları ve Alına Bilecek Önlemler	20
2.1.11. Eğitim Örgütlerinde Yıldırma.....	23

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	25
3.2. Araştırmanın Evreni.....	25
3.3. Araştırmanın Örneklemi	25
3.4. Veri Toplama Aracı	26
3.5. Verilerin Toplanması	27
3.6. Verilerin Analizi	27

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Deneklerle İlgili Bulgular	28
4.1.1 Öğretmenlerin Cinsiyet Bilgilerine İlişkin Bulgular.	28
4.1.2 Öğretmenlerin Yaş Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	29
4.1.3 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Bilgilerine İlişkin Bulgular	29
4.1.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Bilgilerine İlişkin Bulgular	30
4.1.5 Öğretmenlerin Görev Süresi Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	31
4.1.6 Öğretmenlerin Branş Bilgilerine İlişkin Bulgular	31
4.2. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri, hangi sıklıkta yıldırma yaşamaktadır?	32

4.3. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama alanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?.....	34
4.4. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mesleki kıdeme, görev süresine ve branşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?	36
4.5. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere yönelik yıldırma uygulamalarının demografik dağılımı nasıldır?	41
4.5.1 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Cinsiyet Bilgilerine İlişkin Bulgular	41
4.5.2 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Yaş Bilgilerine İlişkin Bulgular	42
4.5.3 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Medeni Durum Bilgilerine İlişkin Bulgular	42
4.5.4 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Mesleki Kıdem Bilgilerine İlişkin Bulgular	43
4.5.5 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Görev Süresi Bilgilerine İlişkin Bulgular	43
4.5.6 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Branş Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	44

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	45
5.2. Öneriler	47

KAYNAKÇA	48
-----------------------	----

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı.....	51
-------------------------------	----

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ankara ve Bakü’deki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları	25
Tablo 2. Ankara ve Bakü’deki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet örnekleme ilişkin dağılımı	25
Tablo 3. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenlerine Göre Dağılımı	28
Tablo 4. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	29
Tablo 5. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenlerine Göre Dağılımı	29
Tablo 6. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenlerine Göre Dağılımı	30
Tablo 7. Öğretmenlerin “Görev Süresi” Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 8. Öğretmenlerin “Branş” Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 9. “Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama durumlarına ilişkin dağılım	32
Tablo 10. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama alanları arasındaki fark için t-testi dağılımı.....	34
Tablo 11. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; Cinsiyete Göre t-testi Dağılımı.....	37
Tablo 12. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; yaşa göre tek yönlü varyans analizi dağılımı	37
Tablo 13. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; medeni duruma göre dağılımı.....	38
Tablo 14. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; kıdeme göre tek yönlü varyans analizi dağılımı.....	39
Tablo 15. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; okuldaki görev yılına göre dağılımı	39
Tablo 16. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; branşlarına göre dağılımı.....	40
Tablo 17. Olumsuz davranış sergileyenlerin “Cinsiyet” dağılımı	41
Tablo 18. Olumsuz Davranış Sergileyenlerin “Yaş” Dağılımı.....	42

Tablo 19. Olumsuz Davranış Sergileyenlerin “Medeni Durum” Dağılımı	42
Tablo 20. Olumsuz Davranış Sergileyenlerin “Mesleki Kıdem” Dağılımı	43
Tablo 21. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Görev Süresi”	43
Tablo 22. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Branş” Dağılımı	44

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde Türkiye ve Azerbaycan'daki Milli Eğitim Bakanlıkları'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkin araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklar ile araştırmaya ilişkin kavramların tanımlarına ve kısaltılmalara yer verilmiştir.

1.1.PROBLEM DURUMU

Örgütsel yaşamın önemli sorunlarından birisi yıldırma. Yıldırma, işin, işverenin ve işgörenin olduğu her alanda sıklıkla görülebilen bir durumdur. Yıldırma davranışları, toplumun, örgütün veya grubun özelliklerine göre farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Yıldırma, kişinin yalancı olduğunun ima edilmesi, alaya alınması, hakkında dedikodu çıkarılması veya diğer işgörenler ile iletişimden mahrum bırakılması gibi birçok davranış şeklinde görülebilmektedir. (Cemaloğlu, 2007: 346). Yıldırma, örgütsel bir hastalık olarak tanımlanmaktadır. Önlenemediği takdirde örgütün tüm organlarına yayılarak büyük iş gücü kayıplarına neden olduğu bilinmektedir.

Yıldırma sadece üstlerin astlara uyguladığı bir baskı değildir. Çoğu zaman çalışanlar da bağlı oldukları birim amirine, orta kademe yöneticilerine ya da iş arkadaşlarına bu baskıyı uygulamaktadır. (Yücel, 2004)

Yıldırmaya maruz kalan bireylerde işten ayrılma, hatta intihara kadar varabilen ciddi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir. Yıldırma sonucunda yaşanan maddi ve beşeri kayıplar sadece bireye ve örgüte değil tüm topluma ve ülkeye zarar verebilmektedir.

İngiltere'de çalışanların %54'ünün, Almanya'da çalışanların ise %11'inin yıldırma mağduru olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü raporunda bazı meslek gruplarında çalışanların %95'inin yıldırmaya maruz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de ise özel işyerlerinin %90'ında resmi kurumların ise %60'ında insanların yıldırma mağduru olduğu iddia edilmektedir (Akt. Yıldırım, 2008: 3).

Örgütlerde yaşanan yıldırma eylemlerine ilk dikkati çeken bilim adamı Leymann'dır. Leymann, örgütlerde yetişkinler arasında bireylerin, diğerlerine zarar vermek amacıyla başvurduğu sistematik saldırganlığı anlatmak için yıldırma kavramını kullanmıştır (Akt. Cemaloğlu, 2007: 346).

1996 Yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde yapılan 15.800 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların %4'ü bir önceki yıl fiziksel şiddete, %2'si cinsel tacize ve %8'i ise mobbinge maruz kalmıştır. Birleşik Krallıkta yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbinge maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan araştırma sonuçlarına göre ise intiharların %10 -%15'inin nedeni mobbing'tir. (Akt. Yıldırım 2008:6)

Bir toplumun en önemli örgütlerinden biri olan okullarda, eğitim sisteminin en değerli ve en temel insan gücü kaynaklarından biri olan öğretmenlerin mesleki yaşamlarında başarılı ve mutlu olabilmelerindeki en önemli faktörlerden biri de yıldırma maruz kalmadan veya yıldırma boyun eğmeden ayakta durabilmeleridir.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, iletişim veya etkileşimden kaynaklanan ve strese neden olabilecek unsurlar vardır. Hiyerarşik bir yapılanmanın söz konusu olduğu, zayıf ve ilk milli adımlarını atmaya çalışan, devlet sisteminin tam yerleşmediği ve güçlünün psikolojik olarak veya dolaylı yollardan baskı yaptığı sistemlerde, eğitim sistemi de bu olumsuz süreçten etkilenmektedir. Bu etkilenme Azerbaycan'da daha yaygın olarak görülmektedir. Türkiye'de de diğer sektörlerde olduğu gibi, eğitim sektöründe de stres yaratan bir faktör olarak yıldırma kavramı, detaylı bir şekilde henüz incelenmemiş ve yasalarda yerini bulmamıştır.

Fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet ve ekonomik şiddet gibi farklı şiddet türleri bulunmaktadır (Tınaz, 2006, s. 37–38). İşyerlerinde en sık rastlanılan şiddet türü psikolojiktir. İşyerinde psikolojik şiddet, kamu ve özel sektörde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaşmasına ya da uzaklaştırılmasına neden olan her tür kaba davranıştır.

Yıldırma, bir psikolojik şiddet ya da psikolojik bir terördür. Bu yönüyle yıldırma davranışları şiddet türleri arasında yer almakta ve iş yeri şiddetinin en hızlı büyüyen şekli olarak kabul edilmektedir (Tınaz, 2006, s. 43–45).

Yıldırma konusunda Gökcel ve Ertüreten'in (2006) yaptıkları çalışma ülkemizde işyerlerinde yıldıırma davranışlarının varlığı konusunda fikir vermektedir. Gökcel ve Ertüreten (2006), çalışmalarında İstanbul, Ankara ve İzmir'de kamu ve özel sektöründe çalışanlar arasında yıldıırma davranışlarını incelemişlerdir.

Çalışanların yaşamına giren ve yaygınlaşan yıldıırmanın eylemlerinin öğretmenler arasında da görülmesinin eğitim sistemimizi olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. 1990'lı yıllarda okul ve okul liderleri hakkında görüşler, sosyal çevrenin eğitimden talepleri ve günümüzde oluşan yeniden yapılanma anlayışı içinde sadece okul yönetimini değil, okuldaki öğrenme ve öğretme sürecini de doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir (Cemaloğlu, 2007: 74).

Çalışmada psikolojik baskı, devamlı çalan telefonlar, bağırma, günah keçisi haline getirme, sessiz telefonlar, suçlama, tehdit, yapılan işi dikkate almama, eğitim almasına izin vermeme, haksızlık, dedikodu, başkalarıyla konuşturulmama, iletişim özgürlüğünü kısıtlama, anlamsız görevler verme, istenmeyen fiziksel temas, fiziksel saldırı, çalışma arkadaşlarının sosyal yönden yalnız bırakması, aşırı ve rahatsız edici e-posta trafiği en fazla görülen yıldıırma davranışları olarak tespit edilmiştir (Gökçe, 2006: 21).

Yıldıırma duygusal bir saldırı olmakla birlikte, uygulayanın saygısız ve zararlı bir davranışıyla başlamaktadır. İşveren için ise, işgörenin çalıştığı ortamda veya toplumda alay edilerek veya itibarını kaybettirerek küçük düşürülmesidir. İşsizliğin yüksek olduğu ve sosyal hakların yeterince korunmadığı gelişmekte olan ülkelerde zekâ, dürüstlük, yaratıcılık ve başarı gibi birçok değere sahip bireylerin çalıştıkları kurumlarda yıldıırma uygulamalarına maruz kalmadan tutunabilmeleri çok zor görülmektedir. Nitekim Azerbaycan Cumhuriyeti, gelişmekte olan bir ülke olarak eğitim sisteminde yeni yapıcı adımlar atmaktadır. Ancak bu adımların atılması sırasında yıldıırma eylemleri gibi çeşitli engellerin görülmesi kaçınılmaz olmakla birlikte hem ekonomik hem de sosyal açıdan çalışanlara ve dolayısıyla devlete zarar vermektedir.

Araştırmada Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yanı sıra Azerbaycan'da Eski Sovyet sisteminden kalmış ve atamaların çok az bir bölümü Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldıırma eylemlerine ilişkin görüşlerine başvurulmuştur.

1.2.AMAÇ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışlarını saptamak ve karşılaştırmalı analizini yapmaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1.2.1. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri, hangi sıklıkta yıldırma yaşamaktadır?

1.2.2. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama alanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.3. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları;

1.1.1.1.Cinsiyete,

1.1.1.2.Yaş,ı,

1.1.1.3.Medeni duruma,

1.1.1.4.Mesleki kıdeme,

1.1.1.5.Görev süresine,

1.1.1.6.Branşı,

göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.4. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere yönelik yıldırma uygulayanların demografik dağılımı nasıldır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye’deki eğitim kurumlarının örgütsel yapıları, öğretmenlerin kendi aralarında bile iletişimsizliğe ve gereksiz tartışmalara, dolayısıyla yıldırma davranışlarının görülmesine neden olmaktadır.

Avrupa Birliği üye ÷lkelerde işyerlerinde psikolojik tacizle mücadelelele yönelik çalışmalar yapılmakta ve Avrupa Birliği üyesi ÷lkelerin sendikaları, mobbing karşıtı yaşantıların yürürlüğe girmesi için çok güçlü çalışmalar yapmaktadırlar. (Dunn.S. 2005)

Araştırma ve Taramalar sonucunda daha önce Yıldırma konusunda Azerbaycan'da, çalışma yapılmadığı gör÷lm÷ştür. Bu durum göz önünde bulundurularak bu araştırma ile Türkiye ve Azerbaycan okullarında karşılaşılan yıldırma eylemlerinin ve uygulayıcılarının tespitinin sağlanması ile bu eylemlerin önlenebilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına imkan vereceği umulmaktadır.

