

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA
GÖRE ŞİDDET EĞİLİMLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yılmaz BULUT

**Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi**

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI

TEMMUZ – 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETMEN
ALGILARINA GÖRE ŞİDDET EĞİLİMLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yılmaz BULUT

Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bu tez 05/07/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.


Yrd.Doç.Dr.Mustafa BAYRAKCI Yrd.Doç.Dr.Aynur B. BOSTANCI Yrd.Doç.Dr.İsmail ÖNDER
Jüri Başkanı Jüri Üyesi Jüri Üyesi

Kabul

Red

Düzeltme

Kabul

Red

Düzeltme

Kabul

Red

Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Yılmaz BULUT

28.05.2010

ÖNSÖZ

Şiddet, farklı boyutlarıyla, toplumun birçok kesiminde ve birçok kurumda görülen, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bireyleri yetiştiren, toplumu etkileyen eğitim kurumlarının amaçlarını gerçekleştirebilmesi için okulların şiddetten uzak ortamlar olması gerekir. Bunu sağlayacak olanlar da okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Bu araştırmada, okulda huzuru sağlamak öncelikle sorumlu olan okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre şiddet eğilim düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Öncelikle bu çalışmanın yapılmasına karar verilmesi aşamasından başlayarak, çalışmanın bitirilmesine kadar benden maddi-manevi desteğini esirgemeyen, bu tezi hazırlamamda büyük katkıları olan, rehberliğiyle bana yol gösteren ve beni motive eden tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI'ya en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma anketinin uygulanmasında her türlü kolaylığı ve yardımı esirgemeyen okul yöneticilerine ve öğretmen arkadaşlarıma,

Bu uzun yolculuk süresince beni sürekli motive eden kıymetli dostum Dilek Toprak'a,

Her zaman bana destek olan sevgili sınıf arkadaşım Serkan Çorbacı'ya,

Varlığı ve yardımlarıyla her zaman benimle olan değerli meslektaşım Emine Arslan'a,

İhtiyaç duyduğum her zaman yanımda olan, yardımını ve desteğini benden asla esirgemeyen değerli dostum ve ev arkadaşım Mustafa Aksu'ya,

Ve son olarak, bugünlere gelmemde büyük katkıları olan en kıymetli varlıklarım annem Fatma Bulut ve babam Ayhan Bulut'a ve de kardeşlerime çok teşekkür ediyorum ve saygılarımı sunuyorum.

Yılmaz BULUT

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x

GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ŞİDDET VE ŞİDDETLE İLGİLİ KAVRAMLAR	5
1.1. Şiddet Nedir?.....	5
1.2. Şiddet Algısı.....	6
1.3. Şiddetle İlgili Kavramlar	6
1.4. İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri	7
1.5. Şiddetin Üç Boyutu	8
1.5.1. Fiziksel Şiddet.....	9
1.5.2. Sözel Şiddet.....	9
1.5.3. Psikolojik Şiddet	10
1.6. Saldırganlık	11
1.6.1. Saldırganlık Türleri	12
1.6.1.1. Proaktif Saldırganlık	12
1.6.1.2. Reaktif Saldırganlık	13
1.6.2. Şiddet- Saldırganlık-Düşmanlık İlişkisi.....	13
1.7. Çatışma ve Çatışma-Şiddet İlişkisi	13
1.8. Zorbalık	13
1.8.1. Zorbaca Davranışlar	15
1.8.2. Zorbalığın Ayırt Edici Özellikleri	17
1.8.3. Şiddet – Saldırganlık Ve Zorbalık İlişkisi.....	18
1.8.4. Zorbalık – Taciz İlişkisi	20
1.9. Mobbing Ve Mobbing’in Tarihi Gelişimi.....	20
1.9.1. Kavram Olarak Mobbing	21
1.9.2. Mobbing İçin Kullanılan Kavramlar Ve Tanımlar.....	22
1.9.3. Türkçe’de Mobbing.....	25

