



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK GERÇEKLEŞTİRİLEN YILDIRMA
EYLEMLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEFİSE GÖKÇEN YETKİN

Tez Danışmanı
PROF. DR. SALİH ZEKİ GENÇ

ÇANAKKALE-2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK GERÇEKLEŞTİRİLEN YILDIRMA
EYLEMLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEFİSE GÖKÇEN YETKİN

Tez Danışmanı

PROF. DR. SALİH ZEKİ GENÇ

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Nefise Gökçen YETKİN tarafından Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ yönetiminde hazırlanan ve **23/08/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Gerçekleştirilen Yıldırma Eylemlerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Çanakkale İli Örneği)**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Temel Eğitim Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

.....

Dr. Öğr. Üyesi Yahya Han ERBAŞ

.....

Doç. Dr. Abdullah ÇETİN

.....

Tez No : 10493601

Tez Savunma Tarihi : 23/08/2022

.....
Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Nefise Gökçen YETKİN

23/08/2022

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecim boyunca özellikle de tez çalışmamı yürüttüğüm süreçte benden yardımlarını esirgemeyen, bir baba şevkatiyle her zaman yanımda olan ve bana yol gösteren saygı değer danışmanım Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ hocama teşekkürü bir borç bilirim. Akabinde tüm eğitim hayatım boyunca gerek maddi gerekse manevi açıdan her zaman bana destek olan biricik annem Güler YETKİN'e ve canım babam Mustafa YETKİN'e de çok teşekkür ediyorum.

Nefise Gökçen YETKİN
Çanakkale, Ağustos 2022

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK GERÇEKLEŞTİRİLEN YILDIRMA EYLEMLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ)

Nefise Gökçen YETKİN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temel Eğitim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

23/08/2022, 57

Örgütlerde karşılaşılan yıldırma davranışları, örgütlerin ve işgörenlerin verimlilik ve etkililiğini düşürmektedir. Yapılan çalışmalar, bireylerin özelliklerine göre yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin farklılaştığını göstermektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumlarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır ve veriler Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği (ÖYYÖ) kullanılarak Çanakkale ili Merkez, Çan, Ezine, Bayramiç ve Biga ilçelerinde MEB'e bağlı resmi ilkokullarda görev yapan 279 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Toplanan verilerle SPSS 22 paket programı kullanılarak t-Testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere yönelik yıldırmanın beş boyutunda da medeni durum bakımından farklılık olduğu ve mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda görev yapılan yer bakımından farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Çatışma, Sınıf Öğretmeni, Temel Eğitim

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF MOBBING ACTIONS AGAINST PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES (ÇANAKKALE PROVINCE EXAMPLE)

Nefise Gökçen YETKİN

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Sciences

Advisor: Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

23/08/2022, 57

Mobbing behaviors encountered in organizations reduce the efficiency and effectiveness of organizations and employees. Studies show that the levels of exposure to mobbing differ according to the characteristics of individuals. In this study, it was aimed to reveal whether the situations of teachers' exposure to mobbing differ in terms of gender, marital status, education level, professional seniority and place of work. Quantitative research method was used in this study and data were collected from 279 primary school teachers working in official primary schools affiliated to the Ministry of National Education in Çanakkale Province Center, Çan, Ezine, Bayramiç and Biga districts by using the Mobbing Scale for Teachers (ÖYYÖ). With the collected data, t-Test and ANOVA analysis were performed using SPSS 22 package program. According to the results of the research, it was concluded that there is a difference in terms of marital status in all five dimensions of mobbing against teachers, and there is a difference in terms of the place where they work in the dimension of preventing professional practices.

Keywords: Mobbing, Conflict, Primary School Teacher, Primary Education

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

1

GİRİŞ

1.1. Problemin Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	3
1.6. Tanımlar.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

4

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yıldırma Kavramı.....	4
2.2. Yıldırma Davranışları.....	5
2.3. Yıldırmaya Benzer Kavramlar.....	8
2.3.1. Zorbalık.....	8
2.3.2. Çatışma.....	8
2.3.3. Stres.....	10
2.3.4. Şiddet.....	11
2.3.5. Cinsel Taciz.....	11

2.3.6.	Kabalık.....	12
2.4.	Yıldırma Süreci.....	13
2.4.1.	Yıldırma Sürecinin Aşamaları.....	13
2.5	Yıldırma Türleri.....	14
2.6	Yıldırma Nedenleri.....	16
2.6.1.	Bireysel Nedenler.....	16
2.6.2.	Örgütsel Nedenler.....	17
2.7	Yıldırmanın Sonuçları.....	18
2.7.1.	Bireysel.....	18
2.7.2.	Örgütsel.....	19
2.8.	Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları.....	20
2.8.1.	Bireysel Yöntemler.....	21
2.8.2.	Örgütsel Yöntemler.....	23
2.9.	Eğitim Sektöründe Yıldırma.....	25
2.10	Yıldırma ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

32

3.1.	Araştırmanın Modeli.....	32
3.2.	Evren ve Örneklem.....	32
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	33
3.4.	Verilerin Analizi.....	35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

36

4.1.	Yıldırma Alt Boyutlarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri.....	36
4.2	Öğretmenlerin Yıldırma Maruz Kalma Durumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	36

BEŞİNCİ BÖLÜM	49
SONUÇ VE ÖNERİLER	
5.1. Sonuç.....	49
5.2. Öneriler.....	51
KAYNAKÇA.....	52
EKLER.....	I
EK 1. ÖLÇEK.....	I
EK 2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ.....	III
EK 3. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ.....	IV
ÖZGEÇMİŞ.....	V

SİMGELER VE KISALTMALAR

SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
vd.	Ve diğlerleri
vb.	Ve benzeri
s.	Sayfa
ed.	Editör
TDK	Türk Dil Kurumu
ÖYYÖ	Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Yıldırma davranış göstergeleri	5
Tablo 2	İşyerinde sağlıklı çatışma ve yıldırma arasındaki farklılıklar	10
Tablo 3	Yıldırma ve kabalık arasındaki farklılıklar	12
Tablo 4	Yıldırma sürecinde roller	13
Tablo 5	Yıldırma türleri	15
Tablo 6	Yıldırma ile bireysel başa çıkma yöntemleri	22
Tablo 7	Eğitimcilerin yıldırma ile mücadele yöntemleri	26
Tablo 8	Demografik özelliklere ilişkin betimsel istatistikler	33
Tablo 9	Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin Cronbach's Alpa değerleri	34
Tablo 10	Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin 5'li likert tipi değerlendirme tablosu	34
Tablo 11	Sınıf öğretmenlerinin yıldırma ölçeğinden aldıkları puanlara yönelik Kurtosis ve Skewness değerleri	35
Tablo 12	ÖYYÖ'ne ait betimsel istatistikler	36
Tablo 13	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi	37
Tablo 14	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi	37
Tablo 15	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi	38
Tablo 16	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi	38
Tablo 17	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi	39
Tablo 18	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi	39

Tablo 19	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi	40
Tablo 20	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi	40
Tablo 21	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi	41
Tablo 22	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi	41
Tablo 23	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi	42
Tablo 24	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi	42
Tablo 25	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi	43
Tablo 26	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi	43
Tablo 27	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi	44
Tablo 28	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi	44
Tablo 29	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi	45
Tablo 30	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi	45
Tablo 31	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi	45
Tablo 32	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi	46
Tablo 33	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi	46
Tablo 34	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi	47
Tablo 35	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi	47

Tablo 36	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi	48
Tablo 37	Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi	48



ŒEKİLLER DİZİNİ

Œekil No	Œekil Adı	Sayfa No
Œekil 1	ÇatıŒma ve yıldırma iliŒkisi	9
Œekil 2	Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları	19



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, çalışmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltıları ve çalışma ile ilgili tanımlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerde bireyler belli amaçları gerçekleştirmek üzere bir arada bulunurlar ve zaman zaman birbirleriyle bazı problemler yaşayabilmektedirler. Bu problemler sonucunda işler aksayabilir, işgörenler işlerinden ayrılabilir ve hatta örgütler varlıklarını devam ettiremeyebilirler. Aynı zamanda bireylerin yaşamlarının çoğunu işyerlerinde geçirdikleri göz önünde bulundurulduğunda işinde mutlu olmayan bir bireyin bunu aile yaşantısına ve sosyal hayatına da yansıtacağını söylemek de mümkündür. Yani bireylerin iş yaşamında birbirleriyle olan iletişimleri tüm yaşantılarını etkilemektedir. Bu sebeple bu problemlerin kaynağının tespit edilerek uygun stratejilerle çözüme kavuşturulması hem örgüt için hem de işgören için oldukça önemlidir.

İş yaşamında işgörenler arasında gözlemlenebilecek birçok problem olsa da bunlardan en sık rastlananlarından biri yıldırma davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Leymann (1990), yıldırmanın, bir veya birkaç kişi tarafından sistemli olarak tek bir kişiye yönelik uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişim olduğunu ifade etmiştir. Eğitim sektöründe ise yıldırma ile oldukça fazla karşılaşılmaktadır. Öğretmen-idareci-öğrenci üçgeninde her birey yıldırmaya maruz kalmaktadır (Çobanoğlu, 2015: 144). Diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da işgörenin yani öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalması hem öğretmenler hem de okullar için maliyetli sonuçları olabileceği beklenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin de yıldırma ile savaşılabilmelerinin önem arz ettiği söylenebilir.

Bu araştırmanın temel problem cümlesi “Sınıf öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri nedir?” olarak ele alınmıştır. Ayrıca araştırmanın alt problemleri ise şunlardır:

- Sınıf öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kalma durumları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?

- Sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları görev yapılan yere göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumlarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla sınıf öğretmenlerinden toplanan veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireyler arası kötü iletişimin olduğu örgütlerde başarının elde edilmesi zor olacaktır. Bu nedenle yıldırma, üzerinde durulması gereken bir olgudur. Eğitim sektörü açısından düşünüldüğünde; sınıf öğretmenleri gelecek nesiller yetiştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Yıldırma eylemleri hem eğitimin hedeflerine ulaşmasında hem de sınıf öğretmenlerinin ruhsal ve fizyolojik sağlıkları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olabilmektedir. Bu nedenle mevcut yıldırma durumlarının tespit edilmesinin ve ardından gerekli düzenlemelerin yapılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle araştırma oldukça önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma, Çanakkale ili Merkez, Çan, Ezine, Bayramiç ve Biga ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görevli olan sınıf öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

2. Bu çalışma, 2020-2021 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Bu çalışma 279 sınıf öğretmeninden Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

1. Bu araştırma için görüşlerine başvuru sınıf öğretmenleri ölçek sorularına samimiyetle ve içtenlikle yanıt vermişlerdir.
2. Araştırmanın örnekleme, evreni tam ve doğru olarak temsil etmektedir.

1.6. Tanımlar

Yıldırma: Bir veya birkaç kişi tarafından sistemli olarak tek bir kişiye uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişimdir (Leymann, 1990:120).

Çatışma: İki veya daha fazla kişi arasındaki fikir, değer veya düşünce farklılıklardan kaynaklanan bir uyumsuzluktur (Marquid ve Huston: 2000).

Sınıf Öğretmeni: İlköğretimin ilk beş yılında görev alan öğretmendir (TDK, 2021).

Temel Eğitim: İlköğretimi kapsayan eğitim sistemidir (TDK, 2021).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın temel dayanağı olan yıldırma kavramının tanımı yapılarak yıldırma davranışları ve yıldırmaya benzer kavramlara ilişkin bilgiler verilmiştir. Sonrasında yıldırma süreci ve yıldırma türleri, yıldırmanın nedenleri, sonuçları ve yıldırma ile başa çıkma yolları açıklanmıştır. Son olarak da eğitim sektöründe yıldırmaya ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Yıldırma Kavramı

Araştırmacılar tarafından belirlenmiş dört ana yıldırma türü vardır. Bunlar: fiziksel, sözel, ilişkisel ve siberdir. Vurma, yumruklama veya itme gibi fiziksel saldırganlık eylemleriyle karakterize edilen fiziksel yıldırma türüdür. İlişkisel yıldırma, sosyal dışlanma yıldırması olarak da adlandırılmaktadır ve söylenti yaymak ve başkalarını kasıtlı olarak faaliyetlerden veya etkileşimlerden uzak tutmak veya arkadaşlıktan uzak durmakla gerçekleştirilir. İsim takma ve alay etme gibi sözlü saldırılarla karakterize edilen ise sözlü yıldırma türüdür. Siber yıldırma, metin mesajları, e-postalar veya sosyal ağ siteleri gibi teknolojiler kullanılarak gerçekleştirilmektedir (Brank vd., 2012: 214).

Amerika’da gerçekleştirilen çalışmalarda okullarda olan şiddeti açıklamak için “bullying”, örgütlerde olan şiddeti açıklamak için ise “mobbing” kavramı kullanılmaktadır (Kırel, 2008: 2). Genel anlamda tüm dünyada kullanılan “mobbing” kavramı Türkçe’de “iş yerinde yıldırma” olarak karşılık bulmuştur (Deniz, 2012: 22). Bu kavram, ilk kez 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Sonrasında Peter Paul Heinemann okul yaşamında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele almış ve 1972 yılında “Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitabı yayınlamıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise Heinz Leymann taciz ve yıldırma olaylarının iş yaşamında da yer aldığını öne sürmüştür (Çobanoğlu, 2005: 26-27). Leymann’a göre, yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından sistemli olarak tek bir kişiye uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişimdir. Kişiler bu eylemleri sıklıkla ve uzun bir süre boyunca uygularlar bu sebeple bu süreç dikkate değer psikolojik ve sosyal sorunları beraberinde getirir (Leymann, 1990: 120). İş yaşamında Leymann’a kadar kimse tarafından farkedilmediği için Leymann’ın görüşleri ve

araştırmaları, tüm dünya için yıldırma davranışları hakkındaki araştırmaların temeli niteliğindedir (Tınaz, 2006: 14).