Azerbaycan'da ise maddi sıkıntılar, toplumdaki gelecek kaygısı, řu an bile sonucu belirsiz ateşkes durumunda olan Azerbaycan-Ermenistan savaşı, öğretmenler arasında özellikle stres ve gerginliklere, aynı zamanda ek iş yapmaya mecbur bırakmaktadır. Bu da öğretmenlerde stresten kaynaklanan hastalıklara, okul yöneticileri ile öğretmenler ve diğer öğretmenler arasındaki ilişkilerin yıpranmasına ve psikolojik şiddetin yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Kültür yapıları ile birbirine benzer özellikler gösteren Türkiye ve Azerbaycan'da öğretmenlik, yoğun bir çalışma temposu ve sorumluluk altında özveri isteyen bir meslektir. Öğretmenler bir yandan öğrenci, veli, iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinde denge kurmaya ve hizmet vermeye çalışırken diğer yandan da örgüt yapısı ve yönetimden kaynaklanan sorunlarla mücadele etmek zorundadır. Bu nedenle işi aslında insan olan öğretmenlik mesleğinde yıldırma davranışlarına maruz kalma olasılığının yüksek olması kaçınılmazdır.

1.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

1. Araştırmanın kapsamı, Türkiye ve Azerbaycan Cumhuriyetleri'nin başkentleri Ankara ve Bakü illerinin Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde, her iki ÷lkede 12'şer okul olmak üzere Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen "Olumsuz Davranışlar Ölçeği"ndeki maddelerle sınırlıdır.

3. Araştırma, okul ortamında yaşanan yıldırma (mobbing) davranışlarıyla sınırlıdır.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmada;

- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve niceliktedir.
- Örneklem grubu, uygulanan ankete doğru ve yansız olarak cevap vermiştir.
- Anketlerinin gönüllü öğretmenler tarafından ve yüz yüze yapılmıştır.

1.6. TANIMLAR

1.6.1. Stres: Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Karşı karşıya kaldığı tehdit ve zorlamalar karşısında birey kendini korumaya yönelik tepki verir. Bu tepki genelde “savaş” veya “kaç” biçiminde adlandırılır (Baltaş ve Baltaş, 1993: 23).

1.6.2. Yıldırma: İşyerinde belirli kişileri hedef alan ve düzenli yapılan bir dizi duygusal taciz veya yıpratma hareketidir.

1.6.3. Kurban: Yıldırmaya maruz kalan kişidir.

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

1.6.5. Motivasyon: Kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranışlarıdır. Bireyin hareketlerinin arkasında bulunan psikoloji dilinde güdü adı verilen güçtür. Davranışa enerji sağlayan organizmanın içindeki ve çevresindeki güçler olarak tanımlanır (Yıldırım, 2008: 9).

1.6.6. Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.

1.6.7. İlköğretim: 6–14 yaş grubundaki öğrencilerin eğitim aldıkları devredir.

1.6.8. Öğretmen: İş ve özel hayatındaki bilgi, görgü ve yaşam tarzıyla, değişik alanlarda başkalarının eğitime ve gelişmesine yardım etmek için gerekli yetki ve bilgileri kazanmış olan kişilerdir.

1.6.9. Çatışma: Çatışma bir sosyal veya biçimsel grupta yer alan bireyler veya gruplar arasındaki anlaşmazlık, düşmanlık olarak veya bireyin anlaşmazlık algılanması veya bu anlamda ortaya çıkan sorunları çözümlemedeki yetersizliği olarak düşünülebilir (Baysal ve Tekarslan, 1996: 149).

BÖLÜM II

Bu bölümde, yıldırma ile ilgili literatür incelenmiş ve ilgili araştırmalar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. YILDIRMA

İngilizce “mobbing” kavramı, “mob” kökünden türemiştir. “Mob” sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Sözcük, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. “Mobbing” sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma veya sıkıntı verme demektir (Yüçetürk, 2003: 3).

Yıldırma, alışılmış yırtıcı düşmanlara karşı genellikle saldırgan olmayan ve kötü davranmayan bazı türlerde görülen hırpalayıcı ve saldırgan tepkidir. Yıldırma hem sığırcık, kayın ispinozu, karatavuk, serçe gibi birçok ötücü kuşta, hem de martı gibi daha dövüşken türlerde görülen özel bir davranıştır; bu kuşlar bir yerde toplanırlar ve yalnız yakaladıkları bir düşmanlarına (atmaca, baykuş) topluca saldırırlar. Yıldırma için toplanma, kuşların özel bağırımlarıyla başlar ve düşmanı uzaklaştırmayı amaçlar. Belli bir yerde sık sık yinelenen yıldırma eylemi, yırtıcı düşmanda bir alışkanlık yaratarak bu düşmanın daha sonraları söz konusu yerden uzak durmasına yol açmaktadır. (Büyük Larousse, 1986).

“Mobbing” kavramı daha sonra, İsveçli doktor Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı gösterdikleri zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Çalışma hayatında ise “mobbing” kavramı ilk kez, 1980’li yılların başında İsveçli çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, çalışanlar arasında benzer türde uzun dönemli ve saldırgan davranışların varlığına dair yapmış olduğu saptamalar sonucunda “mobbing” diğer bir ifadeyle “yıldırma” kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2006: 11).

Leymann'a göre yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlâk dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan psikolojik bir terördür (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 4–5).

Field yıldırma kavramını, hedef kişilerin özgüvenlerine ve öz-saygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır (Tınaz, 2006: 14).

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre ise yıldırma, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulama yoluyla bir kişiyi iş yerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir.

Yıldırmanın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan araştırmalarda Höel (1999) işgörenlerin (%3 ila %50), Leymann (1990), İsveç'te çalışanların %25, Rayner (1997) İngiltere'de çalışanların %50'si, İsviçre'de çalışanların %3,5'i (Niedl (1996), iş yaşamı boyunca yıldırmaya maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. (Cemaloğlu, 2007: 112).

Yıldırma, örgütlerde tedbir alınmadığı takdirde bulaşıcı bir hastalık gibi örgütün tüm organlarına yayılabilmektedir. Bu tür örgütlerde güven, sevgi ve saygı azalmakta, motivasyon yok olmakta, çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş göstermekte ve iş verimliliği düşmektedir (Çobanoğlu, 2005: 22–25).

Mobbing yaşamın her alanında kullanılan caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, izole etme gibi anlamlara gelmektedir. Genelde iş yerlerinde bazen bir kişinin, bazen birkaç kişinin üzerinde uygulanan günler veya bazen aylar süren bir uygulamadır.

Leymann'a göre; “İşyerinde var olan yıldırma eylemleri her sektörde farklı düzeyde olabilir, davranış şekli değişiklik gösterebilir ama sonuçları ele alındığında aynı üzücü sonuçlar vardır”.

Günümüze kadar Türkiye'de yıldırma (mobbing) kavramı uzmanlar tarafından bir birine yakın terimlerle kullanılmıştır. Yücetürk (2003) mobbing kavramını “Yıldırma” olarak, Tutar (2004) “Psikolojik Şiddet” olarak, Solmuş (2005) ise “Duygusal Zorbalık/Taciz” olarak ele almıştır.

Field (1996. Akt: Davenport, Noa; Schwartz Ruth Distler ve Elliot, Gail Pursell. 2003) mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Tutar'a (2004) göre ise bu anlamıyla mobbing, "mağdurun benliğini öldürme çabası" olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur. Field'in (1996) mobbing tanımında, mobbingcilerin davranışlarının sonuçlarını inkâr etmesi de bulunmaktadır.

İşletmelerde ve kurumlarda görülen ve örgüt sağlığını tehdit eden yaygın yıldırma davranışları şunlardır.

- Yapılan işler sürekli eleştirilir.
- Kişi umursanmaz ve sanki yokmuş gibi davranılır.
- Dini ve siyasi görüşleriyle alay edilir.
- Hakkında asılsız söylentiler çıkarılır.
- Hareketleri taklit edilmek suretiyle gülünç duruma düşürülür.
- Cinsel imalarda veya sözlü cinsel tacizde bulunulur.
- Verilen işler geri alınır. Kişinin kendine güveni sarsılır.
- Kişinin itibarını ve kariyerini zedelemek için yeteneği dışında işler verilir.
- Psikolojik ve fiziksel olarak ağır işlerde görevlendirilir.

Yıldırma davranışlarının oluşumu oldukça karmaşık ve pek çok faktörün etkili olduğu bir süreçtir. Bu nedenle yıldırma davranışlarını tek bir nedene bağlamak mümkün değildir. Yıldırmanın nedenlerini, temelde kişisel faktörler ve dışsal faktörler olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür. Saldırganın ve kurbanın psikolojik yapısı ve karakter özellikleri, kişisel faktörler olarak değerlendirilirken, örgüt kültürü ve yönetim ise dışsal faktörler olarak kabul edilmektedir. Tüm bu faktörler, tek başına olmaktan çok birbirleriyle etkileşim içinde yıldırma davranışlarına neden olmaktadır (Güngör, 2008: 14).

2.1.1. Yıldırma Uygulayıcılarının ve Kurbanların Özellikleri

Yıldırma hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören veya

göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar.

Yıldırma hedefinde olan kişiler, çoğunlukla üstün mesleki özelliklere sahip, yetkinlik düzeyleri yüksek, yaratıcı, dürüst, başarı yönelimlidirler ve kendilerini işlerine adanmışlardır. Bu kişilerin özellikleri, bazı kişileri rahatsız edebilir ve şimşekleri üstlerine çekmelerine sebep olabilir. Bu tür kişiler insanlara güven duyar, iyi niyetlidir, politik davranmayı bilmezler. Kurumlarına çok bağlıdırlar ve işleriyle özdeşleşmişlerdir. İşlerini kaybetmek, onları daha da derinden etkiler. Stresle başa çıkamadıkları için özel yaşamları bozulur, sağlık sorunları baş gösterir. (Akt: Cemaloğlu, 2007: 118–119)

2.1.2. Yıldırma Sürecinin Aşamaları

Yıldırma, durağan değil, gelişerek devam eden bir süreçtir. Yıldırma süreci, psikolojik saldırının yapılacağı kişinin hedef alınmasıyla başlamakta ve sistemli bir şekilde saldırının gerçekleştirilmesiyle devam etmektedir.

Yıldırma süreci, Kuzey Avrupa ülkelerinde geçerli olan Leymann'ın modeline göre beş aşamada gerçekleştirilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 20):

- **I. Aşama:** Hedef kişi ile yaşanan kritik bir olay veya bir anlaşmazlığın ortaya çıkmasıdır. Yıldırma henüz başlamamıştır.
- **II. Aşama:** Hedef kişiye yönelik saldırgan davranışların ve psikolojik saldırıların başlamasıdır.
- **III. Aşama:** Yönetimin durumu fark ederek ve yanlış yargılayarak olaya katılmasıdır.
- **IV. Aşama:** Bu aşamada kurban “zor” veya “akıl hastası” olarak damgalanmaktadır. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırmaktadırlar.
- **V. Aşama:** Olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetiklemektedir. Kurban ya istifa etmekte ya da işine son verilmektedir.

Yıldırma sürecini tanımlayan ve ülkemizde de geçerli olan bir diğer model ise “İtalyan-Ege” modelidir. Bu modele göre yıldıırma altı aşamada gerçekleştirilmektedir (Çobanoğlu, 2005, 92–95) :

2.1.2.1. I. Aşama – Niyetlenmiş Çatışma Durumu

Bu aşamada hedef kişi belirlenmiştir. Amaç kurbanın üstüne çıkmak değil, onu köreltmek ve yıldıırmaktır. Tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel meselelere taşınmıştır.

2.1.2.2. II. Aşama – Yıldırmanın Başlaması

Bu aşamada kurban kendisine ne olup bittiğini ve iş arkadaşlarının farklı davranışlarının nedenini merak etmeye ve şaşırmaya başlamıştır.