1.9.4. Bir İşyeri Şiddeti Olarak Mobbing (Psikolojik Şiddet).....	25
1.9.5. Mobbing Uygulayan-Mobbing Mağduru.....	26
1.9.6. Mobbing'in Ortaya Çıkış Biçimleri	27
1.9.7. Mobbing Sürecinin Aşamaları	27
1.9.8.Mobbing Davranışları	29
1.9.8.1.Mobbingin Davranışsal Belirtileri	29
1.9.8.2.Mobbingin Fizyolojik Belirtileri	30
1.9.8.3.Mobbing'i İfade Eden En Genel Davranışlar.....	31
1.9.9. Mobbing Ve Çatışma İlişkisi	34
1.9.10. Mobbing ve Bullying İlişkisi	35
1.10.İlgili Araştırmalar.....	36
BÖLÜM 2: YÖNTEM	43
2.1. Araştırmanın Modeli	43
2.2. Araştırmanın Amacı	43
2.3. Evren ve Örneklem	43
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	43
2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	43
2.5.1. Bilgi Toplama Formu	43
2.5.2. Yönetici Şiddet Ölçeği (YŞÖ)	43
2.5.2.1.Madde Analizi Ve Güvenirlik.....	44
2.5.2.2.Yapı Geçerliliği	45
2.6. Veri Analiz Teknikleri	47
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	48
3.1. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşleri nasıldır?.....	48
3.2. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	48
3.3. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	49
3.4. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	50

3.5. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	51
3.6. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	54
3.7. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	57
3.8. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?	60
3.9. Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri nasıldır?.....	63
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA	67
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	80

KISALTMALAR

N	: Denek Sayısı
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
Ss	: Standart Sapma
sd	: Serbestlik Derecesi
t	: t Değeri
F	: f Değeri
P	: Anlamlılık Düzeyi
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
YŞÖ	: Yönetici Şiddet Ölçeği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Saldırganlık türleri	12
Tablo 2: Zorbaca davranış biçimleri	16
Tablo 3: Mobbing için kullanılan kavram ve tanımlar.....	23
Tablo 4: Yurtiçinde mobbing için kullanılan kavramlar	25
Tablo 5: Mobbing sürecinin aşamaları.....	27
Tablo 6: YŞÖ düzeltilmiş madde-test korelasyonları	44
Tablo 7: YŞÖ faktör analizi tablosu.....	45
Tablo 8: Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri.....	48
Tablo 9: Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın öğretmenlerin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu	49
Tablo 10: Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenlerin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu	49
Tablo 11: Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu.	50
Tablo 12: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri.....	51
Tablo 13: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.	51
Tablo 14: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	52
Tablo 15: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	52
Tablo 16: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri.....	53
Tablo 17: İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	53
Tablo 18: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri.....	54
Tablo 19: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	54

Tablo 20: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	55
Tablo 21: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	55
Tablo 22: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	56
Tablo 23: İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	56
Tablo 24: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	57
Tablo 25: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	57
Tablo 26: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	58
Tablo 27: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	58
Tablo 28: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	59
Tablo 29: İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	59
Tablo 30: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	60
Tablo 31: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	60
Tablo 32: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	61
Tablo 33: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	61
Tablo 34: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri	62
Tablo 35: İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu	62

Tablo 36. Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri	63
---	----

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1:** Saldırganlık, Şiddet ve Zorbalık Arasındaki İlişki.....19
- Şekil 2:** Çatışma-Mobbing (Psikolojik Şiddet) Etkileşimli Süreç.....36