Keasley (1998), yıldırmanın sözel ve sözel olmayan davranışlar olduğunu ifade etmiştir. Christman (2007)'e göre ise yıldırma iletişimdeki davranışlardır. Örneğin ses tonu ve kullanılan kelimeler küçültücü veya aşağılayıcı nitelikte olabilir. Bu durumda birey kendini saldırıya uğramış gibi hissedebilir. Bir başka tanım ise Baltaş (2003) tarafından yapılmıştır ve bu araştırmacıya göre yıldırma, örgütte belirli kişileri hedef alan duygusal saldırı ve yıpratma hareketleridir. Bunlar örgüt içinde bilinçli olarak ve stres yaratarak belli amaçlara ulaşabilmek uygulanmaktadır (Ertürk, 2011: 13).

2.2. Yıldırma Davranışları

Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar gibi şeyler birer yıldırma davranışı örnekleridir. Her bir kültürün farklı yıldırma tarzları olabilir (Ertürk, 2013: 149). Yıldırma davranışları, örgütsel faktörlere (örgüt kültürü, örgütteki hiyerarşik durum vb.) ve beşeri faktörlere (alışkanlıklar, inanç, gelenek vb.) bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Yıldırma davranışları; bireyin kendini göstermesini ve iletişim kurmasını etkilemek, bireyin sosyal ilişkilerine saldırılar, bireyin itibarına saldırılar, bireyin meslek yaşamına saldırılar ve bireyin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere beş farklı kategoride sınıflandırılmaktadır (Çomak ve Tunç, 2013: 199). Bunlara ilişkin davranış göstergeleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Yıldırma davranış göstergeleri

Bireyin Kendini Göstermesini ve İletişim Kurmasını Etkilemek	<ul style="list-style-type: none">• Üst, bireyin kendisini göstermesine engel olur.• Bireyin sözü genellikle kesilir.• Bireyin yüzüne bağırılır ve azarlanır.• Bireyin yaptığı iş genellikle eleştirilir.• Bireyin özel yaşamı genellikle eleştirilir.• Birey telefonla rahatsız edilir.• Birey sözlü olarak tehdit edilir.• Birey yazılı olarak tehdit edilir.
---	--

Bireyin Sosyal İlişkilerine Saldırıları	<ul style="list-style-type: none">• Bireyin çevresindeki insanlar onunla konuşmazlar ve birey kimseyle konuşamazsa böylece başkalarına ulaşması da engellenmiş olur.• Bireye diğerlerinden ayrı bir çalışma alanı verilir.• Meslektaşlarının bireyle konuşmasına izin verilmez.• Birey orda değilmiş gibi davranılır.• İnsanlar bireyin arkasından kötü konuşur.• İnsanlar bireyin arkasından kötü konuşur.
Bireyin İtibarına Saldırıları	<ul style="list-style-type: none">• Birey hakkında asılsız söylentiler ortada dolaşır.• Birey gülünç durumlara düşürülür.• Birey akıl hastasıymış gibi davranılır.• Psikolojik değerlendirme geçirmesi için bireye baskı yapılır.• Bireyin bir özrüyle alay edilir.• Bireyi gülünç düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir.• Bireyin dini ya da siyasi görüşüyle alay edilir.• Bireyin özel yaşamıyla alay edilir.• Birey özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.• Bireyin çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.• Bireyin kararlı daima sorgulanır.• Birey alçaltıcı isimlerle anılır.
Bireyin Meslek Yaşamına Saldırıları	<ul style="list-style-type: none">• Birey için özel olan hiçbir görev yoktur.• Bireye verilen işler geri alınır kendisine yeni bir iş bile yaratamaz.• Bireye sürdürmesi için size gereksiz işler verilir. Evine ya da işyerine zarar verilir.• Bireye mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.

Bireyin Meslek Yaşamına Saldırıları	<ul style="list-style-type: none">• Bireye sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.• Bireyin işi devamlı değiştirilir.• Bireye özgüveninizi etkileyecek işler verilir.• Bireye itibarını düşürecek, niteliklerinin dışındaki işler verilir.
Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	<ul style="list-style-type: none">• Birey fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.• Bireye fiziksel şiddet tehditleri yapılır.• Bireyin gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanır.• Bireye fiziksel zarar verilir.

Kaynak: Davenport vd., 2003: 18-19

Tablo 1'e göre bireylere uygulanan olumsuz davranışların yıldırma davranışları olduğu söylenebilir ancak her olumsuz davranışı da yıldırma olarak adlandırmak doğru olmayacaktır. Yıldırma davranışlarının belli başlı özellikleri vardır. Bunlar (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013: 89) :

- Gerçekleştiği yer iş yeri olmalıdır,
- Yıldırma uygulayan kişi/ler ve maruz kalan kişi arasında bir eşitsizlik söz konusu olmalı,
- Sistemli bir şekilde ve kasten gerçekleştirilmelidir,
- Birbiri ardına gerçekleştirilmelidir,
- En az 6 ay gibi uzun bir süreyi kapsamalıdır,
- Bir ay içinde birkaç kez gerçekleştirilmelidir,
- Amacı bireyi çalışma ortamından uzaklaştırmak olmalı,

2.3. Yıldırmaya Benzer Kavramlar

Bu kısımda, yıldırmaya benzer olan zorbalık, çatışma, stres, şiddet, cinsel taciz ve kabalık kavramlarına yer verilmiştir. Aynı zamanda bu kavramlar ve yıldırma arasındaki farklılıklara da değinilmiştir.

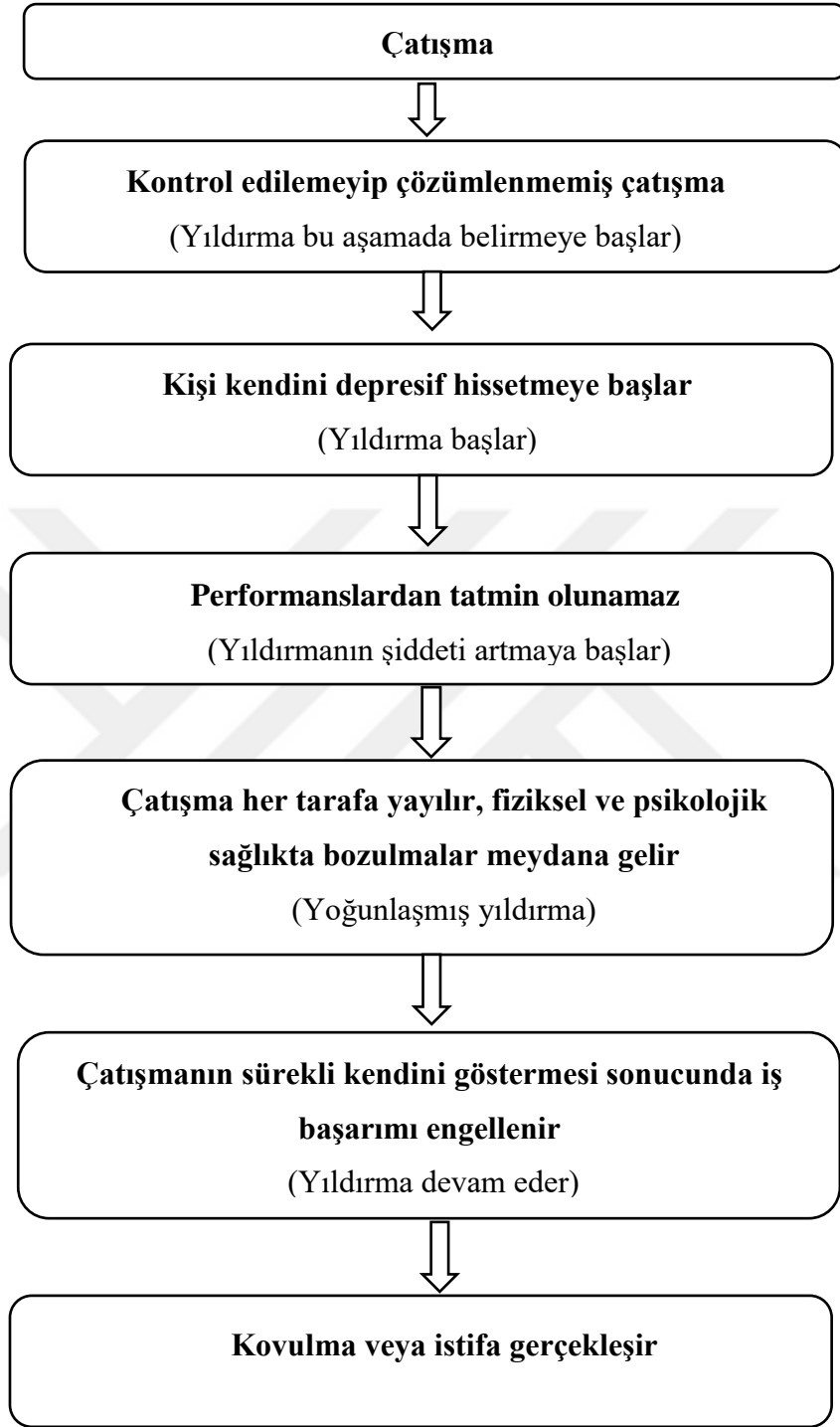
2.3.1. Zorbalık

Zorbalık, iki bireyin arasında gerçekleşen rahatsız edici ve sürekli meydana gelen bir durumdur. Baskın olan kişi, zayıf olan kişiye taciz ve eziyet ile stresli bir durum yaşatmaktadır (Hoşgörür ve Orhan, 2017: 860). Zorbalık kavramı, yıldırma kavramının yerine kullanılabilir olsalar da bunların arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yıldırma, kurban kişinin benliğini yok etme, caydırma, işten kaçırmaya, sindirme gibi durumları kapsar. Zorbalık ise psikolojik baskı olarak nitelendirilen davranışların kaba ve şiddete dönüşmüş halini ifade etmektedir (Ekinci, 2022: 14). Zorbalık, yıldırmadan farklı olarak fiziksel saldırı ve tehdit davranışları ile meydana gelir. Zorbalık, kaba davranış ve sözler ile uygulanır ancak yıldırma, incitici ve küçük düşürücü davranışlar olarak uygulanır. Yıldırma daha çok psikolojik ve manevi şiddet olarak meydana gelir (Tınaz vd., 2008: 7).

Nadiren de olsa fiziksel şiddet içerikli durumlar yıldırma olarak da nitelendirilebilir. Yıldırma, zorbalığı da kapsayan bir durumdur (Ekinci, 2022: 14).

2.3.2. Çatışma

Genel kabul görmüş bir çatışma tanımı olmasa da Walton (1966), çatışmanın, bir grup içinde düşmanlık, azalan iletişim, güvensizlik, sabotaj, sözlü taciz gibi çeşitli şekillerde meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu tanımın yanı sıra Marquid ve Huston (2000), çatışmanın, iki ya da daha fazla kişi arasındaki fikir, değer veya düşünce farklılıklarının nedeniyle oluşan bir uyumsuzluk olduğunu ifade etmişlerdir (Kelly, 2006: 22). Örgütsel çatışmanın işgörenlerin görevlerini engellemesi gibi olumsuz sonuçlarının yanı sıra olumlu sonuçları olduğundan da bahsedilebilir. Örneğin örgütsel çatışma sonucunda örgütteki monotonluk ortadan kalkar ve yaratıcı düşünceler meydana gelebilir. Aynı zamanda da çatışma, çalışanların motivasyonunu artırarak üretim faaliyetlerine yenilik getirilmesini sağlayabilir bu da örgütün çatışma ortamından kazançlı çıkması demektir (Yaman, 2009: 50).



Şekil 1. Çatışma ve yıldırma ilişkisi

Kaynak: Davenport vd., 2003: 152

Şekil 1’de görüldüğü üzere kontrol edilemeyen bir çatışma, yıldırma dönüşecektir. Çatışma yıldırmanın ilk adımı olarak değerlendirilebilir.

Tablo 2

İşyerinde sağlıklı çatışma ve yıldırma arasındaki farklılıklar

İşyerinde Sağlıklı Çatışma	İşyerinde Yıldırma
<ul style="list-style-type: none"> • Rol ve görevler belirlidir. • İşbirliği söz konusudur. • Hedefler ortaktır. • İşgörenler arasındaki ilişkiler nettir. • Örgüt yapısı sağlıklıdır. • Nadiren uyuşmazlık görülür. • Stratejiler açık ve samimi şekilde uygulanır. • İletişim doğrudandır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Roller belirsizdir. • İşbirliği söz konusu değildir. • Hedefler kişiye özeldir. • İşgören arasındaki ilişkiler belirsizdir. • Örgüt yapısı sağlıklı değildir. • Etik olmayan davranışlar söz konusudur. • Stratejiler çift taraflı uygulanmaktadır. • İletişim dolaylıdır.

Kaynak: Bozancır, 2019: 18

Çatışmanın olumlu sonucu düşünüldüğünde bu iki kavramın birbirinden ayrılan belli özellikleri bulunmaktadır. İşyerinde sağlıklı çatışma ve yıldırma davranışlarının olması durumunda iş ortamında oluşan farklılıklar Tablo 2’de gösterilmiştir.