2.1.2.3. III. Aşama – İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi

Kurban, iştahsızlık veya yalnız kaldığında aşırı iştah gibi sağlık problemlerinin olduğunu fark ederek işyerine, kendisine ve arkadaşlarına olan güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir. Kurbanın uyku düzeni bozulmuş ve hazımsızlık problemleri baş göstermiştir. İşe istemeyerek gitmekte ve durumu düzeltemeyeceğini gördükçe psikolojik yapısı daha da bozulmaktadır.

2.1.2.4. IV. Aşama – Yönetimin Hatalı Tutumu ve Yıldırmaı Görmezden Gelmesi

Bu aşamada yıldıırma iyice gün yüzüne çıkmış ve uluorta yaşatılmaya başlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi kurbanın aleyhinde tavır almıştır. Performans değerlendirmeleri adil olarak yapılmamakta ve bu durum kurbanı daha da hasta etmektedir. Yıldırma belirtileri, işe geç gelme ve artan viziteler olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.5. V. Aşama – Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi

Bu aşamada tam anlamıyla bir depresyon yaşanmaktadır. Terapist kontrolünde ilaçla tedaviye başlanmıştır. Ancak, bu tedaviler kurbanda geçici

rahatlamalara yol açmakta, durumun tamamen düzelmesini sağlayamamaktadır. Yönetimin beceriksizliği kasıtlı olabileceği gibi, yıldırma olayının aslını, kaynaklarını, türlerini ve belirtilerini kavrayamamaktan kaynaklanan bir durum da söz konusu olabilmektedir. Alınan tedbirler, bir fayda sağlamadığı gibi, kurbanın durumunu daha da kötüleştirebilmektedir. Bu durum karşısında kurban, herkesi ve her şeyi karşısında bulmakta ve olayların kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye başlamaktadır.

2.1.2.6. VI. Aşama – İşten Ayrılma

Aşırı baskıcı ortam, kurbanı içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorlamaktadır. Bu aşama, kurbanın işten kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması veya kurbanın intihar etmesi, tacizciye saldırması, tacizciyi öldürmesi gibi daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanabilmektedir.

2.1.3. Yıldırmanın Dereceleri

Yıldırma, uygulandığı kişilerin üzerindeki değişik etkilerine göre üç derecede tanımlanmaktadır. Bunlar aşağıda ele alınmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 21)

- **Birinci Derece Yıldırma:** Kişi direnmeye çalışmakta, erken aşamalarda kaçmakta ya da işyerinde veya farklı bir yerde tamamen rehabilite edilmektedir.
- **İkinci Derece Yıldırma:** Kişi direnememekte, kaçamamakta, geçici ya da uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çekmekte ve işgücüne geri dönmeye zorlanmaktadır.
- **Üçüncü Derece Yıldırma:** Üçüncü derecede yıldırmandan etkilenen kişi, işgücüne geri dönememektedir. Fiziksel ve ruhsal zarar, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Bu durumda kurbana sadece çok özel bir tedavinin faydası olabilmektedir.

2.1.4. Yıldırma Türleri

Yıldırma, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır. (Mikkelsen ve Einersen 2002 b:87) Bu bağlamda yıldırma eylemleri, sadece üst statüye sahip bir çalışana uygulanan bir eylem olmadığını, eşit ve hatta bir yönden uygulanabilir anlamını da içermektedir. Yıldırma eylemlerinin bu türlerini Vandekerckho ve Commers (2003:41) üç farklı yıldırma tipi olarak açıklamışlardır. Aşağı doğru yıldırma yöneticiden yönetilene doğru, yukarı doğru yıldırma yönetilenden yöneticiye doğru ve yatay yıldırma ise aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma eylemleridir. Örgütlerde yıldırma eylemleri, “yukarıdan aşağıya”, “aşağıdan yukarıya” ve “eşitler arasında” olmak üzere üç şekilde gerçekleştirilmektedir (Güngör, 2008: 55–58):

2.1.4.1. Yukarıdan Aşağıya Yıldırma

Üstlerin astlarına uyguladıkları yıldırma davranışlarıdır. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma, örgütlerde en yaygın olarak karşılaşılan yıldırma türüdür. Amerika’da yapılan bir araştırmada yukarıdan aşağıya yıldırmanın, yıldırma olayları içindeki oranı %81 olarak tespit edilmiştir.

Yukarıdan aşağıya yıldırmayı bazı yöneticiler bir yönetim biçimi olarak benimsemektedirler. Özellikle otokratik yönetim tarzının benimsendiği örgütlerde yukarıdan aşağıya yıldırmaya daha sık rastlanılmaktadır. Yöneticilerin yıldırma davranışlarında bulunmalarının nedenleri; kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astlarının ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya başarısız olan ekip elemanlarının tasfiye edilmesi olabilmektedir.

2.1.4.2. Aşağıdan Yukarıya Yıldırma

Aşağıdan yukarıya yıldırma, bir otoriteyi tanımama durumudur ve örgütlerde çok nadir olarak görülmektedir. İşgörenler tarafından, yöneticiyi dışlamaya ve sabote etmeye yönelik olarak; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi veya uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir.

Aşağıdan yukarıya yıldırma davranışları sergileyenler genellikle tek bir kişi olmamakta, çoğu zaman birim çalışanları veya bir grup çalışan yıldırma davranışı göstermektedirler. Astların yıldırma davranışlarında bulunmalarının nedenleri; eski yöneticiye karşı duyulan aşırı bağlılık ve sevgi, kişisel çatışmalar, yöneticinin makamını hak etmediği veya yöneticiyi sabote ederek yerini alma düşüncesi olabilmektedir.

2.1.4.3. Eşitler Arası Yıldırma

Eşitler arası yıldırma, yukarıdan aşağıya yıldırma sonrası en sık rastlanılan yıldırma türüdür. Eşitler arasında meydana gelen yıldırma davranışları; kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Bununla birlikte örgütün yapısı da eşitler arası yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etken olabilmektedir. Özellikle yatay örgütlenmelerdeki belirsizlik ortamı ve beraberindeki rekabet baskısı aynı unvana sahip kişileri karşı karşıya getirebilmektedir. Serbest, katılımcı ve düşük kontrol ve müdahale içeren laizes fair tipi (serbest-bırakınız yapsınlar) liderliğin etkin olduğu çalışma ortamlarında, üstlerin kişiler arası ilişkilere ve çatışmalara müdahale etmemesi eşitler arası yıldırmanın meydana gelmesine ve devam etmesine imkân sağlamaktadır.

2.1.5. Türk Medeni Kanununda Yıldırma

Mevcut Türk Ceza Kanunlarında “psikolojik taciz”, “yıldırma”, “duygusal saldırı” gibi konular içermemekle birlikte bazı yasa hükümlerinde dikkat çekici kanunlarda bulunmaktadır.

2.1.5.1. TSK Madde 228

(Değişik: 5/1/1961-235/2 md.) Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suistismal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu

muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise üçte birden yarıya kadar artırılır.

2.1.5.2. TCK Madde 480

(Değişik: 11/5/1988 - 3445/3. md.) Her kim, toplum veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir maddei mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve yüz bin liradan bir milyon liraya kadar ağır para cezasına mahkum olur.

2.1.5.3. TCK Madde 482

(Değişik: 11/5/1988-3445/5.md.) Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ellibin liradan beşyüzbin liraya ağır para cezasıyla mahkum olur.

2.1.5.4. Medeni Kanun Madde 24

Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, saldırıda bulunanlara karşı korumasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (Web: <http://www.belgenet.com/yasa/medenikanun/8-46.html> 15 Nisan 2010 tarihinde alınmıştır).

Şaban Çobanoğlu “İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri” isimli kitabında: *“Yürlükte olan bu maddeler günümüzün karmaşık işyeri sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte görülmemektedir, işçi ve işverenin sendikalarımıza, Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza, Adalet Bakanlığımıza, Meclisimize ve akademisyenlerimize ülkemizin şartlarını da göz önünde bulunduran bir anlayışla yeni*

bir yasa hazırlığına başlamak sorumluluğu düşünmektedir” yorumu ile yasalardaki boşlukların doldurulması için çağrıda bulunmuştur.

2.1.6. Yıldırmanın Sonuçları

Son yıllarda çalışma hayatının başlıca sorunlarından biri haline gelen yıldırma davranışlarının sonuçları ve etki alanı çok yönlüdür. Yıldırma, saldırgan ve kurban arasında başlayan ve olumsuz sonuçları kişilerden örgütlere ve topluma doğru yayılan bir olgudur (Güngör, 2008: 70). Yıldırmanın bireye, örgüte ve topluma ilişkin sonuçları aşağıda ele alınmıştır.

2.1.6.1. Yıldırmaya Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Yıldırma olgusundan en büyük zararı gören bireyin kendisidir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar olarak ortaya çıkmaktadır. Yıldırmanın kurban üzerinde bıraktığı etkileri ekonomik ve sosyal açıdan ele almak mümkündür.

Ekonomik açıdan birey, gitgide yitirmekte olduğu ruhsal ve fiziksel sağlığına geri kavuşması amacıyla doktorlara, ilaçlara ve gerektiğinde tedavi amacıyla hastanelere ödeme yapmak durumundadır. Kurban, işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise kazancını tamamen kaybetmektedir.

Sosyal açıdan, yıldırma sonucunda bireyin sosyal imajı zedelenmiştir. Kurbanın depresif bir tarzda konuşması ve davranmasından sıkılan iş arkadaşları, ondan yavaş yavaş uzaklaşmaktadırlar. Çevresindeki kişiler, kurbanı “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak değerlendirmektedirler. İş yerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş olan kurban, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2006: 153–154).

İleri derecedeki yıldırma davranışlarının sonucunda kurbanlar çoğu zaman “Travma Sonrası Stres Bozukluğu” (TSSB) yaşamaktadırlar. Savaş, işkence veya tecavüz gibi büyük travmalardan sonra görülen bu psikolojik rahatsızlıkta kurbanlar, aşırı tedirginlik, kolayca ürmek, sinirlilik, genel duygusal uyuşukluk, sürekli endişe hali, kontrol dışı hareketler, yoğun endişe ve panik atak ile intihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu gibi belirtiler göstermektedirler. Yıldırmaya maruz kalan bireyler travma sonrasında iş yerlerinden uzak kalmaya çalışmakta, hatta istifa edebilmektedirler (Güngör, 2008: 72–73).

2.1.6.2. Yıldırmanın Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

Yıldırmanın birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. İşletmeler, yıldırma sonucunda kilit çalışanlarını yitirmektedirler. İş gücü devir oranı aniden artmakta, nifak oluşmakta ve çalışanların moralleri bozulmaktadır. Sorunların temeline inilmeden yapılan çalışmalar, örgüt yapılarının karmaşıklaşarak örgütün zayıf düşmesine neden olmaktadır.

Yıldırmanın işletmelere verimlilik ve çalışanların morali açısından da olumsuz etkileri olmaktadır. Yıldırma süreci içerisinde zarar gören çalışanların, işletmelere maddi yük getirmeleri kaçınılmazdır. Yaşanan taciz ve terör nedeniyle çalışanların dikkati, örgütün amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşmaktadır. Çalışanlar, örgüt içerisinde varlığını sürdürebilmek için o an için uygun buldukları tüm yolları denemekte ve bunun sonucunda ekip çalışması zorlaşarak işyerindeki uyum bozulmaktadır. Böylece örgüt içerisinde bir güvensizlik ortamı yaratılmaktadır (Tınaz, 2006: 157–158).

Sadece yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisinde tanık olan çalışanlar da bir gün kendilerinin de yıldırmaya maruz kalabileceklerini düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirmektedirler. Yıldırmanın, örgütlere getirdiği psikolojik ve ekonomik maliyetlerden bazıları aşağıda açıklanmıştır (Tınaz, 2006: 158–160).