Tezin Başlığı: “Okul Yöneticilerinin Öğretmen Algılarına Göre Şiddet Eğilimleri”	
Tezin Yazarı: Yılmaz BULUT	Danışman: Yrd.Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI
Kabul Tarihi: 05.07.2010	Sayfa Sayısı: x (ön kısım)+ 76(tez)+4(ekler)
Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri	Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>Şiddet, kişinin kendisine ya da başkasına yaptığı fiziksel, sözel ya da psikolojik saldırı ya da tehdit olarak tanımlanabilir. Okul yöneticilerinin şiddet içeren davranışları, öğretmenlere fiziksel ya da psikolojik olarak zarar verebilir. Öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından ne tür şiddete maruz kaldıklarını saptamak amacıyla bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre şiddet eğilimlerinin fiziksel, sözel ve psikolojik şiddet gibi şiddetin üç boyutu açısından incelenmesi amaçlanmıştır.</p> <p>Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki 12 okuldan yansız olarak seçilen 300 öğretmen oluşturmaktadır.</p> <p>Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen Yönetici Şiddet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi, branşı, hizmet süresi ve istihdam biçimi gibi demografik bilgilerin toplandığı bilgi formu yer almaktadır. Ölçeğin ikinci kısmında ise, yöneticilerin şiddet eğilimini belirlemek amacıyla 36 soru sorulmuştur.</p> <p>Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın, evli ve bekar, sınıf ve branş öğretmenleri arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerinin yaş grupları, eğitim durumları, hizmet süreleri, istihdam biçimleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ise ANOVA kullanılmıştır.</p> <p>Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin yöneticilerin kendilerine psikolojik, sözel veya fiziksel anlamda şiddet eğiliminde bulunmadıklarını düşündükleri görülmektedir.</p> <p>Öğretmen algılarına göre yöneticilerin en çok sergiledikleri davranışlar şunlardır: “yaptığım çalışmalara karışır”, “her hareketimi takip eder”, “yaptığım işleri yok sayar, görmezden gelir”, “çalışmalarımı aşırı denetler” ve “performansımı değerlendirmede adil davranmaz”.</p>	
Anahtar Kelimeler: Şiddet, zorbalık, saldırganlık, okul yöneticileri	

Title of the Thesis “ Violence tendencies of school administrators in terms of teachers’ perceptions”	
Author: Yılmaz BULUT	Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mustafa BAYRAKÇI
Date : 05/07/2010	N. of pages: x (pre text)+76(mainbody)+4(appendices)
Department: The Sciences Of Education	Subfield: The Education Administration and Inspection
<p>Violence can be described as a physical, verbal or psychological attack or threat against self or others. The violent behaviours of school administrators can harm teachers as physically or psychologically. This study was conducted in order to determine what kind of violence teachers were exposed. In this study, it is aimed to examine teachers’ perceptions on violence tendencies of school administrators in terms of three sub-dimensions of violence; physical violence, verbal violence and psychological violence.</p> <p>The sample of the research consists of 300 teachers chosen objectively from 12 primary schools in Bağcılar disctric of Istanbul province.</p> <p>In the research, as data gathering tool, Administrators’ Violence Scale developed by the researcher was used. In the first part of the scale, information form in which the demographic data such as the sexes of the teachers, their marital status, their age, their educational level, their field, their service years and employment type was gathered, takes part in. In the second part of the scale, 36 questions are asked in order to determine the violence tendencies of school administrators.</p> <p>In order to examine the differences between male and female, single and married, primary school and secondary school teachers in terms of their opinion about violence tendencies of school administrators, Test “t” was used. In order to determine whether there is a significant difference between their opinions about violence tendencies of school administrators, Anova was used.</p> <p>To the findings of the research, teachers think that their administrators show no violence tendency as verbally, physically or psychologically.</p> <p>According to teachers’ perceptions, the administrators mostly do those behaviours: “interferes my work”, “follows my every step”, “ignores my work”, “overcontrols my work” and “is not fair at evaluation of my performance”.</p>	
Key words: Violence, bullying, aggression, school administrators	

GİRİŞ

Şiddet yaşantımızın pek çok alanına yayılmış bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Televizyonda ve gazetelerde şiddetin değişik biçimlerinin göz önüne serilmesi, şiddet uygulama biçimlerinin adeta öğretilmesi, kimi şiddet davranışlarının özendirilecek boyutlarda süslenerek sergilenmesi şiddetin yaşamımızdaki varlığını sürdürmesine ve kalıcı bir yer edinmesine neden olabilmektedir (Çetin, 2004:1).

Görsel ve yazılı basında özellikle son dönemlerde okullarımızda şiddet, saldırganlık, zorbalık gibi olaylarla ilgili haberlerin sıkça yer almaya başlamıştır. Bu şiddet davranışları, eğitim-öğretim faaliyetleri için uygun ortamların oluşturulmasını engelleyen sorunlar sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar ise öğrencilerden, öğretmenlerden, yöneticilerden, okul binalarından ya da okulun hizmet verdiği toplumdaki kaynaklanabilmektedir (Alper, 2008:2).