2.3.3. Stres

Son yıllarda yüksek performans beklentisi ve hem iş hem de özel yaşantıdaki sorumluluklar nedeniyle işgörenlerin yaşadıkları stres üzerinde tartışılan bir konu olmuştur. Lazarus (1985), kişinin dayanma gücünü aşan ve kişinin kendisine yönelik bir tehdit olarak gördüğü şeylerin toplamının stres olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla her bir bireyin dayanma gücü farklı olduğuna göre stres eşiklerinin de farklılaştığı söylenebilir (Turunç ve Çelik, 2010: 186). Yapılmış stres tanımı doğrultusunda stresin yıldırma davranışının bir sonucu olduğu ve kişinin yıldırmaya dayanabilme derecesine göre yaşadığı stresin de farklılaşacağı çıkarımı yapılabilir. Öte yandan stresli bir iş ortamının da yıldırmaya neden olduğu düşünülürse stresin aynı zaman da yıldırmanın meydana gelmesinde etkili bir faktör olduğu da söylenebilir.

2.3.4. Şiddet

İnsanlık tarihi ile ortaya çıkmış ve hem bireysel hem de toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koyan şiddet, kısaca sertlik, sert ve katı davranış ve kaba kuvvet kullanma olarak tanımlanmaktadır. İnsanları sindirmek ve korkutmak için uygulanan tutum ve davranışlar birer şiddet olaylarıdır. Şiddet aynı zamanda güç veya baskı yoluyla bir kişiyi iradesi dışında davranması için zorlamaktır. En genel anlamı ile şiddet, saldırganlıkla ilişkili bir davranıştır (Tutar, 2004: 13).

Yıldırma, bir şiddet şeklidir ve hızla büyümektedir. Şiddet ile çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarına zarar verilir. Bunun sonucunda ise çalışanların kendi istekleriyle işten ayrılmaları veya yönetim tarafından işlerine son verilmesi amaçlanmaktadır. Yıldırma, birey üzerinde fiziki şiddetten daha yıkıcı bir etki bırakır (Tınaz, 2006: 44-45).

İş yaşamında şiddet ve yıldırma davranışları güç ve yetki gerektirmesi yönünden benzerlik gösteren iki kavram olsa da bunların birbirinden ayıran belli özellikler vardır. Örneğin şiddet saldırı, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma gibi ağır suç oluşturan davranışları kapsamaktadır ancak yıldırmanın ağır suç ile gerçekleşmesi nadiren gözlemlenmektedir. Aynı zamanda yıldırma tekrar eden davranışlar dizisi iken şiddet için bir davranış olması yeterlidir (Soysal, 2019: 30).

2.3.5. Cinsel Taciz

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; taciz, tedirgin etme ve rahatsız etme şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021). İş yerinde cinsel içerikli imalar ve şakalar, istenmeyen fiziksel dokunuşlar ve flört teklifleri, fiziksel baskı, zorlama veya cinsellik içeren fıkra veya resimlerin bulunduğu e-postalar cinsel tacizin birer örnekleridir (Solmuş, 2005: 2).

Leyman (1996), kadınların ve erkeklerin yıldırma maruz kalma oranlarının farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan, kadınların kadınlar tarafından daha çok yıldırma maruz kaldığı yine Leyman tarafından ulaşılmış bir sonuçtur. Öte yandan Leyman tipolojisinde cinsel tacizin de üzerinde durmuştur ve bu cinsel tacizin, bir yıldırma türü olduğunun göstergesidir. Cinsel taciz sorunu iş yaşamına kadınların da girmesiyle daha da yaygınlaşmıştır ve bu sorunla kadınlar erkeklere oranla daha fazla karşılaşmaktadır (Aygün, 2012: 103).

2.3.6. Kabalık

İş yaşamında kabalık, örgütün kurallarına ve normlarına aykırı, nezaketsiz ve zarar verici tutum ve davranışlar olarak meydana gelmektedir (Soysal, 2019: 30). İş yaşamında neredeyse herkes kaba davranışlar sergileyebilmektedirler ve bu normal karşılanmalıdır çünkü örgütler farklı kişileri bir araya getiren birer yapıdır ve bu yapının içindeki kişiler ise makine değildir günlük olarak değişebilen duygulara sahiptirler. Bu durum normal olsa da kabalığı sürekli tekrar eden kişiler tehlikelilerdir (Güngör Delen, 2010: 46).

İş yaşamında kabalığın tanımı ve diğer kötü davranış şekillerinden ayırt edilmesi zaman zaman zor olmaktadır. Bu durumlar bazen çok ince çizgilerle farklılaşırken bazen de iç içe olabilirler. Kabalığın en çok karıştırıldığı davranış biçimi ise yıldırma olarak karşımıza çıkmaktadır (Güngör Delen, 2010: 46). Kabalık davranışı, yıldırma davranışından daha genel bir davranış biçimi olması yönü ile farklılaşmaktadır. Kabalık davranışı herkese karşı gösterilebilir ancak yıldırma davranışı bir veya birkaç kişiye karşı gösterilebilir. Öte yandan bu iki kavram arasındaki bir diğer fark da yıldırmaya maruz kalan kişinin mağdur olarak tanımlanması ancak kabalığa maruz kalan kişinin ise hedef olarak tanımlanmasıdır (Soysal, 2019: 30). Bu iki kavram arasındaki farklılıklar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3
Yıldırma ve kabalık arasındaki farklılıklar

	Yıldırma	Kabalık
Hedef Alınan Kişi	Kurban	Hedef
Hedef Alan Kişi	Saldırgan	Kışkırtıcı
Hedef Alınan Kişi Sayısı	Tek bir kişi	Birden fazla, bazen tüm çalışanlar
Amaç	Kurbanı psikolojik olarak yıpratmak, yalnızlaştırmak ve kurum dışına itmek.	Güç kullanımı, disipline itme
Odak Noktası	Hedef alınan kişi	Kaba davranışta bulunan kişi

Kaynak: Güngör Delen, 2010: 47

Tablo 3’te görüldüğü üzere yıldırma ve kabalık arasında hedef alınan kişi, hedef alan kişi, hedef alınan kişi sayısı, amacı ve odak noktası bakımından farklılıklar söz konusudur.

2.4. Yıldırma Süreci

Yıldırma süreci, kültürü ne olursa olsun bütün örgütlerde meydana gelebilir. Bu süreçte üç grup birey yer almaktadır. Bunlar: yıldırma uygulayanlar, yıldırma mağdurları ve yıldırma izleyicilerdir. Yani, iş yaşamında herkes, yıldırma sürecinde rol alma adayıdır (Tetik, 2010: 84). Bu üç gruba ilişkin ayırım Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4
Yıldırma sürecinde roller

Saldırganlar	Kurbanlar	İzleyiciler
Narsist Yıldırmacılar	Yalnız Bir Kişi	Diplomatik İzleyiciler
Hiddetli Yıldırmacılar	Acayip Bir Kişi	Yardakçı İzleyiciler
İki Yüzlü Yılan Yıldırmacılar	Başarılı Bir Kişi	Fazla İlgili İzleyiciler
Megaloman Yıldırmacılar	Yeni Gelen Kişi	Bir Şeye Karışmayan İzleyici
Hayal Kırıklığına Uğraşmış Yıldırmacılar		İki Yüzlü Yılan İzleyici

Kaynak: Günel, 2010: 41

Tablo 4’e göre saldırgan kişiler; narsist, hiddetli, ikiyüzlü, megaloman ve hayal kırıklığına uğramış olarak yıldırma uygulayıcılar. Kurban, yani yıldırma maruz kalanlar; yalnız bir kişi, acayip bir kişi, başarılı bir kişi ve yeni gelen bir kişi olabilmektedir. Yıldırma sürecinin farkında olan izleyiciler ise diplomatik, yordakçı, fazla ilgili, bir şeye karışmayan ve ikiyüzlü kişilik özelliklerine sahip olabilirler.

2.4.1. Yıldırma Sürecinin Aşamaları

Leymann (1990), yıldırma sürecinin dört aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlar ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir:

- **Birinci Aşama (Çatışma):** Çatışma yıldırmanın en büyük tetikleyicisi olarak kabul edilmektedir ancak çalışma hayatındaki kritik olaylar ve diğer olası tetikleyici durumlar hakkında ayrıntılı çok fazla şey bilinmemektedir. Varsayımsal olarak, bu aşama çok kısadır. Bir sonraki aşamaya bireylerin, iş arkadaşları ve yönetimi ile damgalayıcı eylemleri ortaya çıkar çıkmaz girilir (Leymann, 1990: 121).

Çatışmaların hepsinin yıldırımaya dönüşmeyeceği açıktır ancak bir çatışmanın yıldırımaya dönüşme nedenleri tam olarak bilinmemektedir. Bu aşamada yıldırıcı eylemlerden bahsedilemez ve bu aşamada mağdur olan birey sıklıkla rahatsız olmaz (Şimşek Erten, 2009: 36).

- **İkinci Aşama (Saldırı):** Günlük iletişimde rahatsızlık vermeyecek nitelikte olan davranışlar; kasıtlı olarak bir kişiye uzun süre ve sürekli uygulanırsa, kişi açısından rahatsızlık verici olmaya başlar (Leymann, 1990: 121). Bu aşamada, meslektaşlar ve yönetim tarafından sürekli yüksek sesle eleştiri, aşağılama veya anlamsız görevler verme, iftira, tecrit ve şiddet tehditleri gibi davranışlar gerçekleştirilir (Rai ve Agarwal, 2016: 33). Bu süreç, bu tür davranışların mağdur tarafından günlük iletişimin parçası olarak görülmesi ile devam eder ve mağdur yalnız kalmaya başladığını, başarısız olduğunu ve beceriksiz olduğunu düşünür. Bu aşamada çoğu mağdur ilaç desteğine ihtiyaç duyar (Şimşek Erten, 2009: 36).
- **Üçüncü Aşama (Personel Yönetimi):** Yıldırma sürecine yönetimin dahil olmasının bir sonucu olarak yıldırma yeni bir boyut kazanır. Yönetim, mağdurun hatalı olduğunu kabul edebilir ve mağdurdan kurtulmayı ya da sorunu görmezden gelmeyi tercih edebilir. Mağdur, karşı karşıya kaldığı sorunlardan dolayı bir uzmandan yardım almak isteyebilir. Bu da mağdurun, akıl hastası, dengesiz olarak damgalanmasıyla sonuçlanır (Şimşek Erten, 2009: 36).
- **Dördüncü Aşama (Çalışma Hayatından Uzaklaşma):** Son aşamada mağdur olan kişi doğrudan veya dolaylı olarak zorlanarak çalışma hayatından uzaklaşır (Rai ve Agarwal, 2016: 33). Bu uzaklaştırma mağdurun işine son verilmesi veya mağdurun kendi isteğiyle olabilir. Mağdura inanmamak ve her şeyin sorumlusu olan kişinin mağdur olduğunun düşünülmesi sebebiyle mağdur iş hayatından tamamen uzaklaşabilir (Şimşek Erten, 2009: 37).

2.5. Yıldırma Türleri

Örgütlerde yıldırma yatay ve dikey olmak üzere iki farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Dikey yıldırma, yalnızca üst yönetimden alt kademeye doğru gerçekleşmez aynı zamanda aşağıdan yukarıya doğru da gerçekleşmektedir. Eğer yıldırma eşit statüde

bulunanlar arasında gerçekleşirse bu da yatay şekilde gerçekleşen yıldırma türüdür (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 206-207). Bunlara yönelik bilgiler Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5
Yıldırma türleri

Yukarıdan Aşağıya Yıldırma	En sık karşılaşılan yıldırma türü yukarıdan aşağıya doğru olmaktadır. Üstlerin gücünü, astları ezme, sindirmek veya kurum dışına itme için kullanmaları ile gerçekleşmektedir. Yöneticilerin yıldırma uygulamasının nedenleri ise kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi ya da başarısız olan ekip elemanlarının tasfiyesi olarak ele alınmaktadır.
Aşağıdan Yukarıya Yıldırma	Bu yıldırma türüne çok az rastlanmaktadır, tanımı otoriteyi tanımama olarak yapılmaktadır. Aşağıdan yukarıya yıldırma, yöneticiyi dışlamaya ve sabote etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen davranışları kapsamaktadır. Yöneticinin verdiği görevlerin yerine getirilmemesi veya uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlarla yıldırma gerçekleştirilmektedir. Bu yıldırma türü genellikle bütün birim çalışanları veya bir grup çalışan tarafından gerçekleştirilmektedir.
Yatay Yıldırma	Çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden ya da bölgeden gelme, ırk gibi nedenlerden dolayı yatay yıldırma gerçekleşmektedir. Eşit statüde olan bireyler genel anlamda uyguladıkları yıldırma türünü, işin gerekliliğinden meydana gelen bir çekişme olarak görürler ve yıldırma uyguladıklarını kabul etmezler. Yapılan yıldırmanın, uyguladıkları kişilerin iyiliği için olduğunu savunurlar. Bunların motivasyon ve örgüt performansı için önemli olduğunu düşünürler.