2.1.7. Yıldırmanın Örgütlere Psikolojik Maliyetleri

Yıldırma davranışlarının örgütlere olan psikolojik maliyetleri aşağıdaki gibidir:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

2.1.8. Yıldırmanın Örgütlere Ekonomik Maliyetleri

Yıldırma davranışlarının örgütlere olan ekonomik maliyetleri aşağıdaki gibidir:

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

2.1.9. Yıldırmanın Toplum ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları

Yıldırmanın çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri topluma ve ülke ekonomisine de yansımaktadır. 1996 yılında İngiltere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Sekreterliği çalışma yaşamında yaygınlaşan stresin topluma maliyetini 4.5 milyar sterlin olarak tahmin etmektedir. Yıldırma nedeniyle ruhsal veya fiziksel bir takım rahatsızlıklar geçiren kurbanların uzun dönemli tedavi masrafları ve uzun dönemli devamsızlıkları nedeniyle meydana gelen iş kayıplarının maliyeti, 2000 yılında

İngiltere’de 1.5 milyar sterlin olarak tahmin edilmektedir. Almanya’da ise iş devamsızlık nedeniyle meydana gelen yıllık üretim kaybının 5 milyar mark olduğu tahmin edilmektedir. National Safe Workplace Institute’in (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü) uzman raporuna göre ise ABD’de işyerinde yıldırmanın çalışanlara toplam maliyeti, 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır.

Stres ve yıldırma nedeniyle çalışanlarda oluşan bir takım rahatsızlıkların neden olduğu maliyetlerin yanı sıra, yabancılaşıma, işten ayrılma veya çıkarılmadan dolayı artan işsizlik, bireyler arasındaki sevgisizlik ve taciz davaları nedeniyle mahkemelerin meşgul edilmesi gibi bir takım toplumsal sonuçlarda yaşanmaktadır. Bununla birlikte çalışma gücünü veya isteğini kaybeden kişilerin zamanından önce veya çalışamaz hale gelen kişilerin malulen emekliye ayrılmaları ise toplumda bağımlılık oranını arttırmaktadır. Yıldırma nedeniyle performansları düşen bireyler, örgüt performansını ve dolaylı olarak da ülkenin genel verimlilik düzeyini düşürmektedirler (Güngör, 2008: 78–79).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma hayatının kalitesini yükseltmek, yöneticilerin çalışanlara yönelik etik bir sorumluluğudur. Bu nedenle işyerinde yıldırma tüm iş çevrelerinin önem vermesi gereken bir konudur.

Ülkemizde “yıldırma”, “psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal saldırı” gibi konular kanunlarda yer almamaktadır. Sadece, Türk Ceza Kanunu (TCK) ve İş Kanunu’nda “cinsel taciz”e yer verilmiştir. Buna rağmen cinsel tacize uğrayan çalışanlar, genellikle utandıkları ya da suçu kanıtlayamama korkusu yaşadıkları için haklarını aramamakta ya da arayamamaktadırlar. Bu nedenle ülkemizde henüz yıldırma ile mücadele çalışmalarının yapılabilmesi oldukça zordur (Tınaz, 2006: 176–177).

2.1.10. Yıldırma İle Başa Çıkma Yolları ve Alınabilecek Önlemler.

İşyerinde yıldırmanın neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara ve topluma olan maliyetinin yüksekliği, yıldırma ile mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu amaçla her tür psikolojik şiddeti ortadan kaldırarak, örgütler, iş tatmini, çalışma barışı ve bağlanma hissi sağlayan sosyal yapılar haline getirilmelidir. İş yerinde yıldırma davranışlarının ortadan kaldırılması için öncelikle yıldırmaya neden olan

faktörler tespit edilmeli ve doğru tanı konulmalıdır. Bundan sonraki aşamada yıldırma davranışlarının yapısı ayrıntılı olarak analiz edilmelidir. Yönetici örgüt içerisinde sorununu çözebilmek için gerekli tedbirleri almalı ve doğru yöntemleri uygulamalıdır.

Yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik bireysel ve kurumsal olarak alınabilecek önlemler aşağıda ele alınmıştır.

2.1.10.1. Bireysel Olarak Alınabilecek Önlemler

Yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerin, en az seviyede zarar görmesi için alabileceği önlemler şunlardır (Arpacıoğlu, 2004: 58):

- Zorbalığa açıkça itiraz edilmeli ve taciz edici söz ve davranışların önüne geçilmelidir. Çalışanın yanına güvенеbileceği ve gerekirse tanıklık edebileceği bir iş arkadaşı verilmelidir.
- Olaylar, verilen anlamsız emirler ve uygulamalar yazılı olarak kaydedilmelidir.
- İlk fırsatta zorbalar yetkili amirlere rapor edilmeli, eşit konumda ve üst ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durum açıkça ve kanıtlarıyla bildirilmelidir.
- Gerekirse tıbbi ve psikolojik yardım alınmalı ve bu önlem kanıt olarak gösterilmelidir.
- Çalışan iş arkadaşlarıyla durumu paylaşmalıdır. Onlarda bu durumdan aynı şekilde rahatsız olabilirler, böylece grupça başvuru daha etkili olabilir.
- Stresle başa çıkma yolları öğrenilmelidir. Meditasyon, yoga, gevşeme veya nefes teknikleri, duygusal özgürleşme teknikleri (EFT) gibi doğrudan tepki düzeltici ve güçlendirici yöntemlerden yararlanılmalıdır.
- Zorba ile konuşurken rahat olabilmek amacıyla personele duyarlılık eğitimi (assertiveness) alınmalıdır. Kendine güven, direnme ve hakkını arayabilme, gerektiğinde “hayır” diyebilme gücü geliştirilmelidir.
- Zorbaya karşı sakin olunmalı, profesyonelce davranılmalı ve müzakere teknikleri kullanılmalıdır. İş konusunda gelişime açık ve işyerinin çıkarları doğrultusunda birlikte çalışmaya hazır olduğunu

belirtilmelidir. Zorba ile müzakere sırasında tanıkların bulunmasına özen gösterilmelidir.

- Yaşanan yıldırma olayı aile ve yakınlarla paylaşılmalı ve destek alınmalıdır.

2.1.10.2. Kurumsal Olarak Alınabilecek Önlemler

Kurumların yıldırma davranışlarını en aza indirmek ve önlemek amacıyla alabileceği önlemler aşağıdaki gibidir (Çobanoğlu, 2005: 117–118):

- Kurumun vizyon ve misyonu net, anlaşılır bir biçimde ortaya konulmalı ve herkese anlatılmalıdır.
- Bir şirket kültürü oluşturulmalı ve insanlarda aidiyet duygusu yaratılmalıdır.
- İş tanımları, diğer bir ifadeyle çalışanların görev ve sorumlulukları net bir biçimde belirlenmelidir.
- Kurumun etik prensipleri olmalı ve insana verilen değer vurgulanmalıdır.
- Disiplin kurallarının tarafsız ve adilane uygulanıp uygulanmadığı kuruluş bünyesindeki akil ve bilge kişiler tarafından kontrol edilmelidir.
- İşe yerleştirmelerde sadece kariyer ve diploma durumu değil, kişinin uyumu ve duygusal zekâsı da göz önünde bulundurulmalıdır.
- Kurumlar teknik eğitimlerin yanı sıra personelini, iletişim, duygusal merkezli ilişki geliştirme, hipnotik dinleme, hipnotik söz söyleme, iş hayatında etik değerler ve davranışlar gibi konularda da eğitmelidir.
- Yapılan işlere her düzeydeki personelin katılımı sağlanmalı ve fikirlere değer verilmelidir.
- Kurumda, işyeri psikolojisi konusunda uzmanlar çalıştırılmalıdır.
- Yönetici konumundaki personele de, kriz ve kaos yönetimi, iş kültürü, iş ahlakı ve iletişim konularında eğitim verilmelidir.
- Çalışanların yeteneklerini sergileyebilmeleri için, yetki ve sorumluluklarını kısıtlayan değil, arttıran bir liderlik anlayışı getirilmelidir.
- Açık kapı politikaları uygulanmalıdır.

- Yöneticiler çatışmaları yönetebilecek kapasitede olmalıdır.

Tutar (2005) ise yıldırma olaylarını önleyebilmek için kurumların yapması gerekenleri şu şekilde sıralamıştır:

- Örgütsel liderliğin kurumsallaştırılması,
- Örgütsel rolün yeniden tasarımı,
- Örgütsel kültür ve iklimin yeniden tasarımı,
- Örgütsel sağlığın geliştirilmesi ve bütünleşmenin sağlanması,
- Psikolojik şiddete karşı örgütsel empati,
- Psikolojik şiddete karşı açık yönetim,
- İşin insancillaştırılması,

2.1.11. Eğitim Örgütlerinde Yıldırma

Eğitim örgütleri, yıldırma olaylarının yaygın olarak görüldüğü alanlardan biridir. Öğretmen-öğrenci-idareci üçgeni içinde, çoğunlukla öğrenciler duygusal saldırıya uğramaktadırlar. Bazı durumlarda da idareciler özellikle genç, hür düşünceli ve medeni cesareti yüksek öğretmenlere karşı yıldırma uygulamaktadırlar. Öğrencilerin değişik tacizleri nedeniyle meslekten soğuyarak, tayin isteyen veya istifa etmek zorunda kalan öğretmenler de vardır.

İnsanların bulunduğu ortamlarda, özellikle de gençlerden oluşan topluluklarda belli oranda çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Ancak ülkemizde okullarda ortaya çıkan çatışmaların çözüm yöntemleri inandırıcılıktan ve gerçekçilikten uzaktır. Olaylar karşısında büyükler kendi çözümlerini üretmekte ve daha küçük mevkide bulunanlardan bu çözümleri kabul etmelerini beklemektedirler. Aksi durumda, sert tedbirlere başvurulmakta ve olayın daha da şiddetlendiği durumlarda yıldırma silahı devreye sokulmaktadır. Bu durum tacizci konumundaki kişilere göre yıldırma değil, bir disiplin uygulamasıdır (Çobanoğlu, 2005: 144–145).

Öğretmenlerin öğrencilere uyguladıkları yıldırma davranışları şunlardır (Çobanoğlu, 2005: 145–146):

- Sınıfın huzurunda aleni olarak öğrenciyi azarlamak,

- Öğrencinin yetenekleriyle alay etmek,
- Sürekli öğrencinin açığını aramak,
- Arasının bozuk olduğu öğrenciye karşı diğer öğretmenlerle işbirliği yapmak,
- Habersiz ve zor sınavlar yapmak,
- Sınav sırasında en küçük bir hareketi kopya olarak değerlendirmek,
- Öğrencileri disipline sevk etmek için sürekli açık aramak,
- Sorunlu olduğu öğrenciye sınıf içinde zor sorular sorarak onun kişiliğini zedelemek.

Yıldırma davranışlarına maruz kalan öğrenciler de kendilerini koruyabilmek amacıyla, bazen de isteyerek öğretmenine karşı yıldıırma davranışlarında bulunabilmektedir. Bu davranışlardan bazıları şunlardır (Çobanoğlu, 2005: 149–150):

- Öğretmene karşı koyma,
- İsyan etme, meydan okuma,
- Yalan söyleme, Sinsice davranma,
- Öğretmeni aleni olarak suçlama,
- Öğretmenle ilgili dedikodu yapma,
- Öğretmene karşı arkadaşlarını örgütleme,
- Boyun eğmiş rolü yapma.

BÖLÜM III

Bu bölümde araştırmanın yöntemine, evren ve örneklemine, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni, Türkiye ve Azerbaycan'ın başkentleri Ankara ve Bakü illerinde Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 1. Ankara ve Bakü'deki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve Okul Sayıları

İl	Okul sayısı	Öğretmen sayısı
Ankara	874	24.754
Bakü	362	35.587

3.3. Araştırmanın örneklemi

Araştırmanın örnekleme seçilirken random tekniği kullanılmıştır. Her iki ülkede de öğretmenler “Oransız Eleman Örnekleme Yöntemi” ile seçilmişlerdir. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip oldukları örneklem türüdür (Karasar, 1999).

Tablo 2. Ankara ve Bakü’deki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet örnekleme ilişkin dağılımı

İl	Kadın	Erkek	Toplam
Ankara	114	36	150
Bakü	125	25	150

$$(z) \left\langle \frac{ss'}{\sqrt{n}} \right\rangle \quad n = \left\langle \frac{zxss'}{e} \right\rangle^2 \quad n = \left\langle \frac{2,49 \times 9}{2} \right\rangle^2$$

Araştırma grubunun tespiti için yapılan hesaplama sonucunda Türkiye’de 155 öğretmenin, Azerbaycan’da 155 öğretmenin örnekleme girdiği saptandı. Toplam 300 adet ölçek, öğretmenlere uygulandı.

3.3. Veri Toplama Aracı

Yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu, olumsuz davranış sorularıyla Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). Bu anket Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlandı. Anket, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır (Cronbach's alpha = 0.87). Tüm sorular davranışlarla ilgili olup yıldırma terimine herhangi bir yerde işaret edilmemiştir. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişiyi, maruz kaldığı davranışı yıldırma olarak etiketlemeye zorlamadan davranışa maruz kalma derecesinin ölçülmesidir. Aynı zamanda içerdiği davranış türlerinin daha objektif tanımlanmasını da güvence altına almaktadır.

NAQ ile doğrudan (sözlü taciz, çirkin söylemler ve alay gibi) veya dolaylı (sosyal dışlama, iftira gibi) maddelerin içerdiği sorular anlatılmaktadır. NAQ’ın her maddesi

için, anketi cevaplayanlara, son altı ay içinde ne kadar sıklıkla maruz kaldıkları sorulmuştur. Bu sıklık, hiç bir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün şeklinde sıralanmıştır. Bu tür olumsuz davranışlara 6 ay üzeri, haftalık maruz kalanların işyeri yıldırma kurbanı tanımına uygun oldukları düşünülmüştür (Leymann, 1996; Mikkelsen ve Einarsen: 2002a). Olumsuz Davranışlar Anketi NAQ, Einarsen ve Raknes, (1997), Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesøy, (1996). Hoel, Cooper, ve Faragher, (2001). Mikkelsen ve Einarsen, (2001). Mikkelsen ve Einarsen, S. (2002a). Mikkelsen ve Einarsen, (2002b) tarafından kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın, 71 olduğu anlaşıldı. Maddelerin Cronbach's alpha katsayısı, 94, faktör yükleri ise, 59 ile, 87 arasındadır.

3.2. Verilerin Toplanması

Veriler NAQ ölçeği kullanılarak toplanmıştır. 2009–2010 Eğitim Öğretim Yılı 1. döneminde yapılan uygulamalarda ölçekler öğretmenlerce okulların öğretmenler odalarında bire bir doldurmaları sağlandı. Veri toplama aracını doldurmaları esnasında araştırmacıya soru sorabilecekleri bir ortamda uygulama yapıldı. Ölçekler araştırmacı tarafından hedef kitleye ulaştırılmış ve aynı şekilde elden toplandı.

3.3. Verilerin Analizi

Öğretmenlere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak SPSS 16,0 istatistik programına yüklendi. Verilerin analizinde varyans analizi yapılmıştır. Bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında (cinsiyet) t - testi, geri kalan gruplarda ise tek yönlü varyans analizi hesaplandı. Yapılan tüm istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edildi.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için ankette toplanan veriler Türkiye (1) ve Azerbaycan (2) olarak kodlanmış ve içerik olarak maddeler halinde kodlanarak bilgisayara girildi. Bu verilere, bulgular bölümünde tablolar oluşturuldu ve tartışma bölümünde bu bulgular yorumlandı.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya dahil edilen Türkiye ve Azerbaycan'ın başkentleri Ankara ve Bakü illerinde Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 300 öğretmenden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Deneklerle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin kişisel bilgileri, öğretmen anketinin birinci bölümünde yer alan altı sorudan elde edilmiştir.

4.1.1 Öğretmenlerin Cinsiyet Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Kadın	114	76	125	83.33	239	79.7
Erkek	36	24	25	16.67	61	20.3
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 3’te verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlerin dörtte üçünün (% 76), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte dördünden fazlasının (% 83.33) kadın olduğu, Türkiye’deki öğretmenlerin dört birinin (% 24), Azerbaycan’daki öğretmenlerin beşte birinden azının (%16.67) erkek olduğu görülmektedir. Her iki ülkede de kadın öğretmenlerin örneklemedeki dağılımı oldukça fazladır. Bu durum, örnekleme seçilen il merkezlerindeki kadın öğretmen sayısının, erkek öğretmenlere göre oranının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 4. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Yaş	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
21–30	45	30	24	16	69	23
31–40	44	29.33	36	24	80	26.67
41+	61	40.67	90	60	151	50.33
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 4’te verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin yaş durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlerin üçte birinden azının (% 30), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden azının (% 16), 21-30 yaş arası öğretmenlerden oluştuğu; Türkiye’deki öğretmenlerin dörtte birinden fazlası (% 29.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise dörtte birinden azının (% 24), 31-40 yaş arası öğretmenlerden oluştuğu; Türkiye’deki öğretmenlerin beşte ikisinin (% 40.67), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte üçünün (% 60), 41 yaş ve üstü öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Her iki ülkede de özellikle 41 yaş ve üstü öğretmen grubunda bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum, Azerbaycan’da örnekleme katılan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin 41 yaş üstü ve çoğunluğunun da emeklilik yaşı sonrası yada emeklilik süresi yaklaşmış çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 5. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Medeni Durum	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Evli	123	82	129	86	252	84
Bekar	24	16	10	6.67	34	11.33
Dul/Boşanmış	3	2	11	7.33	14	4.67
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 5’te verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki (%82) ve Azerbaycan’daki (%68) öğretmenlerin beşte birinden fazlasının evli olduğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 16), Azerbaycan’daki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 6.67) bekâr olduğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 2), Azerbaycan’daki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 7,33) dul/boşanmış olduğu görülmektedir. Her iki ülkede de evli öğretmenlerin örneklemdeki dağılımı yüzde seksenlerdeyken; bekâr, dul veya boşanmış olanların oranı oldukça az olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye ve Azerbaycan’daki öğretmenlerin, Türk gelenek ve göreneklerine, aile kültürüne bağlı kaldığını ve aynı zamanda aile bütçesini (çift maaş) korunmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	F	%
1–10	58	38.67	34	22.67	92	30.66
11–20	60	40.00	44	29.33	104	34.67
21+	32	21.33	72	48.00	104	34.67
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 6 incelendiğinde Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem durumlarına göre örnekleme giren; Türkiye’deki öğretmenlerin beşte ikisinden azının (% 38.67), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 22.67) 1-10 yıl arası mesleki kıdem öğretmenlerden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte ikisinin (% 40), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 29.33) 11-20 yıl arası mesleki kıdem öğretmenlerden oluştuğu,

Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden fazlasının (% 21.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte ikisinden fazlasının (% 48) 21 yıl ve üstü mesleki kıdem öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

Türkiye’de örnekleme seçilen il merkezindeki öğretmenlerin 21 yıl ve üstü öğretmen dağılımının fazla olmadığı, bunun tam tersi Azerbaycan’da ise 21 yıl ve üstü mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin daha fazla olduğu sonuçlarda görülmektedir. Bu durum Azerbaycan’da ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin çoğunluğunun, “41 yaş üstü veya emeklilik yaşı sonrası çalışanlardan” oluşmakta olduğu düşüncesini desteklemektedir.

4.1.5. Öğretmenlerin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Bilgilerine İlişkin Bulgular.

Tablo 7. Öğretmenlerin “Görev Süresi” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Görev Süresi	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1–10	127	84.67	38	25.33	165	55.00
11–20	21	14.00	59	39.33	80	26.67
21+	2	1.33	53	35.33	55	18.33
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 7’de verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin görev süresi dağılımına göre incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlerin beşte dördünden fazlası (% 84.67), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 25.33) 1–10 yıl arası görev süresi öğretmenlerden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 14), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte ikisinden azının (% 39.33) 11-20 yıl arası görev süresi öğretmenlerden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin yüzde ikisinden azının (% 1.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte ikisinden azının (% 35.33) 21 yıl ve üstü görev süresi olan öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir. Bu durumun, Türkiye’de örnekleme seçilen il merkezindeki öğretmenlerin genç nesilden oluştuğu ve atamaların devlet tarafından yapıldığı anlamına gelmektedir, Azerbaycan’da ise bu durumun tam tersi genç neslin azgınlıkta kaldığı ve öğretmenlerin çoğunluğu 11 yıl ve üstü kişilerden oluştuğu ve

dolayısıyla atama ile değil de boş kadrolarda veya nüfuza kayıtlı olduğu il okullarında görev yaptıkları düşünülmektedir.

4.1.6. Öğretmenlerin Branş Bilgilerine İlişkin Bulguları.

Tablo 8. Öğretmenlerin “Branş” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Branş	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	F	%	f	%	f	%
Sınıf Öğr.	68	45.33	40	26.67	108	36.00
Fen-Mat. Öğr.	22	14.67	37	24.67	59	19.67
Sosyal Bil. Öğr.	14	9.33	45	30.00	59	19.67
Yabancı Dil Öğr.	14	9.33	18	12.00	32	10.67
Beden Eğt. ve Güzel Snt. Öğr.	32	21.33	10	6.67	42	14.00
Toplam	150	100	150	100	300	100

Tablo 8 incelendiğinde, Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin branş değişkenlerine göre incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlerin beşte ikisinden fazlası (% 45.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 26.67) sınıf öğretmenlerinden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden azının (% 14.67), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 24.67) fen ve matematik öğretmenlerinden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinin yarısından azının (% 9.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden fazlasının (% 30) sosyal bilgiler öğretmenlerinden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinin yarısından azının (% 9.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinden azının (% 12) yabancı dil öğretmenlerinden oluştuğu, Türkiye’deki öğretmenlerin beşte birinden fazlasının (% 21.33), Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise beşte birinin yarısından azının (% 6.67) beden eğitimi ve güzel sanatlar öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri, hangi sıklıkta yıldırma yaşamaktadır? şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 9. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama durumlarına ilişkin dağılım

Sorular	Ülke	Hiç		Arasıra		Ayda Bir		Haftada Bir		Her Gün		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	n	%
1	Türkiye	93	62	53	35.3	1	.7	1	.7	2	1.3	150	100
	Azerbaycan	118	78.7	31	20.6	1	.7	0	0	0	0	150	100
2	Türkiye	132	88	16	10.7	0	0	2	1.3	0	0	150	100
	Azerbaycan	142	94.7	6	4	2	1.3	0	0	0	0	150	100
3	Türkiye	120	80	29	19.3	1	.7	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	126	84	20	13.3	3	2	0	0	1	.7	150	100
4	Türkiye	125	83.3	23	15	1	1	0	0	1	.7	150	100
	Azerbaycan	123	82	24	16	1	.7	0	0	2	1.3	150	100
5	Türkiye	114	76	33	22	3	2	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	124	82.7	23	15.2	1	.7	1	.7	1	.7	150	100
6	Türkiye	116	77	29	20	2	1	1	.7	2	1.3	150	100
	Azerbaycan	109	72.6	34	22.7	4	2.7	1	.7	2	1.3	150	100
7	Türkiye	143	95.3	5	3.3	1	.7	1	.7	0	0	150	100
	Azerbaycan	142	94.7	8	5.3	0	0	0	0	0	0	150	100