Kaynak: Şimşek, 2013: 39

2.6. Yıldırma Nedenleri

Yıldırma davranışları tesadüfi bir şekilde ortaya çıkmaz. Yıldırma davranışlarının ortaya çıkışında birçok sebep bulunmaktadır. Bunlar; iletişim, zayıflığı, dışarıdan etkilenme, örgüt kültürü, işe bağlı stres, kişisel özellikler, yönetsel belirsizlik ve liderlik stili, korku olarak sıralanabilir (Demirel ve Yoldaş, 2008: 7-10). Zapf ve Einarsen (2003), bazı araştırmacıların yıldırmanın, doğrudan bireylerin kişilik özelliklerinden dolayı ortaya çıktığını ileri sürdüğünü, bazılarının örgütsel faktörleri yıldırmanın nedeni olarak kabul ettiğini ve bazıları ise sosyal sisteme işaret etmekte ve sosyal dışlanma süreçlerin yıldırmanın bir nedeni olduğunu düşündüğünü belirtmişlerdir.

2.6.1. Bireysel Nedenler

Yıldırma davranışlarının nedenlerini anlamaya çalışırken, yıldırma uygulayan kişilerin psikolojik durumları ve davranışları incelenmelidir. Leymann, insanlar kendi eksikliklerini kapatmak için yıldırma uygulamayı tercih ettiklerini öne sürmüştür. Leymann, insanların dört nedenle yıldırma uyguladığını öne sürmektedir. Bunlar (Davenport vd., 2003: 38-39) :

- Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlıktan hoşlanmak,
- Can sıkıntısı yaşatmaktan hoşlanmak,
- Önyargıları pekiştirip bunların doğruluğuna inanmaktır.

Yıldırmanın bireysel nedenleri mağdurların kişilik özellikleri bakımından da değerlendirilebilir. Özgüveni düşük, çekingen ve çatışma yönetimi becerisi olmayan mağdurların “kolay hedef” olduğu düşünülmektedir. Böyle bireylerin yaşadıkları sorunları bir kat daha fazla olmaktadır çünkü onların yıldırma ile başa çıkabilmek için gerekli yeterlilikleri bulunmamaktadır. Öte yandan bazı mağdurlar, kendilerinin iş arkadaşlarından daha dürüst, çalışkan, dakik, çok başarılı ve son derece güçlü olduğunu düşünürler. Buna yönelik mağdurun sergilediği tutum ve davranışları, diğerlerinin saldırgan davranışları

kışkırtabilir. Bunların yanı sıra mağdurun güçlü kişilik özellikleri ve yetenekleri de işveren ve diğer işgörenler tarafından tehdit olarak algılanabilir (Özen, 2007: 13).

2.6.2. Örgütsel Nedenler

Yıldırma davranışları, neredeyse her tür işyerinde ortaya çıkmaktadır. Yıldırmanın oluşmasında, işyerinin kültür ve yönetsel yapısı önemli bir etkidir. Bazı örgütlerde yıldırma davranışlarına diğerlerine nispeten daha fazla rastlanılmaktadır. Buna sebep olarak ise örgütün yönetsel yapısı ve kültürü gösterilmektedir (Gürbüz ve Gürdal, 2019: 62). İskandinavya’da yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre kar amacı gütmeyen örgütler, okullar ve sağlık sektöründe yıldırma davranışlarına daha sık rastlanmaktadır. Büyük firmalarda ise nispeten daha az rastlanan bir durumdur. Yıldırma davranışına neden olan bazı örgütsel etmenler ise şu şekildedir (Davenport vd., 2003: 46-50) :

- Yönetimin kötü olması,
- İşyerinin yoğun stresli olması,
- Tekdüzelik,
- Yöneticilerin inanmaması ve inkarı,
- Uygulamaların ahlak dışı olması,
- Yatay organizasyon yapısı,
- Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri.

Bunlara ek olarak yıldırmaya yönelik gerçekleştirilen çalışmalar, yönetimin yanlış personel seçimi, dönemlik işgören alımı ve boş pozisyonlara terfi olabilmek için işgörenler arası mücadelelerin de işyerinde yıldırma ile sonuçlandığını göstermektedir (Öztürk vd., 2015: 29). Aynı zamanda yıldırmanın örgüt içi disiplini sağlamak için bir araç olarak kullanılması, insan kaynaklarına para harcamaması, hiyerarşik yapının fazla olması, kapalı kapı politikası uygulanması, iletişim eksikliği, çatışma yönetiminin olmaması, liderlik problemleri, günah keçisi bulma alışkanlığı, takım çalışmasının yetersizliği, örgütte değişim

ve eğitim eksikliği gibi yönetsel faktörler de yıldırma neden olabilmektedir (Kırel, 2008: 43).

2.7. Yıldırmanın Sonuçları

Yapılan çalışmalar, yıldırma davranışlarının örgütlerin ve çalışanların sağlık, verimlilik ve huzurunun sağlanmasını engelleyen bir unsur olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yıldırma, mağdur ve ailesi, örgüt ve ülke ekonomisi için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Gürbüz ve Gürdal, 2019: 62). Çalışma kapsamında yıldırma davranışının sonuçları, örgütsel ve bireysel bağlamda ele alınacaktır.

2.7.1. Bireysel

Yıldırma, uygulayandan çok mağdur için olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Yıldırma uygulayan kişiler mağdurların hayatına girdiğinde kişiler yaşamakta zorlanırlar. Mağdurlar yıldırma sonucunda işlerini kaybedebilirler. Öte yandan yıldırmanın bireysel sonuçları arasında kaygı, geri çekilme, düşük özsaygı ve diğer fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları da yer almaktadır (Dabu ve Drăghici, 2013: 68).

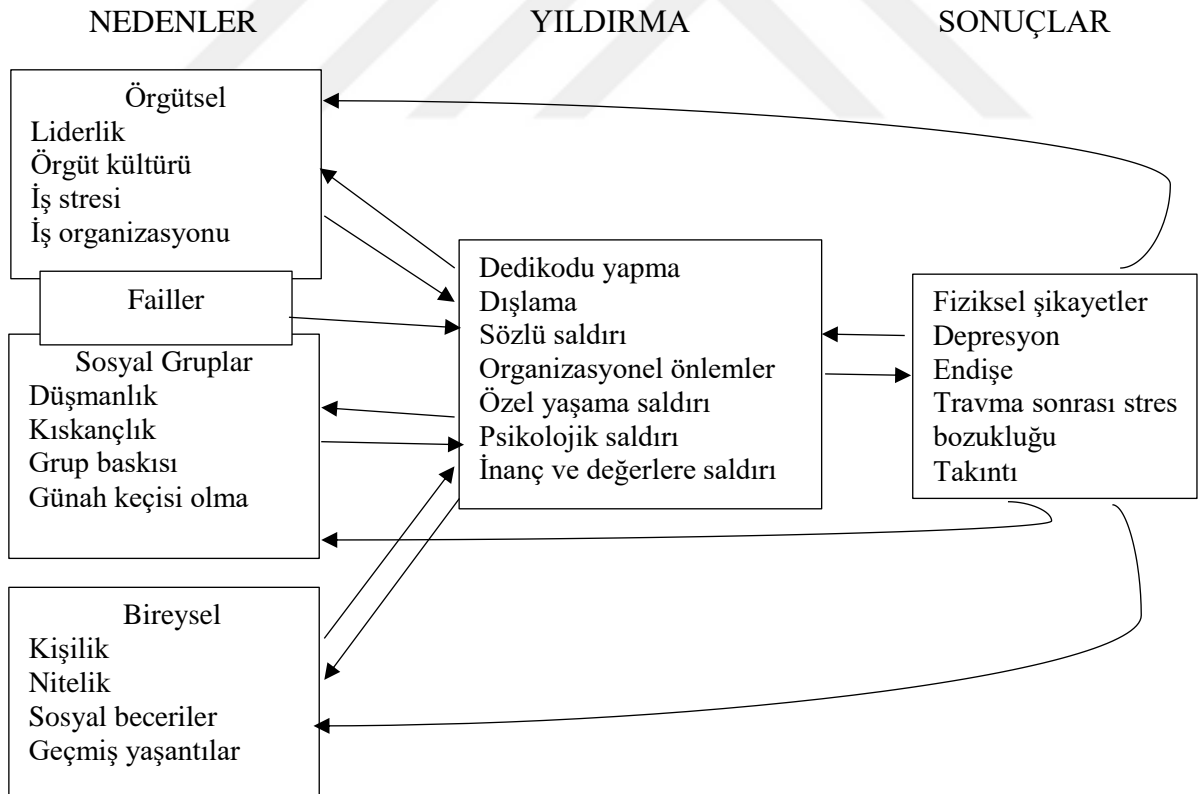
İşyerinde yıldırma ile karşı karşıya kalan birey bu durumdan ekonomik, sosyal ve ruhsal anlamda etkilenmektedir. Birey ekonomik anlamda, ruhsal sağlığın kaybolması ile yapılan harcamalar ve düzenli gelir kaybı nedeniyle olumsuz olarak etkilenmektedir. Yıldırma davranışlarının birey üzerindeki olumsuz sosyal sonuçları sosyal imajın zedelenmesi, arkadaşları tarafından depresif hareketleri nedeniyle terkedilme ve zamanla aile içinde de başarısız bir birey olarak algılanması şeklinde sıralanmaktadır. Depresyon, anlamsız korkular, yüksek tansiyon, ellerde terleme ve titreme, terkedilmişlik duygusu, deri üzerindeki döküntüler gibi sorunlar ise olumsuz ruhsal sonuçlardır (Tınaz, 2006: 24).

Yıldırmanın olumsuz olarak sonuçlanması için bireyin işine güçlü bir şekilde bağlılığı önemli bir konudur. Bu şekilde işine bağlı olan bireyler, işine sadıktırlar, çalıştıkları yerini saygınlığını önemserler, sessiz kalırlar. İşi ile arasında güçlü bir bağı olmayan bireyler ise işini hayatını devam ettirebilmek bir araç olarak görürler yıldırma ile karşılaşmaları durumunda kolayca işten çıkıp başka bir yere işe girebilirler. Hatta bu durum karşısında “kurtuldum, umarım bir daha asla oraya dönmem” şeklinde düşünürler (Davenport vd., 2003: 61).

2.7.2. Örgütsel

Yıldırma davranışlarının birey için olduğu kadar örgüt için de olumsuz sonuçları olmaktadır. Bedeli örgüt için çok ağır olabilmektedir. Bu davranışların örgüt için psikolojik ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır. Psikolojik maliyetler; işgörenler arası anlaşmazlıkların artması, güvensizlik ortamı, saygı duyma konusunda olumsuzluklar, çalışanların isteksizliğinin yaratıcılığın kısıtlanmasına neden olması şeklinde sıralanmaktadır. Ekonomik maliyetler ise; işgörenlerin izin alma sayılarında artış, işinde uzman kişilerin işi bırakması, yeni işgören alımının maliyeti, performans düşüklüğü, işgörelere tazminat ödenmesi, mahkeme masrafları vb. (Tınaz, 2006: 25-26).

WBI, işverenlerin yalnız %1,7'sinin işgörelenlerini yıldırmanın olumsuz sonuçlarından koruyabildiği sonucuna ulaşmıştır. Örgütler yıldırma nedeniyle en iyi çalışanlarını kaybetme korkusu yaşarlar bu sebeple yıldırmacılar örgütler için büyük bir yüküdür (Sloan vd., 2010: 92).



Şekil 2. Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları

Kaynak: Zapf, 1999: 71

Şekil 2’de yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları özetlenmiştir. Buna göre dedikodu yapma, dışlama, sözlü saldırı, organizasyonel önlemler, özel yaşama saldırı, psikolojik saldırı inanç ve değerlere saldırı yıldırma davranışına örnektir. Liderlik, örgüt kültürü, iş stresi, iş organizasyonu, düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı, günah keçisi olma, kişilik, nitelik, sosyal beceriler, geçmiş yaşantılar yıldırma neden olmaktadır. Yıldırma davranışlarının sonucunda ise fiziksel şikayetler, depresyon, endişe, travma sonrası stres bozukluğu ve takıntı gibi durumlar meydana gelmektedir.

2.8. Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları

Yıldırmanın örgütler ve toplum için maliyeti oldukça yüksektir. Bu da yıldırma ile mücadeleyi güç bir duruma getirmektedir. Örgütte meydana gelen yıldırma davranışı ile mücadele ederken izlenmesi gereken adımlar şu şekilde sıralanmaktadır (Göymen, 2020: 47):

1. Ortaya çıkan yıldırma davranışının nedeni araştırılmalı ve bu duruma uygun tanı konulmalıdır.
2. Yıldırmanın yapısı incelenmeli ve ayrıntılı olarak analiz edilmelidir.

Bu analizler ile aşağıdaki soruların cevabı aranmaktadır (Güloğlu, 2014: 25) :

- Yıldırmanın neden ortaya çıkmıştır?
- Yıldırmanın kapsamında olan birey ve gruplar hangileridir?
- Yıldırma nasıl gelişim göstermiştir?
- Yıldırma başlatan ve sürdüren görünmeyen kişi ve faktörler nelerdir?
- Yıldırmanın çözümü için taraflar nasıl bir tutum sergilemektedir?
- Birden fazla çözüm yolu söz konusu mudur?
- Örgütsel koşullar hangi çözümler için uygundur?

Yıldırma ile başa çıkma yolları kişinin karakteri, yaşı, eğitimi ve ait olduğu kültüre göre farklılık gösterebilir (Çobanoğlu, 2005: 10). Genel anlamda yıldıırma ile mücadelede bireysel ve örgütsel yöntemlerin olduğu söylenebilir.

2.8.1. Bireysel Yöntemler

Yıldıırma sürecinde bireyler cinsiyetleri bakımından farklı reaksiyonlar gösterirler. Kadınlar konuşarak, ağlayarak ve yazarak; erkekler öfke, şiddet ve saldırganlık göstererek tepki verirler. Yıldıırma sürecinde maruz kalan kişilerin endişe, üzüntü ve moral bozukluğu yaşamaları doğal bir durumdur ancak tüm yaşantılarının bu şekilde devam etmesi mümkün değildir (Çobanoğlu, 2005: 105). Dolayısıyla bireylerin yıldıırma ile mücadele edebilmeleri için yöntemler geliştirmesi gerekmektedir.

Yıldıırmaya maruz kalan kişiler kendilerine uygulanan davranışlara ne kadar çok direnirse, birey ve örgüt o kadar çok bedel ödemektedir. Rekabetin olduğu, farklı çıkar gruplarının olduğu, amaç ve değerlerin çatıştığı örgütlerde yıldıırma davranışlarının görülmesi kaçınılmazdır. Bu durumdan zarar görmemek için bireyler güven, özgüven ve bilinç geliştirme, bireysel stres yönetimi gibi yöntemlerle yıldıırma ile mücadele edebilirler (Kırel, 2008: 81). Bunlara ek olarak Davenport ve arkadaşları (2003: 82), yıldıırma ile mücadele etmek için bireylerin birtakım hayatta kalma stratejileri geliştirebileceğinden bahsetmişlerdir. Bu stratejiler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bireyler üzüntülerini bilinçli bir şekilde yaşaması
- Bireylerin kendilerini yalıtması
- Bireylerin arkadaşlarından ve ailesinden destek alması
- Bireylerin bir evcil hayvan edinmesi
- Bireylerin çiçek, müzik, resim veya taşlar, güzel mücevherler gibi sevdikleri şeylerden kuvvet alması
- Kurban zihniyetinden kurtulmak
- Var olan becerilerin gönüllü işler veya yarım günlük işler gibi şeylerde kullanılması

- Bireyin kontrolün kendinde olduğuna ve seçeneklerinin olduğuna inanması

Bunların yanı sıra Tutar (2004), yıldırma ile bireysel anlamda mücadele edebilmek için ilk yapılması gerekenin yıldırma davranışlarının yönetilebilir bir problem olduğunu kabul etmek olduğunu vurgulamıştır

Tablo 6

Yıldırma ile bireysel başa çıkma yöntemleri

<p>Anlayış Gösterme</p>	<p>Yıldırma davranışına anlayış göstermenin doğru bir yol olup olmadığı onun tekrar etme sıklığına ya da şiddetine göre farklılaşmaktadır. Eğer, yıldırma davranışları sistematik olarak tekrar ediyorsa ve şiddetinde artış gözlemleniyorsa anlayış gösterme doğru bir yöntem olmayacaktır ancak yıldırma davranışları periyodik olarak tekrar ediyorsa ve tolere edilmesi mümkünse anlayış zayıflık işareti verilmeden gösterilebilir.</p>
<p>Karşı Savaş Verme</p>	<p>Karşı savaş verme durumunda yıldırmacının yönteminden başka bir yöntem seçilmelidir. Yıldırmacı, her türlü etik dışı yolla saldırırken kişi dürüst, onurlu, erdemli, ilkeli ve güvenilir olduğu için kurbandır. Bu nedenle yıldırmacının yönteminin uygulanması kurbanı haklı ve güçlü iken haksız ve zayıf duruma getirir. Kurban onurlu, erdemli ve sağduyulu tepkiler vermelidir ve bu şekilde yıldırmacıyı sıkıştırılmalıdır.</p>
<p>Geri Çekilme</p>	<p>Bu yöntem, yıldırmacı ve kurban arasında fazla fark olması durumunda istenmeden seçilmektedir. Savaşmadan da zafer elde edilmektedir, her zaman savaşa gerek yoktur. Savaşmadan kazanılacak bir zafer var ise geri çekilmenin tercih edilmesi en etkili yöntem olacaktır.</p>

Kaynak: Tutar, 2004: 138

Tablo 6'da görüldüğü üzere yıldırma karşısında bireyler üç tür davranış göstermektedir. Bunlar: anlayış gösterme, karşı savaş verme ve geri çekilmedir.

2.8.2. Örgütsel Yöntemler

Yıldırma davranışları, hem bireye hem de örgüte zarar vermektedir. Bu yıldırma karşı önlem alma ihtiyacını gerektirmiştir. Örgütlerde yıldırma önleme yöntemleri, örgüt yapısı, örgütün hizmet işlemesi mi üretim işletmesi mi olduğu, örgütün yönetim şekli ve örgütte çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır (Kırel, 2008: 87). Yıldırma, hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında karşılaşılabilecek bir durumdur. Yıldırma sonucunda, kuruluşlar büyük miktarda iş gücü kayıpları yaşayabilirler. Kurum içindeki huzur ve kayıplar yaşanabilir buna moral bozukluğu da eşlik edebilir. Örgütler, yıldırma karşı gerekli önlemleri almazlar. Bunun içinde yıldırmanın erken uyarı belirtilerine dikkat edilmelidir. Örgüt yöneticileri için göz önünde bulundurulması gereken tehlike sinyallerine şunlar işaret etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 116) :

- Örgütte yoğun işgören sirkülasyonu var mı?
- Bazı işgörenlerin performansı aniden düşüyor mu?
- Meydana gelen problemler belirli bir kişi üzerine mi yükleniyor?
- İşgörenlerin görev değişiklikleri sırasında verilen oryantasyon süresi ve eğitimi yeterli mi?
- Görev değişiklikleri yapılırken işgörenlerin düşünceleri alınıyor mu?
- İzin alma, işe geç kalma ve viziteye akışlarda artış söz konusu mu?
- Önemli işgörenler, bir anda işten ayrılıyor mu?
- Örgütte nedeni anlaşılmayan huzursuzluk, verimsizlik ve moral bozukluğu gözlemleniyor mu?
- Örgüte açılan dava ve tazminat taleplerinde bir artış mevcut mu?

Davenport ve arkadaşları (2003) şirket yönetiminin yıldırma önleyici on iki ilkesinden bahsetmişlerdir. Bu ilkeler şu şekilde sıralanmaktadır :

1. Örgütün amaçlarını ve işgörenlere nasıl davranılacağını içeren bir hedef saptanması. Bütün işgörenlerin eşit olduğu bir görüş saptanması.
2. Örgütün yapısı: Açık bir şekilde tanımlanmış raporlama düzeyi.
3. İş tanımları, görev ve sorumlulukları kapsayacak şekilde olmalıdır.
4. İşgören politikaları, beklenen davranış ve ahlak standartlarını kapsamlı bir şekilde ele almalıdır.
5. Disiplin, hızlı, tarafsız ve kalıcı bir şekilde gerçekleştirilmelidir.
6. İşgörenler örgütün hedef ve amaçlarını benimsemelidir. Bunun için de işgörenler, hedeflere ulaşma konusunda eğitilmelidirler.
7. İşe yeni başlayanlar, teknik özelliklerinin yanı sıra sorunlarla başa çıkabilme, çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekiple çalışabilme gibi nitelikleri olan kişilerden seçilmelidir.
8. İş eğitimi ve işgören gelişimi: Tüm işgörenler için oldukça önemlidir.
9. İletişim: Açıkça, dürüstçe ve zamanında sağlanmalıdır.
10. Katılım, ekip çalışması, yaratıcılık, karar verebilme, güven ve yetkilendirme: Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için işgören katılımını en yüksek düzeye çıkarabilecek yapılar olmalıdır.
11. Sorun çözme/aracılık: Bütün sorunları çözebilecek bir mekanizma olmalıdır. Sorunun çözülüyor mu, çözülüyor mu izlenmelidir.
12. Bir örgütte çalışanlara yardım programı gerçekleştirilmelidir. Gerçekleştirilmemesi durumunda, davranışsal risk tayini ve yönetimini içeren eşdeğeri olmalıdır.

Örgütlerin bu on iki ilkeyi gerçekleştirmesi durumunda yıldırma davranışlarının önlenileceği ve böylece örgütlerde huzursuzluk ortamları gözlemlenmeyeceği için örgüt performansında da artış söz konusu olabileceği söylenebilir.

2.9. Eğitim Sektöründe Yıldırma

Yıldırma, ne yazık ki, eğitim sektöründe oldukça fazla karşılaşılan bir davranıştır. Öğretmen-idareci-öğrenci üçgeni içinde öğrenciler daha fazla olmak üzere her birey yıldırma maruz kalmaktadır (Çobanoğlu, 2015: 144). Bu sektörde diğerlerinden farklı olarak yıldırma uygulayan kişi, yapılan davranışın bir saldırı olduğunu değil bir disiplin uygulaması olduğunu düşünmesidir. Öğrencilere karşı aşağıda sıralanan davranışlar idareci ve öğretmenler tarafından uygulanarak üstünlük kurulmaya çalışılabilir (Polat ve Pakiş, 2012: 214) :

- Bütün öğrencilerin önünde öğrenciyi azarlamak
- “Gördün mü bak, bir soruyu bile yapamadın” gibi ifadeler kullanmak
- Önceden belirlenmemiş ve zor soruların olduğu bir sınav yapmak
- Sınav sırasında her hareketin kopya girişimi olduğu varsaymak
- “Bu dersten zor geçersin sen” gibi ifadeler kullanarak öğrenciye gözdağı vermek
- Öğrenciye üçkağıtçı gibi bir isim takmak

Zaman zaman, idarecilerin, genç, hür iradeli ve medeni cesareti yüksek öğretmenlere yıldırma uyguladığı durumlar yaşanır öte yandan öğretmenler bazen de öğrencilerin tacizlerine maruz kalırlar (Çobanoğlu, 2015: 144). Bunların yanı sıra eğitim sektöründe kendi meslektaşları tarafından yıldırma maruz kaldıkları durumlar da olmaktadır (Daşçı Sönmez ve Cemaloğlu, 2018: 1953). Dolayısıyla eğitim sektöründe öğretmenlere yönelik yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay yıldırmanın uygulandığı söylenebilir.

Eğitim sektöründe ortaya çıkan yıldırma davranışlarının nedenleri dört grupta incelenmektedir. Bunlar aşağıdaki gibi detaylandırılmaktadır (Uğurlu vd., 2012: 721-722) :

- **Mağdurdan kaynaklanan nedenler:** Kişinin fiziksel engelini olması, kişinin yaşlı olması, kişinin cinsiyeti, kişinin daha eğitimli olması, kişinin giyinişinin diğerlerine nazaran farklılığı, kişinin daha genç olması

- **Kişisel nedenler:** Kişiden haz etmeyen birinin diğerlerini etkisi altında bırakması, okul yöneticisi tarafından sergilenen yetersiz liderlik davranışı, hiçbir neden yokken kişiden hoşlanmama
- **İletişime dönük nedenler:** Örgütteki kişiler arası dostça olmayan ilişkiler, kişinin aşırı duygusal duyarlılığının olması
- **Psikolojik nedenler:** Meslektaşlar arası rekabetin söz konusu olması, çok fazla çözümlenemeyen sorunun varlığı, örgütün stresli oluşu, psikolojik sorunları olan kişilerin hala mesleğe devam etmeleri

Yıldırma davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra bu davranışların okul örgütü üzerinde de oldukça kötü sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlardan bazıları; güvensizliğin oluşması, genel saygı durumunda azalma, stres ve değerlerin yıpranması, ortadan kalkması vb.'dir (Kış, 2016: 464). Dolayısıyla öğretmenlerin yıldırma ile başa çıkabilmelerinin hem kendileri hem de buldukları örgüt açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Eğitimciler yıldırma ile mücadele edebilmek için üç farklı yöntem kullanmaktadırlar. Bunlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7
Eğitimcilerin yıldırma ile mücadele yöntemleri

Bağlılığı Devam Ettirme	<ul style="list-style-type: none"> • Rapor alma • Soruna neden olan kişileri üst makama şikayet etme • Saldırgan(lar)a fiziksel karşılık verme • Saldırgan(lar)ı dava etme • Sevk alma • Saldırganlarla mücadele etme • Psikolojik yardım isteme • Mesleği bırakma • Görev yerini (okulu) değiştirme • Benzeri yöntemleri kullanarak dışı dışı mücadeleye başlama
--------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışma
<p>Seslendirme/Örgütü Terk Etme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dışarıdaki birinin gücünden yararlanarak yönetime baskı yapma • “Daha kötüsü de olabilirdi” diye düşünerek kendini avutma • Yaşamın güçlükleriyle baş etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek yapılan davranışları kanıksama • Siyasi grupları kullanarak baskı yapma • Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden çözülmesini bekleme • Yapılanların bir gün unutulacağını düşünerek olanları unutmaya çalışma • Kendini suçlayarak bunu hakettiğini düşünme
<p>Göz Ardı Etme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Yetenekli olduğu alanda kendisini geliştirme • İş dışında farklı ilgiler edinme • Yıldırıcı davranışlarla karşılaşmamaya özen gösterme • Sorunu göz ardı ederek işine devam etme

Kaynak: Yatçı Ehi, 2011: 39-40

Tablo 7’de görüldüğü üzere eğitimcilerin yıldırma ile mücadele yöntemleri bağlılığı devam ettirme, seslendirme/örgütü terk etme ve göz ardı etme olarak üç kategoride değerlendirilmektedir.