Sorular	Ülke	Hiç		Arasıra		Ayda Bir		Haftada Bir		Her Gün		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	n	%
8	Türkiye	127	84.7	21	14	2	1.3	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	101	67	46	31	2	1.3	0	0	1	.7	150	100
9	Türkiye	149	99.3	1	.7	0	0	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	148	98.7	2	1.3	0	0	0	0	0	0	150	100
10	Türkiye	141	94	9	6	0	0	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	139	92.7	9	6	1	.6	0	0	1	.7	150	100
11	Türkiye	125	83.3	22	14.7	1	.7	2	1.3	0	0	150	100
	Azerbaycan	110	73.4	38	25.3	0	0	2	1.3	0	0	150	100
12	Türkiye	123	82	25	16.6	0	0	1	.7	1	.7	150	100
	Azerbaycan	129	86	21	14	0	0	0	0	0	0	150	100
13	Türkiye	130	86.7	20	13.3	0	0	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	128	85.4	20	13.3	2	1.3	0	0	0	0	150	100
14	Türkiye	108	72	40	26.7	0	0	0	0	2	1.3	150	100
	Azerbaycan	100	66.7	42	28	5	3.3	1	.7	2	1.3	150	100
15	Türkiye	140	93.3	9	6	1	.7	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	112	74.7	32	21.3	5	3.3	1	.7	0	0	150	100
16	Türkiye	126	84	22	14.6	1	.7	0	0	1	.7	150	100
	Azerbaycan	131	87.3	19	12.7	0	0	0	0	0	0	150	100
17	Türkiye	131	87.3	17	11.3	0	0	1	.7	1	.7	150	100
	Azerbaycan	117	78	31	20.7	2	1.3	0	0	0	0	150	100
18	Türkiye	114	76	35	23.3	1	.7	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	82	54.7	43	28.6	5	3.3	1	.7	19	12.7	150	100
19	Türkiye	138	92	12	8	0	0	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	136	90.7	11	7.3	3	2	0	0	0	0	150	100
20	Türkiye	146	97.3	3	2	1	.7	0	0	0	0	150	100
	Azerbaycan	148	98.7	2	1.3	0	0	0	0	0	0	150	100
21	Türkiye	133	88.7	14	9.3	2	1.3	0	0	1	.7	150	100
	Azerbaycan	141	94	8	5.3	0	0	0	0	1	.7	150	100

Tablo 9’da verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin yıldırmaı hangi sıklıkla maruz kaldıklarına ilişkin dağılım incelendiğinde, Türkiye’deki öğretmenler en fazla “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” (% 38), “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” (%28), “Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi” (%20) “İşinizin aşırı denetlenmesi” (%14) “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” (%14) konularında yıldırmaı maruz kaldıkları; Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise “İşinizin aşırı denetlenmesi” (%45.3), “Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” (%33), “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” (%33.3), “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme” (%27.4) gibi konularda yıldırmaı maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Her iki ülkede de en az maruz kalınan yıldırma davranışı “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” (%2) ve “Aşırı alay ve sataşmalara konu olma” (%3) davranışlarıdır. Başka bir anlatımla Türkiye ve Azerbaycan’daki öğretmenler düşük düzeyde de olsa yıldırmaı maruz kalmakta, yıldırma genel olarak kişisel hak ve mesleki gelişim konuları üzerine odaklanmaktadır.

4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama alanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 10. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma yaşama alanları arasındaki fark için t-testi dağılımı.

Sorular	Örneklem Dağılımı	n	$\bar{x}$	Ss	t	Anlamlılık
1	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.44	.68	3.34	.00*
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.22	.43		
2	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.15	.45	1.80	.07
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.07	.30		
3	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.21	.42	.12	.90
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.20	.53		
4	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.19	.50	-0.62	.54
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.23	.62		
5	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.26	.48	.78	.44
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.21	.55		
6	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.29	.66	-0.77	.44

	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.35	.70		
7	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.07	.34	0.40	.69
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.05	.23		
8	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.17	.41	-3.33	.00*
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.36	.58		
9	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.01	.08	-0.58	.56
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.01	.12		
10	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.06	.24	-1.09	.28
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.11	0.7		
11	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.20	0.1	-1.55	.12
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.29	.54		
12	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.21	.54	1.40	.16
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.14	.35		
13	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.13	.34	-0.62	.54
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.16	.40		
14	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.32	.62	-1.30	.20
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.42	.72		

Sorular	Örneklem Dağılımı	n	$\bar{x}$	Ss	t	Anlamlılık
15	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.07	.29	-4.39	.00*
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.30	.56		
16	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.19	.50	1.23	.22
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.13	.33		
17	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.16	.51	-1.32	.19
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.23	.45		
18	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.25	.45	-5.56	.00*
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.88	1.32		
19	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.08	.27	-0.88	.38
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.11	.38		
20	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.03	.21	1.01	.31
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.01	.12		
21	Türkiye Cumhuriyeti	150	1.15	.48	1.31	.19
	Azerbaycan Cumhuriyeti	150	1.08	.39		

Tablo 10’da verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin yıldırma hangi sıklıkla maruz kaldıkları incelendiğinde, “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” konusunda Türkiye’deki öğretmenler $\bar{x}=1.44$ Azerbaycan’daki öğretmenler $\bar{x}=1.22$ oranında yıldırma maruz kalmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde, Azerbaycan’daki öğretmenlerin $S=.43$ Türkiye’deki öğretmenlere göre $S=.68$ daha homojen değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ülke ile “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi

saklaması” konusunda yaşadıkları yıldırma arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t_{(148)} = 3.34$ $p < .05$]. Başka bir anlatımla, Türkiye’deki öğretmenler, Azerbaycan’daki öğretmenlere göre “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar. “Bağırlamak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” konusunda Türkiye’deki öğretmenler $\bar{x} = 1.17$ Azerbaycan’daki öğretmenler $\bar{x} = 1.36$ oranında yıldırmaya maruz kalmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde, Türkiye’deki öğretmenlerin $S = .41$ Azerbaycan’daki öğretmenlere göre $S = .58$ daha homojen değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ülke ile “Bağırlamak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” konusunda yaşadıkları yıldırma arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t_{(148)} = 3.33$ $p < .05$]. Başka bir anlatımla, Azerbaycan’daki öğretmenler, Türkiye’deki öğretmenlere göre “Bağırlamak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

“İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması” konusunda Türkiye’deki öğretmenler $\bar{x} = 1.07$ Azerbaycan’daki öğretmenler $\bar{x} = 1.30$ oranında yıldırmaya maruz kalmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde, Türkiye’deki öğretmenlerin $S = .29$ Azerbaycan’daki öğretmenlere göre $S = .56$ daha homojen değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ülke ile “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması” konusunda yaşadıkları yıldırma arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t_{(148)} = 4.39$ $p < .05$]. Başka bir anlatımla, Azerbaycan’daki öğretmenler, Türkiye’deki öğretmenlere göre “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

“İşinizin aşırı denetlenmesi” konusunda Türkiye’deki öğretmenler $\bar{x} = 1.25$ Azerbaycan’daki öğretmenler $\bar{x} = 1.88$ oranında yıldırmaya maruz kalmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde, Türkiye’deki öğretmenlerin $S = .45$ Azerbaycan’daki öğretmenlere göre $S = 1.32$ daha homojen değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ülke ile “İşinizin aşırı denetlenmesi” konusunda yaşadıkları yıldırma arasında anlamlı bir farklılık vardır [$t_{(148)} = 5.56$ $p < .05$]. Başka bir anlatımla, Azerbaycan’daki öğretmenler, Türkiye’deki öğretmenlere göre “İşinizin aşırı denetlenmesi” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Diğer on yedi maddede (2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20 ve 21) Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, bu 17 madde ifade edilen durumların yıldırma olarak yaşanmasında öğretmenlerin görev yaptıkları ülke anlamlı bir belirleyici değildir.

4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mesleki kıdeme, görev süresine ve bransa göre anlamlı bir farklılık var mıdır? şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 11. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; Cinsiyete göre t-testi dağılımı

Ülke	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
Türkiye	Kadın	114	24.57	4.91	148	2.70	.788
	Erkek	36	24.83	5.61			
Azerbaycan	Kadın	125	25.30	4.40	148	1.53	.128
	Erkek	25	26.96	7.06			

Tablo 11’de verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumlarına ilişkin cinsiyete göre t-testi dağılımı incelendiğinde, Türkiye’de görev yapan kadın öğretmenlerin $\bar{x}=24.57$ erkek öğretmenlerin ise $\bar{x}=24.83$ düzeyinde yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde kadın öğretmenler $S=4.91$ erkek öğretmenlere $S=5.61$ daha homojen değerlendirme yapmışlardır. Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(148)}=2.70$ $p>.05$]. Azerbaycan’da görev yapan kadın öğretmenlerin $\bar{x}=25.30$ erkek öğretmenlerin ise $\bar{x}=26.96$ düzeyinde yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde kadın öğretmenler $S=4.40$ erkek öğretmenlere $S=7.06$ daha homojen değerlendirme yapmışlardır. Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(148)}=1.53$].

$p>.05$]. Başka bir anlatımla, Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinde, cinsiyet anlamlı bir değişken değildir. Kadın ve erkekler aynı düzeyde yıldırma yaşamaktadırlar.

Tablo 12. Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; yaşa göre tek yönlü varyans analizi dağılımı

Ülke	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Anlamlılık
Türkiye	21-30	45	24.48	4.52	2	1.907	.152
	31-40	44	23.56	3.26	147		
	41+	61	25.50	6.32	149		
Azerbaycan	21-30	25	25.04	4.61	2	1.686	.189
	31-40	36	24.47	4.39	147		
	41+	90	26.16	5.20	149		

Tablo 12'de verilen Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları, yaşa göre tek yönlü varyans analizi dağılımı incelendiğinde, Türkiye'de görev yapan öğretmenlerden en fazla $\bar{x} = 25.50$ 41 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenler, Azerbaycan'da da $\bar{x} = 26.16$ 41 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenler daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde Türkiye'de görev yapan öğretmenlerde $S=3,46$ düzeyinde 31-40 yaş grubu Azerbaycan'da da $S=4.39$; 31-40 yaş grubu diğerlerine göre daha homojen değerlendirme yapmıştır. Türkiye [$F_{(2-147)}=1.907$ $p>.05$] ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin yaşa göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$F_{(2-147)}=1.686$ $p>.05$]. Başka bir anlatımla, Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin yaşı, onların yıldırma yaşama düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Genel olarak öğretmenler her yaş grubunda yıldırmaya maruz kalabilmektedir.

Tablo 13. Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; medeni duruma göre tek yönlü varyans analizi dağılımı

Ülke	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	Anlamlılık
Türkiye	Evli	123	24.42	5.10	2	.657	.520
	Bekâr	24	25.45	4.58	147		
	Dul/Boşanmış	3	26.66	8.96	149		
Azerbaycan	Evli	129	25.66	4.99	2	1.072	.345
	Bekâr	10	23.50	4.32	147		
	Dul/Boşanmış	11	26.45	4.95	149		

Tablo 13'te verilen Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları, medeni duruma göre tek yönlü varyans analizi dağılımı incelendiğinde, Türkiye'de görev yapan öğretmenlerden en fazla $\bar{x} = 26.66$ Azerbaycan'da da $\bar{x} = 26.45$; 41 dul/boşanmış olan öğretmenler yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde Türkiye'de görev yapan öğretmenlerde $S = 4.58$ Azerbaycan'da da $S = 4.32$; 31-40 bekâr öğretmenlerin diğerlerine göre daha homojen değerlendirme yapmıştır. Türkiye [$F_{(2-147)} = .657$ $p > .05$] ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$F_{(2-147)} = 1.072$ $p > .05$]. Başka bir anlatımla, Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin medeni durumu, onların yıldırma yaşama düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Genel olarak öğretmenler hangi medeni duruma sahip olursa olsun yıldırmaya maruz kalabilmektedir.

Tablo 14. Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; kıdeme göre tek yönlü varyans analizi dağılımı

Ülke	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Anlamlılık
Türkiye	1-10	58	24.43	.569	2	.103	.902
	11-20	60	24.66	.778	147		
	21+	32	24.93	.799	149		
Azerbaycan	1-10	34	25.76	.923	2	1.296	.277
	11-20	44	24.59	.606	147		
	21+	72	26.09	.617	149		

Tablo 14'te verilen Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları, kıdeme göre tek yönlü varyans analizi dağılımı incelendiğinde, Türkiye'de görev yapan öğretmenlerden en fazla $\bar{x} = 24.93$; 21 yıl ve üzeri kıdem grubunda olan öğretmenler, Azerbaycan'da da $\bar{x} = 26.09$; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde Türkiye'de görev yapan öğretmenlerde $S = .569$ düzeyinde 11-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler Azerbaycan'da da $S = .606$; 11-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha homojen değerlendirme yapmıştır. Türkiye [$F_{(2-147)} = .103$ $p > .05$] ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin kıdeme göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$F_{(2-147)} = 1.296$ $p > .05$]. Başka bir anlatımla, Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlerin kıdemleri, onların yıldırma yaşama düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi

değildir. Genel olarak öğretmenler hangi kıdemde olursa olsun yıldırma maruz kalabilmektedir.

Tablo 15. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; okuldaki görev yılına göre tek yönlü varyans analizi dağılımı

Ülke	Görev yılı	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Anlamlılık
Türkiye	1-10	127	24.46	4.40	2	1.344	.264
	11-20	21	26.00	8.17	147		
	21+	2	21.00	.000	149		
Azerbaycan	1-10	38	26.44	6.07	2	.939	.393
	11-20	59	25.03	4.31	147		
	21+	53	25.56	4.74	149		

Tablo 15’te verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları, okulda görev yaptığı yıla göre tek yönlü varyans analizi dağılımı incelendiğinde, Türkiye’de görev yapan öğretmenlerden en fazla $\bar{x} = 26.00$; 11-20 yıl görev yapmış olan öğretmenler, Azerbaycan’da da $\bar{x} = 26.44$; 1-10 yıl görev yapmış olan öğretmenler daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde Türkiye’de görev yapan öğretmenlerde $S=.000$ düzeyinde 21 yıl ve üzeri görev yapmış olan öğretmenler Azerbaycan’da da $S=4.31$ 11-20 yıl görev yapmış olan öğretmenlere göre daha homojen değerlendirme yapmıştır. Türkiye $[F_{(2-147)}=1.44 \text{ } p>.05]$ ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin kıdeme göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır $[F_{(2-147)}=.939 \text{ } p>.05]$. Başka bir anlatımla, Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin okulda görev yapma yılı, onların yıldırma yaşama düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Genel olarak öğretmenler ilköğretim okulunda ne kadar yıl çalışırsa çalışsın yıldırma maruz kalabilmektedir.

Tablo 16. Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları; branşlarına göre tek yönlü varyans analizi dağılımı

Ülke	Branş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Anlamlılık
Türkiye	Sınıf Öğr.	68	24.50	4.95	4	.644	.632
	Fen-mat	22	23.95	3.27			
	Sosyal Bil	14	23.71	2.26			
	Y. Dil	14	26.28	9.34			
	Güzel sanatlar	2	25.06	4.80			
Azerbaycan	Sınıf Öğr. (a)	40	22.77	2.62	4	7.498	.000*

Fen-mat (b)	37	25.45	3.89	145	a-bcde
Sosyal Bil (c)	45	27.60	5.64	149	bcd-e
Y. Dil (d)	18	25.05	3.45		
Güzel sanatlar (e)	10	29.01	8.27		

Tablo 16’da verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yıldırma yaşama durumları, branşlarına göre tek yönlü varyans analizi dağılımı incelendiğinde, Türkiye’de görev yapan öğretmenlerden en fazla $\bar{x} = 26.28$ Yabancı Dil Öğretmenleri, Azerbaycan’da da $\bar{x} = 29.01$ Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleri daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar. Standart sapma değerleri incelendiğinde Türkiye’de görev yapan öğretmenlerde $S=9.34$ düzeyinde Yabancı Dil öğretmenleri, Azerbaycan’da da $S=8.27$ Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerine göre daha homojen değerlendirme yapmıştır. Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin branşa göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken [$F_{(4-145)} = .644$ $p > .05$] Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin branşa göre yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(4-145)} = 7.498$ $p < .05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan scheffe testine göre farklılık sınıf öğretmenleri ile diğer branşlar ve güzel sanatlarla diğer branşlar arasındadır. Beden Eğitimi ve Güzel sanatlar branşındaki öğretmenler daha fazla yıldırma mağdurdur. Başka bir anlatımla, Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre yıldırma yaşama düzeyleri branşlara göre farklılaşmazken, Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlerin okuldaki branşlarına onların yıldırma yaşamalarında anlamlı bir belirleyicidir. Özellikle güzel sanatlar branşındaki öğretmenler daha fazla yıldırma mağdurdur.

4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere yönelik yıldırma uygulamalarının demografik dağılımı nasıldır? şeklinde düzenlenmiştir.

4.5.1 Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Cinsiyet Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 17. Olumsuz Davranış Sergileyenlerin “Cinsiyet” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Kadın	2	33.3	2	40	4	36.4
Erkek	4	66.7	3	60	7	63.6
Toplam	6	100	5	100	11	100

Tablo 17’de verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere karşı olumsuz davranış sergileyen kişilerin, cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki olumsuz davranış sergileyenlerin üçte biri (% 33.3), Azerbaycan’daki olumsuz davranış sergileyenlerin ise beşte ikisinin (% 40) kadın olduğu, Türkiye’deki olumsuz davranış sergileyenlerin üçte ikisi (% 66.7); Azerbaycan’daki olumsuz davranış sergileyenlerin beşte üçünün (%60) erkek olduğu görülmektedir. Her iki ülkede de olumsuz davranış sergileyenlerin içerisinde erkeklerin oranı kadınlara göre oldukça fazladır.

4.5.2. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Yaş Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 18. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Yaş” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Yaş	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
21-30	1	16.7	0	0	1	9.1
31-40	5	83.3	0	0	5	45.5
41+	0	0	5	100	5	45.5
Toplam	6	100	5	100	11	100,1

Tablo 18’de verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere karşı olumsuz davranış sergileyen kişilerin yaş durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki olumsuz davranış sergileyen kişilerin beşte ikisinden azının (% 16.7) 21-30 yaş arası kişilerden, beşte dördünden fazlasının (%83.3) ise 31-40 yaş arası kişilerden; Azerbaycan’daki olumsuz davranış sergileyen kişilerin ise tamamının 41 yaş ve üstü kişilerden oluştuğu görülmektedir. Bu durumun yani olumsuz davranış sergileyen kişilerin özellikle Azerbaycan’da 41 yaş ve üstü kişilerden oluştuğu, Türkiye’de ise 41 yaş altı kişilerden oluştuğu görülmektedir.

4.5.3. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Medeni Durum Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 19. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Medeni Durum” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Medeni Durumu	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Evli	2	33.3	5	100	7	63.6
Bekar	2	33.3	0	0.0	2	18.2
Dul/Boşanmış	2	33.3	0	0.0	2	18.2
Toplam	6	100	5	100	11	100

Tablo 19’da verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere karşı olumsuz davranış sergileyen kişilerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, örnekleme giren kişilerin Türkiye’de üçte bir oranında (%33.3) tüm gruplarda eşit olduğu, Azerbaycan’da ise bu oranın yüksek bir farkla (%100) evli kişilerden oluştuğu görülmektedir.

4.5.4. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Mesleki Kıdem Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 20. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Mesleki Kıdem” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdemi	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1-10	2	33.3	0	0.0	2	18.2
11-20	1	16.7	0	0.0	1	9.1
21+	3	50.0	5	100.0	8	72.7
Toplam	6	100	5	100	11	100

Tablo 20 incelendiğinde Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin mesleki kıdem durumlarına göre örnekleme giren; Türkiye’deki olumsuz davranış sergileyen kişilerin beşte ikisinden azının (% 33.3) 1-10 yıl, beşte birinden azının (%16.7) 11-20 yıl, beşte ikisinden fazlasının ise 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip kişiler tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu durum Azerbaycan’da yüzde (%100) bir farkla 21 yıl ve üstü kişiler tarafından yapıldığı görülmektedir.

Bu durum Azerbaycan’da ilköğretim okullarındaki çalışanların genellikle, “41 yaş üstü veya emeklilik yaşı sonrası çalışanlardan” oluştuğu ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip kişilerin daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenler üzerinde olumsuz davranış sergilemesine sebep olmaktadır.

4.5.5. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Görev Süresi Bilgilerine İlişkin Bulgular.

Tablo 21. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Görev Süresi” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Görev Süresi	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1-10	2	33.3	0	0.0	2	18.2
11-20	3	50.0	2	40.0	5	45.5
21+	1	16.7	3	60.0	4	36.4
Toplam	6	100	5	100	11	100

Tablo 21’de verilen Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin görev süresi dağılımına göre incelendiğinde ise örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin beşte ikisinden azının (% 33.3) 11-20 yıl, beşte üçünden azının (%50) 11-20 yıl arası, beşte birinden azının (%16.7) ise 21 yıl ve üstü görev süresi olan kişilerden, Azerbaycan’daki öğretmenlere ise olumsuz davranış sergileyen kişilerin beşte ikisinin (%40) 11-20 yıl arası, beşte üçünün ise (% 60) 21 yıl ve üstü kişilerden oluştuğu görülmektedir.

4.5.6. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin Branş Bilgilerine İlişkin Bulguları.

Tablo 22. Olumsuz Davranış Sergileyen Kişilerin “Branş” Değişkenlerine Göre Dağılımı

Görevi	Türkiye		Azerbaycan		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Okul Müdürü	2	33.3	1	20.0	3	27.3
Müdür Yardımcısı	3	50.0	2	40.0	5	45.5
Sınıf Öğretmeni	-	0.0	0	0.0	0	0.0
Fen- Matematik Öğr.	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Sosyal Bilimler Öğr.	1	16.7	1	20.0	2	18.2
Yabancı Dil Öğr.	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Beden Eğitimi ve Güzel San. Öğr.	0	0.0	0	0.0	0	0.0
İdari Personel	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Veli	0	0.0	1	20.0	1	9.1
Öğrenci	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Toplam	6	100	5	100	11	100

Tablo 22 incelendiğinde, Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin branş değişkenlerine göre incelendiğinde, örnekleme giren Türkiye’deki öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin beşte ikisinden azının (% 33.3) Okul Müdürleri, beşte üçünden azının (%50) Müdür

Yardımcıları, Beşte ikisinden azının ise (%167) Sosyal bilimler öğretmenleri tarafından yapıldığı görülmektedir. Azerbaycan'da ise bu durum beşte biri (% 20) Okul Müdürleri, beşte ikisi (%40) Müdür Yardımcılarından, beşte biri (%20) Sosyal Bilimler Öğretmenleri ve beşte biri (%20) ise veliler tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu durum en ilginç olanı veri analizlerinde, Sosyal Bilimler Öğretmenlerinin daha çok olumsuz davranışlara maruz kalan kişiler içerisinde görülmesidir. Diğer alanlardaki olumsuz davranış sergileyen müdür veya müdür yardımcılarının bir anlamda okulun disiplini kontrol altında tutmak istemeleri düşüncesiyle normal karşılanabilir. Ama en çok olumsuz davranışa maruz kalan kişilerin (Sosyal Bilimler Öğretmenleri) aynı zamanda olumsuz davranış sergiliyor olması yıldırma davranışının kendine göre yanlış algılıyor olması ve değerlendirmesi veya yıldırma şiddetine karşı mücadele etmek yerine aynı şekilde bir başkasına (kendisinden daha zayıf birisine) şiddet uygulayarak kendi kendini tatmin etmeğe çalışmasından kaynaklanmaktadır denilebilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan araştırmayla ilgili bulguların sonuçlarına ve öneriler kısmına yer verilmektedir.

Sonuçlar

Türkiye ve Azerbaycan'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çoğunluğu kadındır.

Türkiye'de öğretmenlerin yaşları aralık değerlerine göre eşit olarak dağılım gösterirken, Azerbaycan'da daha çok kırk ve üzeri yaşa sahip öğretmenler bulunmaktadır.

Türkiye ve Azerbaycan'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çoğunluğu evli kişilerden oluşmaktadır.

Türkiye'de öğretmenlerin mesleki kıdem süresi genellikle 1-20 yıl arasıyken, Azerbaycan'da 21 yıl ve üzeridir.

Türkiye’de Öğretmenlerin çalıştığı okullardaki görev süreleri 1-10 yıl arasıyken, Azerbaycan’da bu durum 11-20, 21 yıl ve üzeri olarak görülmektedir.