2.10. Yıldırma ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yıldırmaya yönelik yurt içi ve yurt dışında birçok alanda çalışmalar yapılmıştır. Çalışmanın ilgili bölümünde eğitim sektöründe ve diğer sektörlerde yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından yapılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına yönelik çalışmada erkek öğretmenlere yıldırma uygulayan kişilerin %85,1'inin erkek, %14,9'unun ise kadın olduğu ve kadın öğretmenlere yıldırma uygulayan kişilerin %65,1'inin erkek, %34,9'unun ise kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak her iki grup için de yıldırma uygulayan kişilerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Otrar ve Özen (2009), rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırmaya yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda kadın rehber öğretmenlerin, erkek rehber öğretmenlerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları görülmüştür. Öte yandan yine bu çalışmada yıldırmaya en fazla maruz kalan rehber öğretmenlerin lisans eğitim düzeyinde oldukları eğitim düzeyi arttıkça yıldırmaya maruz kalmanın azaldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda mesleki kıdemin artması ile yıldırma davranışının azaldığı da bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan biridir.

Koç ve Urasoğlu Bulut (2009) tarafından yapılan ortaöğretim öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına yönelik yapılan çalışmada cinsiyet, yaş ve lise türüne göre yıldırmanın alt boyutları arasında bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla ortaöğretim öğretmenleri cinsiyet, yaş ve lise türü farketmeksizin aynı oranda yıldırmaya maruz kaldıkları söylenebilir.

Uğurlu, Çağlar ve Güneş'in (2012), ortaöğretim okullarında yıldırma davranışlarına yönelik öğretmen görüşlerini inceledikleri çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine, kıdemlerine ve medeni durumlarına göre yıldırmaya maruz kalma durumlarının farklılaşmadığı görülmüştür.

Şener (2013)'in, genel kamu liselerindeki öğretmenlerin yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel bağlılık ve yıldırma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri azaldıkça örgütsel bağlılıkları artacaktır. Yine bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve yaşlarına göre yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin farklılaşmadığı ancak medeni durumlarına göre yıldırmaya maruz kalmalarının farklılaştığı bekar öğretmenlerin daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonuçları elde edilmiştir.

Ekinci ve Yıldırım (2015), tarafından yapılan ortaöğretim öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmada yıldırma maruz kalmanın artışı ile örgütsel adanmışlığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan yine aynı çalışmada bu araştırmacılar, cinsiyete göre yıldırma maruz kalmanın farklılaştığını erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını ve öğretmenlerin eğitim düzeyi ve okul türüne göre yıldırma maruz kalmada farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Demirbağ (2017), ücretli öğretmenlere göre ilköğretim yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel adalet ile yıldırma arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ancak örgütsel güven ile yıldırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Aynı zamanda bu çalışmada cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin yıldırma algıları arasında bir farklılık olmadığı ve mesleki kıdeme göre ücretli öğretmenlerin yıldırma algılarının farklılaştığı çalışma süresi daha az olan öğretmenlerin yıldırma algılarının daha az olduğu sonucuna varılmıştır.

Aracı ve Okçu (2017), ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma algılarına yönelik bir çalışma yapmışlar ve cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve ilköğretim ya da ortaokul öğretmeni olmaya göre yıldırma maruz kalmanın farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Dolayısıyla cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve görev yapılan eğitim kademesi ne olursa olsun öğretmenlerin aynı düzeyde yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir.

Daşcı Sönmez ve Cemaloğlu (2018)'nin ilköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzı sergilemesiyle öğretmenlerin yıldırma algılarının azaldığı ve öğretmenlerin yıldırma maruz kalma düzeylerinin artması ile örgütsel sessizliğin arttığı tespit edilmiştir.

Baltacı (2018), öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide önyargının aracı rolünü tespit etmeye yönelik bir çalışma yapmış ve yıldırmanın örgütsel bağlılığı etkilediğini önyargının ise bu ilişkide aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Bosna Hersek'te doktorların yaşadığı yıldırma, stres ve çalışabilme indeksine yönelik Pranjić ve arkadaşları (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada doktorların en sık maruz kaldığı yıldırma davranışının mesleki statülerine yönelik tehditler olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan bu çalışmada katılımcıların çoğunluğunun departman yöneticileri tarafından yıldırma maruz kaldıkları da görülmüştür.

Yousef ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen Assiut Üniversitesi'nde görev yapan yardımcı doçent ve asistanlara karşı uygulanan yıldırma davranışlarına yönelik olan çalışmada, katılımcıların farklı türde yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları görülmüştür. Bunlar; katılımcıların kararlarının ve önerilerinin eleştirilmesi ve reddedilmesi, katılımcıların konuşmalarının sık sık kesilmesi ve kendilerinin kanıtlanma fırsatlarının engellenmesidir. Aynı zamanda yine bu çalışmada mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin daha az yıldırma şikayetçi oldukları da tespit edilmiştir.

Buunk ve arkadaşlarının (2017) Uruguay'daki ortaokul öğretmenleri ve sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada sağlık sektöründe yıldırmanın eğitim düzeyi, çalışma süresi ve yaş ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kişilerin yaşlanması, eğitim düzeyi ve çalışma süresinin artması ile daha az yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür. Sağlık sektöründen farklı olarak eğitim sektöründe ise öğretmenlerin yalnızca yaşlarının artışı ile daha fazla yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

İran'da Ghorbannezhad ve Fallahmorad (2018) tarafından yapılan çalışmada, yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna benzer olarak Rehman ve arkadaşlarının (2021) Pakistan'daki eğitim sektörüne yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada da yıldırma ile örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki elde edilmiştir. Dolayısıyla yıldırmanın artışı ile örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık azalmaktadır. Buna ek olarak Rehman ve arkadaşları (2021), yıldırma maruz kalmadaki artış sonucunda örgütten ayrılma isteğinin arttığını da tespit etmişlerdir.

Umarova (2021), Bakü'deki öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına yönelik bir araştırma yapmış ve yıldırma maruz kalmanın öğretmenler üzerinde negatif etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan yıldırmanın negatif etkilerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem açısından farklılaşmadığını ancak yıldırma maruz kalmanın cinsiyet ve yaş açısından farklılaşmamasına karşın medeni durum ve mesleki

kıdem açısından farklılaştığını, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere kıyasla daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını da bu araştırma ile tespit etmiştir.

Mississippi’de Collins (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin yıldırmaya maruz kalmaları ve iş tatmin düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu yıldırmaya maruz kalmanın artmasıyla iş tatmin düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir.

Ukrayna’da eğitim kurumlarında gerçekleştirilen yıldırma ile mücadeleye yönelik Shvardak ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada, mesleki kıdem artışı ile yıldırmaya maruz kalma ihtimalinin de arttığı tespit edilmiştir. Öte yandan cinsiyete göre yıldırmaya maruz kalma durumunun farklılaştığı ve kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları da elde edilen diğer bir sonuçtur. Aynı zamanda öğretmenlerin işi bırakması ve yıldırma arasında bir ilişki olduğu bu çalışma ile istatistiksel olarak kanıtlanmıştır.

Kazmierczyk ve arkadaşları (2021), Polonya ve Rusya’da bankacılık sektöründe meydana gelen yıldırma eylemlerine yönelik bir çalışma yapmışlar ve bu çalışma sonucunda eşit statüye sahip çalışanların birbirine yıldırma uyguladıklarını yani yatay yıldırmanın söz konusunu olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte bu çalışma ile erkeklerin kadınlardan daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna da ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizinde uygulanan yöntemlere yönelik bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer bakımından farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan bir nicel yöntem araştırmasıdır. Nicel araştırmalar “ne kadar, ne miktarda, ne kadar sık, ne kadar yaygın vb.” sorulara cevap aramaktadır, tümdengelimci benimsenmektedir, nesnellığı esas almaktadır (Akarsu ve Akarsu, 2019: 27). Aynı zamanda nicel araştırmalarda olay ve olgular dışardan gözleme, ölçme, deney yapma, betimleme veya nedensellik ilişkisi aracılığıyla sonuca varılır (Usta, 2012: 148). Tarama modeli, belirlenen evrenden seçilen örneklem üzerinde yapılan araştırma yoluyla evrenin nicel olarak betimlenmesini sağlar (Cresswell, 2012). İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişkeninin arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeye amaçlayan çalışmalardır (Karasar, 2021).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılı, Çanakkale’de görev yapmakta olan 600 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır ancak zaman ve maddi kısıtlardan dolayı evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmamıştır bu nedenle Çanakkale’nin Merkez, Çan, Ezine, Bayramiç ve Biga ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir. Örneklem random örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Random örneklemede, evrendeki her elemanın seçilme olasılığı sıfırdan büyüktür ve eşit seçilme şansına sahiptir (Ergin, 1994: 94). Bu doğrultuda araştırma, evrenin yarısına (300 kişi) ulaşılmış olup ölçekleri eksik ve yanlış dolduranların çıkarılması sonucunda toplam 279 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8
Demografik özelliklere ilişkin betimsel istatistikler

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	192	68.8
Erkek	87	31.2
Medeni Durum		
Bekar	17	6.1
Evli	262	93.9
Öğrenim Düzeyi		
Önlisans	19	6.8
Lisans	223	79.9
Yüksek Lisans	36	12.9
Doktora	1	0.4
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl	7	2.5
6-10 yıl	19	6.8
11-15 yıl	27	9.7
16-20 yıl	100	35.8
21-25 yıl	57	20.4
26+ yıl	69	24.7
Görev Yapılan Yer		
İl	83	29.7
İlçe	181	64.9
Köy	15	5.4

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri elde edilirken Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği” (ÖYYÖ) kullanılmıştır. Ölçekte mesleki uygulamaların engellenmesi boyutuna ait 10 madde, potansiyelin engellenmesi boyutuna ait 8 madde, kişinin itibarına saldırı boyutuna ait 5 madde, kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutuna ait 3 madde ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutuna ait 3 madde yer almaktadır.

Ölçeğe ait genel güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.82, potansiyelin engellenmesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.85, kişinin itibarına saldırı boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.70, kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.61 ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.53'tür. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerden ise genel güvenilirlik katsayısı 0.898 hesaplanmıştır ve ölçeğin maddelerine yönelik hesaplanan güvenilirlik katsayıları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin Cronbach's Alpha değerleri

Ölçek Boyutları	Cronbach's Alpha Değerleri
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.763
Potansiyelin Engellenmesi	.848
Kişinin İtibarına Saldırı	.708
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	.719
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.728

Ölçme aracında yer alan ifadeleri yanıtlamak için "1= Asla", "2= Nadiren", "3= Bazen", "4= Sıklıkla", "5=Her zaman" şeklinde beşli likert tipi metrik kullanılmıştır. Araştırmada ölçek sorularına verilen cevapların aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde ÖYYÖ'ne ilişkin 5'li likert tipi değerlendirmesi Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10
Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin 5'li likert tipi değerlendirme tablosu

Seçenekler	Puan Aralığı	Ölçeklerin İfade Ettiği Değerler
Asla	1.00-1.80	Yetersiz
Nadiren	1.81-2.60	Düşük
Bazen	2.61-3.40	Orta
Sıklıkla	3.41-4.20	Yüksek
Her zaman	4.21-5.00	Çok yüksek

Bunlarla birlikte sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerini anket formunda belirlemek amacıyla beş soruya da yer verilmiştir. Bunlar; cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer şeklindedir.

3.4. Verilerin Analizi

Tablo 11

Sınıf öğretmenlerinin yıldırma ölçeğinden aldıkları puanlara yönelik Kurtosis ve Skewness değerleri

Ölçek Puanları	N	Kurtosis	Skewness
ÖYYÖ	279	.291	.146

Araştırmaya katılan 279 sınıf öğretmeninin ölçek puanlarının çarpıklık değeri .146 ve basıklık değeri .291'dir. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade ettiği için dağılım normaldir.

Bu araştırma kapsamında ölçek ile toplanan verilerin analizi SPSS 22 ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek formunda yer alan cinsiyet ve medeni duruma bağlı öğretmenlerin yıldırma düzeyleri t-Testi ile ve öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yere bağlı öğretmenlerin yıldırma düzeyleri ANOVA ile test edilmiştir. Büyüköztürk vd. (2013), ANOVA analizinde fark oluşturan değişkenlerin post-hoc ile test edilebileceğini ifade etmiştir. Bu sebeple farklılıkları tespit etmek için post-hoc testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu kısımda ilk olarak ÖYYÖ'nin aldığı puan istatistiklerine yönelik betimsel istatistiğe yer verilmiştir. Sonrasında sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumlarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer değişkenleri açısından incelendiği analizlerden bahsedilmiştir.

4.1. Yıldırma Alt Boyutlarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ÖYYÖ'nden aldıkları puanlara ait betimsel istatistikler Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12
ÖYYÖ'ne ait betimsel istatistikler

	\bar{x}	Ss
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	1.4369	.47084
Potansiyelin Engellenmesi	1.1075	.29796
Kişinin İtibarına Saldırı	1.0910	.25023
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	1.0442	.18976
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	1.1266	.31593

Tablo 12'de görüldüğü üzere öğretmenler ÖYYÖ'den en yüksek puanı mesleki uygulamaların engellenmesi ($\bar{x}=1.4369$) boyutundan almış bunu sırasıyla; sosyal ilişkilerin engellenmesi ($\bar{x}=1.1266$), potansiyelin engellenmesi ($\bar{x}=1.1075$), kişinin itibarına saldırı ($\bar{x}=1.0910$) ve kişiyeye yönelik doğrudan hakaret ($\bar{x}=1.0442$) boyutları izlemiştir. Ölçeğin toplam puanına ait aritmetik ortalama ise ($\bar{x}=1.16124$)'dir.