Türkiye’de Öğretmenlerin branş dağılımında %45’lik bir oranın Sınıf öğretmenleri, devamında Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleri ve Fen Matematik öğretmenleri değişik şekilde dağılım gösterirken, Azerbaycan’da Yabancı Dil, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Öğretmenleri dışındaki branşlarda aralık değerlerine göre eşit olarak dağılım göstermektedir.

Türkiye ve Azerbaycan’daki öğretmenlerin ne sıklıkla olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığına bakıldığında, Türkiye’deki öğretmenler en fazla “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması”, “Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi”, “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme”, “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” “İşinizin aşırı denetlenmesi” konularında yıldırmaya maruz kaldıkları; Azerbaycan’daki öğretmenlerin ise “Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak”, “İşinizin aşırı denetlenmesi”, “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması”, “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme”, “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması”, “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması”, gibi konularda yıldırmaya maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Her iki ülkede de en az maruz kalınan yıldırma davranışı “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” ve “Aşırı alay ve sataşmalara konu olma” davranışlarıdır.

Türkiye’deki öğretmenler, Azerbaycan’daki öğretmenlere göre “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Azerbaycan’daki öğretmenler, Türkiye’deki öğretmenlere göre “Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Azerbaycan’daki öğretmenler, Türkiye’deki öğretmenlere göre “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Azerbaycan'daki öğretmenler, Türkiye'deki öğretmenlere göre “İşinizin aşırı denetlenmesi” konusunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Her iki ülkede de olumsuz davranış sergileyenlerin içerisinde erkeklerin oranı kadınlara göre oldukça fazladır.

Olumsuz Davranış sergileyenlerin özellikle Azerbaycan'da 41 yaş ve üstü kişilerden oluştuğu, Türkiye'de ise 41 yaş altı kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Olumsuz Davranış sergileyen kişilerin Türkiye'de yaşları aralık değerlerine göre eşit olarak dağılım gösterirken, Azerbaycan'da daha çok kırk ve üzeri yaşa sahip kişilerden oluşmaktadır.

Türkiye'deki öğretmenlere olumsuz davranış sergileyen kişilerin okul müdürleri, müdür yardımcıları ve sosyal bilimler öğretmenleri tarafından yapıldığı görülmektedir. Azerbaycan'da ise bu durum okul müdürleri, müdür yardımcıları, sosyal bilimler öğretmenleri ve veliler tarafından yapıldığı görülmektedir.

Öneriler

Türkiye Cumhuriyeti'nde yıldırma ve yıldırmaya karşı mücadele toplum tarafından kabullenmeye başlamışken, Azerbaycan Cumhuriyeti'nde ise sıradan ve güncel hayatın bir parçası olarak devam etmektedir. Bu konuda çok geniş kapsamlı (bu açılımın tüm eğitim sistemini kapsayacak şekilde) çalışmaların yapılması ve eğitim seminerlerinde öğretmenlerin bu konu hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Her iki ülkede MEB'in okullarda yıldırma önleyici çalışmaları veya değişik zamanlarda seminerleri olmalıdır. Bu çalışmalar bülten veya MEB'e bağlı dergi ve gazetelerle de sürdürülebilir. Yıldırma ve yıldırmaya karşı çalışmaları bu şekilde çalışanlarını duyurarak onları bilgilendirebilir.

Türkiye ve Azerbaycan'daki yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerin sosyal ve sayısal analizi yapılmalıdır. Bu kişilerle görüşülerek, yıldırma davranışlarının ne şekilde yapıldığı tespit edilmeli ve dolayısıyla yıldırma davranışlarının önlenir ve asıl sebepleri incelenmiş olur.

Azerbaycan’da öğretmenlere karşı olumsuz davranış sergileyenler içerisinde velilerin de olduğu görülmektedir. Dolayısıyla veli ve öğrencilerin de kapsadığı bir çalışma ile onların da bu konuda bilinçlendirilmesini sağlayacak çalışmalar yapılması ve bu gibi durumları suç olduğunu hukuk sistemine (caydırıcılık maksadıyla) dayanarak bildirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇALAR

- Acar, F. Ayata, A, Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği*. Abkara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Gen. Md.
- Aksu, M. B.(2004) *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik Eğilimleri: Malatya İli Örneği*. Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Aydın, M. (2005) *Eğitim Yönetimi*. Hatipoğlu Yayıncılık- Ankara 7. Baskı
- Arpacıoğlu, Gülcan. (2004). *İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz*. http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.Kayıt_No=2384 internet adresinden alınmıştır.
- Baltas. A, Baltas. Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul Remzi Kitabevi
- Baltas, Acar. (2002). *Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İş Yerinde Yıldırma*. Activeline Gazetesi. No:30. Retrieved Mayıs 2006. <http://www.makalem.com> internet adresinden alınmıştır.
- Baysal. A.C. Tekerslan. E. (1996) *Davranış Bilimleri* Avcıol Basın Yayın -İstanbul

- Cemaloğlu, N. (2007) **Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma**. Ahmet Yesevi Üniversitesi. Bilig Dergisi Yaz Sayı 42.
- Cemaloğlu, N. Ertürk, A. (2007). **Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi**. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Sayı 5.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). **Mobbing. İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. (1. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davebport, Noa; Schwartz Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell. (2003). **Mobbing. İş Yerinde Duygusal Taciz**. (Çev. Osman Cem Öner toy) (1. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, İ. (2002) **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik Eğitimleri: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Yüksek Lisans Tezi**.
- Durucker, P.F. (1992) **Etkin Yöneticilik**. Eti Kitapları Yayıncılık- İstanbul (Çev. Ahmet Özden- Nuray Tunalı)
- Dunn, S. "What's Going on With Mobbing, Bullying and Work Haressment Internationaly", [http:// www.ideamakers.com/libraty](http://www.ideamakers.com/libraty), 10.02.2010
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). **Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims**, 12, 247-263
- Einarsen, S. Raknes, B.I. Matthiesen, S.B. ve Hellesoy, O.H. (1996) **Bullying at work and its relationships with health complaints. Moderating effects of social support and personality**. Nordisk Psikologi. 48,116-137.
- Ertürk A. (2005) **Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri**. (Y.L. Tezi)
- Erçetin, Ş.Ş. (2000) **Lider Sarmalında Vizyon**. Nobel Yayıncılık 2. Baskı – Ankara.
- Erdoğan, İ.(2002). **Eğitimde Değişim Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; James H. Donelly. (1994).. **Organizations Illinois: IRWIN**
- Gökçe, Asiye Toker. (2006). **İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı.
- Güngör, Meltem. (2008). **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**. (1. Baskı).İstanbul: Derin Yayınları.
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S(2002a). **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

- MİKKELSEN, E. ve EİNARSEN, S.(2002b). *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.
- Oğuz, Ş. (2003) *İşyeri Salgını Yıldırma ile Mücadele Kolay Değil*. Tercüman Gazetesi (Yayın Tarihi: 16.08.2003)
- Özden Y.(2002) *Eğitimde Yeni Değerler. Eğitimde Dönüşüm*.
- Pehlivan, İ. (2000) *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Tınaz, Pınar. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz. (Mobbing)*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tutar, H. (2005). *İş Yerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları*. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> internet adresinden alınmıştır.
- Turan. H. (2003) *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*.
- Yüçetürk, E. Elif. (Temmuz 2003). *Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?* <http://www.bilgiyonetimi.org/> internet adresinden alınmıştır.
- Yılmaz. H. (2002) *Öğretmenim Lütfen Bu Kitabı Okurmusun!*
- Yıldırım. T. (2008) *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri*. Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Ens. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi – İstanbul
- Vandekerckhove, Win ve Commers, M.S.Ronald. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? *Journal of Business Ethics*, 45:41-50
- (Wep: <http://www.hukuki.net/kanun/765.13.index.asp> 15 Nisan 2010 tarihinde alınmıştır.)
- (Wep: <http://ankara.meb.gov.tr/sistem/> Ankara İli Eğitim İstatistikleri 5 Nisan 2010 Tarihinde alınmıştır.)
- (Wep: <http://www.edu.gov.az/view.php?lang=az&menu=150&id> 5 Nisan 2010 Tarihinde alınmıştır.)



ANKET

Sayın Öğretmenim,

Bu araştırmanın amacı, Azerbaycan ve Türkiye’de görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma davranışlarının gerçekleşme sıklığını saptamak ve karşılaştırmalı olarak incelemektir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde “Olumsuz Davranışlar Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise olumsuz davranışların genellikle kimler tarafından yapıldığına yönelik maddeler bulunmaktadır. Araştırma sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu sebeple adınızı ve kimliğinizi belirtmeniz gerekmemektedir.

İlgi ve yardımlarınızdan ötürü teşekkür ederim.

Elnur MAMMADOV

Gazi Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM Kişisel Bilgiler

Size uygun olan bölüme (x) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz: 1.() Kadın 2.() Erkek
2. Yaşınız: 1.() 21-30 2.() 31-40 3.() 41 +
3. Medeni durumunuz: 1.() Evli 2.() Bekar 3.() Dul/Boşanmış
4. Mesleki Kıdeminiz: 1.() 1-10 yıl 2.() 11-20 yıl 3.() 21 yıl ve daha fazla
5. Çalıştığınız Okuldaki Görev Süreniz: 1.() 1-10 yıl 2.() 11-20 yıl 3.() 21 yıl ve daha fazla
6. Branşınız:
1. () Sınıf Öğretmenliği
 2. () Fen - Matematik Bilimleri Öğretmenliği
 3. () Sosyal Bilimler Öğretmenliği
 4. () Yabancı Dil Öğretmeni
 5. () Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Öğretmenliği (Resim-iş, Müzik Öğretmenliği)
 6. ()

2. BÖLÜM

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre yuvarlak içine alarak değerlendiriniz. Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz.

Olumsuz davranışlar		-1-Hiç	-2-Arasıra	-3-Ayda bir	-4-Haftada bir	-5-Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	()	()	()	()	()
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	()	()	()	()	()
3	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	()	()	()	()	()
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	()	()	()	()	()
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	()	()	()	()	()
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	()	()	()	()	()
7	Kişiliğiniz (örn; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	()	()	()	()	()
8	Bağırlanmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	()	()	()	()	()
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	()	()	()	()	()
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	()	()	()	()	()
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	()	()	()	()	()

12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	()	()	()	()	()
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	()	()	()	()	()
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	()	()	()	()	()
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	()	()	()	()	()
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	()	()	()	()	()
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	()	()	()	()	()
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	()	()	()	()	()
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	()	()	()	()	()
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	()	()	()	()	()
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	()	()	()	()	()
22. İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir yada birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir: () Hayır () Evet, nadiren () Evet, ara sıra () Evet, haftada birçok defa () Evet, neredeyse her gün						

3. BÖLÜM

Bu bölümde, son 6 aydan beri yukarıda ifade edilen olumsuz davranışlara maruz kaldıysanız, bu davranışları size yönelten kişilerin özellikleri ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

Size uygun olan bölüme (x) işateri koyunuz. **Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz.**

1. Cinsiyeti: 1.() Kadın 2.() Erkek
2. Yaşı: 1.() 21-30 2.() 31-60 3.() 41 +
3. Medeni durumu: 1.() Evli 2.() Bekar 3.() Dul/Boşanmış
4. Mesleki Kıdemi: 1.() 1-10 yıl 2.() 11-20 yıl 3.() 21 yıl ve daha fazla
5. Çalıştığınız Okuldaki Görev Süresi :
 1.() 1-10 yıl 2.() 11-20 yıl 3.() 21 yıl ve daha fazla
6. Görevi:
 1. () Okul Müdürü
 2. () Müdür Yardımcısı
 3. () Sınıf Öğretmenliği
 4. () Fen - Matematik Bilimleri Öğretmenliği

5. () Sosyal Bilimler Öğretmenliği
6. () Yabancı Dil Öğretmeni
7. () Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Öğretmenliği (Resim-iş, Müzik Öğretmenliği)
8. () İdari personel
9. () Veli
10. () Öğrenci