4.2. Öğretmenlerin Yıldırmaaya Maruz Kalma Durumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma düzeylerinin mesleki uygulamalarının engellenmesi, potansiyelinin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiyeye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerinin engellenmesi boyutlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-Testi ile analiz edilmiştir ve bulgular Tablo 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 ve 22'de gösterilmiştir.

Tablo 13

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	sd.	t	P
Mesleki	Kadın	192	1.4219	.46347		
Uygulamaların					-0.777	.438
Engellenmesi	Erkek	87	1.4701	.48778		

Tablo 13'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda cinsiyete göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin mesleki uygulamalarının engellenmesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 14

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi

	Medeni Durum	N	\bar{x}	sd.	t	P
Mesleki	Bekar	17	1.2294	.21144		
Uygulamaların					-3.730	.001
Engellenmesi	Evli	262	1.4504	.48000		

Tablo 14'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda medeni duruma göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda medeni duruma göre farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Evli sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=1.4504$), bekar sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=1.2294$) büyüktür.

Tablo 15

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	sd.	t	P
Potansiyelin Engellenmesi	Kadın	192	1.0938	.29751	-1.147	.253
	Erkek	87	1.1379	.29839		

Tablo 15’te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellenmesinin boyutunda cinsiyete göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin potansiyelinin engellenmesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 16

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi

	Medeni Durum	N	\bar{x}	sd.	t	P
Potansiyelin Engellenmesi	Bekar	17	1.0368	.09647	-2.505	,016
	Evli	262	1.1121	.30601		

Tablo 16’da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunda medeni duruma göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunda medeni duruma göre farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Evli sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=1.1121$), bekar sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=1.0368$) büyüktür.

Tablo 17

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	sd.	t	p
Kişinin	Kadın	192	1.0771	.22581		
İtibarına					-1.254	.212
Saldırı	Erkek	87	1.1218	.29627		

Tablo 17’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda cinsiyete göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin itibarına saldırının cinsiyete göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 18

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi

	Medeni Durum	N	\bar{x}	sd.	t	p
Kişinin	Bekar	17	1.0235	.06642		
İtibarına					-3.178	,002
Saldırı	Evli	262	1.0954	.25712		

Tablo 18’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda medeni duruma göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda medeni duruma göre farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Evli sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=1.0954$), bekar sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=1.0235$) büyüktür.

Tablo 19

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Sd.	t	p
Kişiye Yönelik	Kadın	192	1.0417	.18526		
Doğrudan					-3.322	.748
Hakaret	Erkek	87	1.0498	.20031		

Tablo 19’da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda cinsiyete göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; kişiye yönelik doğrudan hakaretin cinsiyete göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 20

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi

	Medeni Durum	N	\bar{x}	sd.	t	p
Kişiye Yönelik	Bekar	17	1.0000	.00000		
Doğrudan					-3.898	,000
Hakaret	Evli	262	1.0471	.19550		

Tablo 20’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda medeni göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda medeni duruma göre farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Evli sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=1.0471$), bekar sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=1.0000$) büyüktür.

Tablo 21

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun cinsiyete göre t-Testi analizi

	Cinsiyet	N	\bar{x}	sd.	t	p
Sosyal	Kadın	192	1.1042	.29663		
İlişkilerin					-1.663	.099
Engellenmesi	Erkek	87	1.1762	.3159		

Tablo 21’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda cinsiyete göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkilerinin engellenmesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmüştür.

Tablo 22

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun medeni duruma göre t-Testi analizi

	Medeni	N	\bar{x}	sd.	t	p
	Durum					
Sosyal	Bekar	17	1.0196	.08085		
İlişkilerin					-4.066	,000
Engellenmesi	Evli	262	1.1336	.32422		

Tablo 22’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda medeni göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda medeni duruma göre farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür. Evli sınıf öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=1.1336$), bekar sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=1.0196$) büyüktür.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yıldırma maruz kalma düzeylerinin öğrenim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan yer açısından farklılaşıp farklılaşmadığı aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Mesleki	Gruplar Arası	1.351	.450	3		
Uygulamaların	Gruplar İçi	60.279	.219	275	2.055	.107
Engellenmesi	Toplam	61.630		278		

Tablo 23'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaları engellemesi boyutunda öğrenim düzeyine göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin mesleki uygulamalarının engellenmesinin öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı [$F(3,275)= 2.055$, $p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 24

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Mesleki	Gruplar Arası	.653	.131	5		
Uygulamaların	Gruplar İçi	60.977	.223	273	.585	.712
Engellenmesi	Toplam	61.630		278		

Tablo 24'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaları engellemesi boyutunda mesleki kıdeme göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin mesleki uygulamalarının engellenmesinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı [$F(5,273)= 0.585$, $p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 25

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p	Fark Grupları
Mesleki	Gruplar	1.959	.980	2			
Uygulamal	Arası						
arın	Gruplar	59.671	.216	276	4.531	.012	İlçe
Engellenme	İçi						Köy
si	Toplam	61.630		278			

Tablo 25'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın mesleki uygulamaları engellemesi boyutunda görev yapılan yere göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin mesleki uygulamalarının engellenmesinin görev yapılan göre farklılaştığı [$F(2,276)= 4.531, p<0,05$] görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell testinin sonucuna göre ilçede görev yapan öğretmenlerin mesleki uygulamalarının engellenmesi boyutunun ortalaması ($\bar{x}=0.29948$), köyde görev yapan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=0.13378$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
	Gruplar Arası	.280	.093	3		
Potansiyelin	Gruplar İçi	24.400	.089	275	1.052	.370
Engellenmesi	Toplam	24.680		278		

Tablo 26'da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellemesi boyutunda öğrenim düzeyine göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin potansiyellerinin engellenmesinin öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı [$F(3,275)= 1.052, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 27

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Gruplar Arası		.486	.097	5		
Potansiyelin Engellenmesi	Gruplar içi Toplam	24.195	.089	273	1.096	.363
		24.680		278		

Tablo 27’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunda mesleki kıdeme göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin potansiyellerinin engellenmesinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı [$F(5,273)= 1.096, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 28

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Gruplar Arası		.073	.036	2		
Potansiyelin Engellenmesi	Gruplar içi Toplam	24.608	.089	276	.407	.666
		24.680		278		

Tablo 28’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın potansiyelin engellenmesi boyutunda görev yapılan yere göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin potansiyellerinin engellenmesinin görev yapılan yere göre farklılaşmadığı [$F(2,276)= 0.407, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 29

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Kişinin	Gruplar Arası	.168	.056	3		
İtibarına	Gruplar içi	17.240	.063	275	.891	.446
Saldırı	Toplam	17.408		278		

Tablo 29’da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda öğrenim düzeyine göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin itibarına yönelik saldırının öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı [$F(3,275)=0.891$, $p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 30

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	Kareler	F	p
		Toplamı	Ortalaması	Ortalaması		
Kişinin	Gruplar Arası	.305	.061	5		
İtibarına	Gruplar içi	17.103	.063	273	.972	.435
Saldırı	Toplam	17.408		278		

Tablo 30’da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda mesleki kıdeme göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin itibarına yönelik saldırının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı [$F(5,273)= 0.972$, $p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 31

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Kişinin	Gruplar Arası	.044	.022	2		
İtibarına	Gruplar içi	17.363	.063	276	.351	.704
Saldırı	Toplam	17.408		278		

Tablo 31’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişinin itibarına saldırı boyutunda görev yapılan yere göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin itibarına yönelik saldırının görev yapılan yere göre farklılaşmadığı [$F(2,276)= 0.351, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 32

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	Gruplar Arası	.008	.003	3		
	Gruplar içi	10.002	.036	275	.076	.973
	Toplam	10.010		278		

Tablo 32’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda öğrenim düzeyine göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerine yönelik doğrudan hakaretin öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı [$F(3,275)= .076, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 33

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	Gruplar Arası	.262	.052	5		
	Gruplar içi	9.749	.036	273	1.466	.201
	Toplam	10.010		278		

Tablo 33’te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda mesleki kıdeme göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerine yönelik doğrudan hakaretin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı [$F(5,273)= 1.466, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 34

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Kişiye	Gruplar Arası	.011	.006	2		
Yönelik	Gruplar içi	9.999	.036	276	.153	.859
Doğrudan	Toplam	10.010		278		
Hakaret						

Tablo 34'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutunda görev yapılan yere göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerine yönelik doğrudan hakaretin görev yapılan yere göre farklılaşmadığı [$F(2,276)= 0.153, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 35

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun öğrenim düzeyine göre ANOVA analizi

		Kareler	Kareler	sd	F	p
		Toplamı	Ortalaması			
Sosyal	Gruplar Arası	.085	.028	3		
İlişkilerin	Gruplar içi	27.663	.101	275	.280	.840
Engellenmesi	Toplam	27.748		278		

Tablo 35'te sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda öğrenim düzeyine göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkilerinin engellenmesinin öğrenim düzeyine göre farklılaşmadığı [$F(3,275)= 0.280, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 36

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun mesleki kıdeme göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Sosyal	Gruplar Arası	.859	.172	5		
İlişkilerin	Gruplar içi	26.889	.098	273	1.744	.125
Engellenmesi	Toplam	27.748		278		

Tablo 36’da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda mesleki kıdeme göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkilerinin engellenmesinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı [$F(5,273)= 1.744, p>0,05$] görülmüştür.

Tablo 37

Öğretmenlere yönelik yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunun görev yapılan yere göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	sd	F	p
Sosyal	Gruplar Arası	.150	.075	2		
İlişkilerin	Gruplar içi	27.598	.100	276	.749	.474
Engellenmesi	Toplam	27.748		278		

Tablo 37’de sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen yıldırmanın sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda görev yapılan yere göre farklılık olup olmadığı gösterilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkilerinin engellenmesinin görev yaptıkları yere göre farklılaşmadığı [$F(2,276)=0.749, p>0,05$] görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sınıf öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumlarının demografik özellikleri bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen çalışmanın sonuç, tartışma ve önerileri bu bölümde açıklanmıştır.

5.1. Sonuç

Bu araştırmanın temel amacı, sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumlarının demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, görev yeri) bakımından incelenmesidir.

Araştırma kapsamında ilk olarak öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin beş boyutunun cinsiyet bakımından incelendiğinde; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya aynı derecede maruz kaldıkları görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bu sonuçlara benzer olarak; Koç ve Urasoğlu Bulut (2009) ortaöğretim öğretmenlerinin, Uğurlu ve arkadaşları (2012) ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin, Şener (2013) kamu liselerindeki öğretmenlerin, Demirbağ (2017) ücretli öğretmenlerin, Aracı ve Okçu (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Shvardak ve arkadaşları (2021) eğitim kurumlarında çalışanların, Kaźmierczyk ve arkadaşları (2021) Polonya ve Rusya’da bankacılık sektöründe çalışanların ve Umarova (2021) Bakü’deki öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte bu araştırma sonucunda elde edilen sonuçtan farklı olarak Otrar ve Özen (2009) rehber öğretmenlerinin ve Ekinci ve Yıldırım (2015) ortaöğretim öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin beş boyutu medeni durum bakımından incelendiğinde; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesinin

medeni duruma göre farklılaştığı ve evli sınıf öğretmenlerinin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucuna benzer olarak; Şener (2013) ve Umarova (2021) da yıldırımaya maruz kalmanın medeni duruma göre farklılaştığını ancak bu araştırmanın sonuçlarının aksine bekar öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Bunlara ek olarak Uğurlu ve arkadaşları (2012) ortaöğretim öğretmenlerinin ve Aracı ve Okçu (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumlarının medeni duruma göre farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Üçüncü olarak da araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyleri ile yıldırımaya maruz kalma durumları incelendiğinde ise mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesinin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla eğitim düzeyi ne olursa olsun sınıf öğretmenleri aynı oranda yıldırımaya maruz kalırlar. Araştırmadan elde edilen bu sonuca benzer olarak Şener (2013) kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin ve Ekinci ve Yıldırım (2015) ortaöğretim öğretmenlerinin eğitim düzeyleri bakımından yıldırımaya maruz kalma durumunun farklılaşmadığını bulmuşlardır. Bu sonucun aksine Otrar ve Özen (2009) rehber öğretmenlerinin ve Buunk, Franco, Dijkstra ve Zurriaga, (2017) Uruguay'daki sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerinin artışı ile daha az yıldırımaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Dördüncü aşamada ise sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile yıldırımaya maruz kalma durumlarını tespit etmek için analiz yapılmış ve mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuca benzer olarak; Uğurlu ve arkadaşları (2012) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, Şener (2013) genel kamu liselerindeki öğretmenlerin, Aracı ve Okçu (2017) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ve Shvardak ve arkadaşları (2021) eğitim kurumlarında çalışanların mesleki kıdemlerine göre yıldırımaya maruz kalma durumlarının farklılaşmadığını bulmuşlardır. Bu sonucun tersi olarak Demirbağ (2017), ücretli öğretmenlerin, Umarova (2021) Bakü'deki öğretmenlerin ve Buunk, Franco, Dijkstra ve Zurriaga (2017), Uruguay'daki sağlık çalışanlarının mesleki kıdemleri ile yıldırımaya maruz kalma durumlarının ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Son olarak da sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları ile görev yaptıkları yer arasındaki ilişki incelendiğinde; potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırı, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesinin görev yapılan yer bakımından değişiklik göstermediği ancak mesleki uygulamaların engellenmesinin görev yapılan yer bakımından değişiklik gösterdiği değişikliğin ilçe ve köy arasında olduğu, ilçede görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki uygulamalarının köyde görev yapan sınıf öğretmenlerine kıyasla daha fazla engellendiği sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu kısımda bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda bazı öneriler yer almaktadır. Bu öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yıldırımaya maruz kalma düzeylerinin farklılaştıkları ve evli sınıf öğretmenlerinin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin yıldırma ile mücadele etmek için rapor alma, mesleği bırakma, görev yerini değiştirme, dışardaki birinin gücünden yararlanarak yönetime baskı yapma, iş dışında farklı ilgiler edinme vb. davranışlar göstermesi beklenmektedir (Yatçı Ehi, 2011: 39-40). Bunlar öğretmenlerin performansını dolayısıyla da okulların performansını kötü yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda yönetimin yıldırmaı önleyici stratejiler uygulaması önerilmektedir.
- Araştırmaya ilerleyen zamanlarda farklı branşlardaki öğretmenleri de dahil edilerek kıyaslama yapılması araştırmacılara önerilmektedir.
- Bu araştırma Çanakkale ve ilçelerinde yürütülmüştür. Araştırmanın farklı illerde yapılması araştırmacılara önerilmektedir.
- Bu araştırmanın konu kapsamı bakımından genişletilerek yıldırımaya maruz kalmış bireylerin yaşamış olduğu sıkıntılar ve yıldırımaya başa çıkma yöntemleri üzere bir araştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. ve Akarsu B. (2019). *Bilimsel Araştırma Tasarımı Nicel, Nitel ve Karma Araştırma Yaklaşımları*. Cinius Yayınları: İstanbul.
- Aracı, F. ve Okçu, V. (2017). “İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama algıları”. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 525-44.
- Aygün, H. A. (2013). “Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5, 92-121.
- Baltacı, A. (2018). “Psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisinde önyargının aracılık rolü”. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 141-161.
- Bozancır, F. (2019). Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brank, E. M., Hoetger, L. A. and Hazen, K. P. (2012). “Bullying”. *Annual Review of Law and Social Science*, 8, 213-230.
- Buunk, A. P., Franco, S., Dijkstra, P. and Zurriaga, R. (2017). “Mobbing in schools and hospitals in Uruguay: prevalence and relation to loss of status”. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(5), 623-634.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları: Ankara.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). “Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). “İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Christman, K. (2007). “Workplace abuse: finding sloutions”. *Nursing Economics*, 25(6), 365-367.
- Collins, B. (2021). Mobbing and Job Satisfaction Among Registered Nurses in Mississippi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. The University of Southern Mississippi, Mississippi.

- Cresswell, J. (2012). *Educational Research*. Pearson: Boston.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş: İstanbul.
- Çomak, E. ve Tunç, B. (2013). “İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Dabu, B. and Drăghici, A. (2013). “Mobbing and bullying in business organizations and consequences on human health”. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 12(1), 63-71.
- Daşçı Sönmez, E. ve Cemaloğlu, N. (2018). “İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki”. *Kastamonu Education Journal*, 26(6), 1951-1960.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. Osman Cem Önertoy (çev.). Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Demirbağ, S. (2017). “Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- Demirel, Y. ve Yoldaş, M. A. (2008). “Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-25.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing (İş Yerinde Yıldırma)*. Fam Yayınları: İstanbul.
- Ekinci, F. (2022). *Mobbingin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2015). “Ortaöğretim okullarında yıldırma(mobbing) davranışları ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 509-528.
- Ergin, D. Y. 1994). “Örnekleme türleri”. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6, 91-102.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim Okulların Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ertürk, A. (2013). “Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları”. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Ghorbannezhad, M. and Fallahmorad, A. (2018). “The relationship between mobbing and organizational commitment in work place: in case of loshan power plant”. *Journal of Biochemistry Technology*, 2, 24-33.
- Göymen, Y. (2020). “İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları”. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Güloğlu, F. C. (2014). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Günel, Ö. D. (2010). “İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güngör Delen, M. (2010). “Çalışma hayatında işyeri kabalığı olgusu”. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, (53), 43-58.
- Hoşgörür, V. ve Orhan, A. (2017). “Okulda zorbalık ve şiddetin nedenleri ve önlenmesinin yönetimi (Muğla merkez ilçe örneği)”. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 859-880.
- Karasar, N. (2021). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Kazmierczyk, J., Figas, D., Akulich, M. and Jaźwiński, I. (2021). “Mobbing in banks: the role of gender and position on the process of mobbing in banks in Poland and Russia”. *European Research Studies Journal*, 14(1), 697-714.
- Keasley, L. (1998). “Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issues”. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Kelly, J. (2006). “An overview of conflict”. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 25(1), 22-28.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Kış, A. (2016). “Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma (mobbing) ilişkin medeni durumun etkisi: bir meta-analiz”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 463-478.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). “Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi”. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.

- Lazarus, A. A. (1985). "Setting the record straight". *American Psychologist*, 40(12), 1418-1419.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces". *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-84.
- Marquid, B. L. and Huston, C. J. (2000). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*. Williams and Wilkins: London.
- Mimaroglu, H. ve Ozgen H. (2008). "Orgutlerde guncel bir sorun: "mobbing"". *The Journal of Social Economic Research*, 8(5), 201-226.
- Otrar, M. ve Ozen, B. (2009). "Rehber ogretmenlerin okul ortaminda algiladiklari yildirma davranislarini". *Is Ahlakı Dergisi*, 2(3), 97-120.
- Ozen, S. (2007). "Işyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri". "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 1-24.
- Öztürk, H., Dereli Eke, E., İpek, N., Müdüroğlu, A. ve Faikoğlu, R. (2015). "Mobbing (psikolojik yildirma), orgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri". *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Polat, O. ve Pakiş, I. (2012). "Mobbing: işyerinde psikolojik taciz". *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 211-217.
- Pranjić, N., Maleš-Bilić, L., Beganlić, A. and Mustajbegović, J. (2006). "Mobbing, stress, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study". *Public Health*, 47, 750-758.
- Rai, A. and Agarwal, U. A. (2016). "Workplace bullying: a review and future research directions". *South Asian Journal of Management*, 27-56.
- Rehman, F., Javed, F., Khan, A., Nawaz, T. and Hyder, S. (2021). "Determining the effects of mobbing on organizational commitment: a case of educational sector in Pakistan". *Journal of Education and Practice*, 6(22), 101-106.
- Shvardak, M., Halus, O., Popovych, O., Ivanova, V. and Molnar, T. (2021). "Anti-mobbing technology in the conditions of an educational institution in Ukraine". *Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(3), 343-362.
- Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L. and Short, G. F. L. (2010). "A story to tell: bullying and mobbing in the workplace". *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 87-97.

- Solmuş, T. (2005). “İş yaşamında travmalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing)”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Soysal, A. (2019). “Mobbing (Yıldırma)”. E. Kaygın ve G. Kosa (ed). içinde *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. (s. 23-47). Eğitim Yayınevi: Konya.
- Şalvarcı Türeli, N. ve Dolmacı, N. (2013). “İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-103.
- Şener, O. (2013). “Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi”. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şimşek Erten, S. (2009). Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, A. S. (2013). “Mobbing kaderimiz midir?”. *Barış Araştırmaları ve Çatış Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S.(2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson: Boston.
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2011). “Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin yeniden belirlenmesi”. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40 (1), 80-97.
- Tınaz, P. (2006). “İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)”. *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Beta: İstanbul.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*. Beta: İstanbul.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Barış Kitap Basın Yayın Dağıtım: Ankara.
- TDK (Türk Dil Kurumu), Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr> (23.12.2021).
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç. ve Güneş, H. (2012). “Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşler”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Umarova, D. (2021). “Teacher's experience with mobbing in Baku Schools and its consequences”. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 140-149.

- Usta, A. (2012). “Sorunsaldan sonuçlara bilimsel araştırma süreci: bir araştırma raporu modeli örneği”. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 135-161.
- Walton R. E. (1966). Theory of conflict in lateral organisational relationships. In: Lawrence J. R. , ed. *Operational Research and the Social Sciences*. London, England: Tavistock Publications; 1966:1-276.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet*. Nobel: Ankara.
- Yatçı Ehi, D. (2011). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yousef, H. R., El- Houfey, A. A. and Elserogy, Y. M. (2013). “Mobbing behaviors against demonstrators and assistant lecturers working at Assiut University”. *Life Science Journal*, 10(3), 901-912.
- Zapf, D. (1999). “Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”. *International Journal of Manpower*, 20(1), 70-85.

EKLER
EK 1. ÖLÇEK

Bu araştırma Çanakkale İl/İlçelerinde görev yapmakta olan Sınıf Öğretmenlerinin yaşamış oldukları Yıldırma durumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel çalışma amaçlı kullanılacaktır. Ayırdığınız kıymetli zamanınız, samimi ve içten cevaplarınız için teşekkür ederim. Nefise Gökçen YETKİN

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Ayrılmış
Öğrenim Düzeyi	<input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Mesleki Kıdem	<input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20Yıl <input type="checkbox"/> 21-25 Yıl <input type="checkbox"/> 26+ Yıl
Görev Yapılan Yer	<input type="checkbox"/> İl <input type="checkbox"/> İlçe <input type="checkbox"/> Köy

Öğretmenlere Yönelik Yıldıma Ölçeği

No	Maddeler	1) Asla	2) Nadiren	3) Bazen	4) Sıklıkla	5) Her Zaman
1	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.					
2	Vebalımıymışım gibi benden uzak duruluyor.					
3	Mesleki olarak kendimi geliştime ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.					
4	Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.					
5	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.					
6	Mesleki yeterliklerim küçümseniyor.					
7	Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.					
8	Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.					
9	Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.					
10	Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.					
11	Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.					
12	Özel yaşamım haksız yere irdeleniyor.					
13	Doğru bulmadığım cinsel içerikli imalarda bulunuluyor.					
14	Sanki yokmuşum gibi davranılıyor/ görmezden geliniyorum.					
15	Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.					
16	Bana ön yargılı davranılıyor.					
17	Okulda kendimi diğer çalışanlardan izole edilmiş gibi hissediyorum.					
18	Okulda biriyle sorun yaşadığım durumlarda haklı olsam bile okul yönetiminden gerekli desteği alamıyorum.					
19	Doğum yerim/ bölgem, dini inancım ve siyasi görüşüme ilişkin haksız nitelermeler yapılıyor.					
20	Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılıyorum.					
21	İş ile ilgili toplantılarda yokmuşum gibi davranılıyor.					
22	Konuştuğum sırada tehditkâr bir şekilde engelleniyorum.					
23	Bana onur kırıcı isimler ve lakaplar takılıyor.					
24	Tutarsız ve dengesiz olmakla suçlanıyorum.					
25	Okul yönetimi, meslektaşlarımla iletişim kurmamı engelliyor.					
26	Yeteneklerimi kullanma olanaklarım destekleniyor.					
27	Mesleki çabalarım yalakaılık olarak nitelendiriliyor.					
28	Öğretmenler odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesiliyor ya da konu değiştiriliyor.					
29	Okulda yaptığım etkinlikler okul yönetimi tarafından teşvik edilmeyerek, adeta görmezden geliniyor.					

EK 2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu



Sayı : E-84026528-050.01.04-2100041353
Konu : Başvuru İncelenmesi

15.03.2021

Sayın Nefise Gökçen YETKİN

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2021-YÖNP-0138 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 11.03.2021 tarih ve 05/18 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR:18- Nefise Gökçen YETKİN'in sorumlu yürütücülüğünü yaptığı "Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Gerçekleştirilen Yıldırma Eylemlerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Çanakkale İli Örneği)" başlıklı araştırmasının, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelere **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Doç. Dr. Sezgin AYGÜN
Kurul Başkanı a.
Kurul Başkan Yardımcısı

EK 3. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-60305806-44-24553304
Konu : Anket Çalışması
(Nefise Gökçen YETKİN)

22.04.2021

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ÇANAKKALE

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 08/04/2021 tarihli ve 2100055376 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Nefise Gökçen YETKİN'in, "Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Gerçekleştirilen Yıdırma Eylemlerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Çanakkale İli Örneği)" konulu tez çalışması kapsamında, 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında, Çanakkale Merkez İlçe, Biga, Çan, Ezine ve Bayramiç ilçelerindeki ekli listede belirtilen okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine yönelik araştırma çalışmasının gönüllülük esaslarına göre kurum faaliyetlerini aksatmadan uzaktan eğitimin devam etmesi halinde çevrim içi (online); yüz yüze eğitimin başlaması halinde denetimi ilgili okul/kurum müdürlüğünde olmak üzere yüz yüze yapılma isteği ilgi yazıyla teklif edilmekte olup, Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Olurlarınıza arz ederim.

Hasan ERGÜVEN
Şube Müdürü

OLUR
Ferhat YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

Ek :
1-Komisyon Raporu (1sayfa)
2-Mühürlü Anket Formu (1sayfa)
3-Mühürlü Okul Listesi (1 sayfa)

ÖZGEÇMİŞ