Eğitim örgütlerinde, amacı gerçekleştirmede kullanılan en önemli araç, bireyler arası iletişim ve etkileşimdir. Eğitim örgütlerinde bireyler arası iletişim ve etkileşim, örgüt için ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için hayati bir öneme sahiptir (Ertürk, 2005:1). Bireyler arasındaki sağlıklı iletişim ve etkileşim psikolojik ya da sözel şiddet davranışlarının oluşmasına zemin hazırlayabilir.

Şiddet olgusu farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalar çoğunlukla şiddetin fiziksel güç kullanımı, vurma, yaralama, fiziksel zarar verme gibi özelliklerini ortaya koyan tanımlamalardır (Strasburg, 1978; Steinmetz, 1986). Dünya Sağlık Örgütü travma ve şiddeti şöyle tanımlamaktadır: “Kişinin kendisine, bir başkasına veya bir gruba karşı, yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, az gelişmişlik veya yoksunlukla sonuçlanan (veya sonuçlanma ihtimali yüksek olan) kasıtlı kuvvet kullanımı veya kuvvet kullanma tehdididir. Şiddet bireysel, bireyler arası, aile ve toplum düzeylerinde pek çok faktöre bağlı olarak ortaya çıkabilir.” (Akt. Adak, 2004:29).

İş yerinde şiddetle ilgili birçok araştırma yapılmaktadır. Araştırmacılar, iş yerinde şiddet için farklı kavramlar kullandıkları ve farklı tanımlar yaptıkları gibi, farklı ölçme araçlarından ve ölçeklerden de yararlanmaktadır. Ayrıca, çalışmaların odaklandığı

gruplar da değişmektedir. Bu farklılıklar, araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara da yansımaktadır.

İşyeri şiddetinden kasıt, kolay tanımlanabildiği ve gözlenebildiği için fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel şiddet olmuştur. Fiziksel şiddet, bir kişiye ya da bir gruba karşı yapılan; fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlarla sonuçlanan fiziksel güç kullanımınıdır. Ancak son yıllarda işyeri şiddetinin, fiziksel şiddet kadar psikolojik şiddeti de içerdii görülmüştür. Çalışma ortamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış da işyeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır (Çöl, 2008:108).

İş yerinde şiddet konusunda sağlık hizmetlerinin verildiği kurumlarda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışma sayısı çoktur (Quine, 1999; Findorff ve diğ., 2005; Kowalenko ve diğ., 2005; Neidl, 1996; Eriksen ve Einarsen, 2004; Fernandes ve diğ., 1999; Salim ve diğ., 2002, Alçelik ve diğ., 2003; Ayrancı, 2005; Çöl, 2008). Eğitim kurumlarında şiddet konusundan bahsedildiğinde ise akla öncelikle öğretmenin öğrenciye uyguladığı şiddet akla gelmektedir ve yöneticilerin öğretmenlere uyguladığı şiddet akla daha sonra gelmektedir. Ülkemizde eğitim kurumlarındaki yöneticilerin öğretmenlere uyguladıkları şiddet konusunda yapılan çalışmaların sayısı azdır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Gökçe, 2006; Ertürk, 2005). Buradan hareketle okul yöneticilerin öğretmen algılarına göre şiddet eğilimleri konusunda bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Problem:

İlköğretim okulu yöneticilerinin şiddet eğilimi ne düzeydedir?

Alt problemler:

1)İlköğretim okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre şiddet eğilimi ne düzeydedir?

2)İlköğretim okul yöneticilerinin psikolojik, sözel ve fiziksel şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen algıları;

a)Cinsiyete

b)Medeni duruma

- c) Branşa
- d) Yaşa
- e) En son bitirdiği eğitim kurumuna
- f) Toplam hizmet süresine
- g) İstihdam durumu göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre sözel, fiziksel ve psikolojik şiddet eğilimlerini belirlemek ve öğretmenlerin algılarındaki farklılıkları cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, eğitim durumu, toplam hizmet süresi ve istihdam durumu değişkenleri açısından incelemektir.

Araştırmanın Önemi

Şiddet, bir ya da daha fazla kişiyi sözel, fiziksel veya psikolojik olarak incitmek, rahatsız etmek amacıyla yapılan sert ve katı davranışlar olarak tanımlanabilir. Şiddet eğilimi ise bir ya da daha fazla kişiyi sözel, fiziksel veya psikolojik olarak incitmek, rahatsız etmek amacıyla yapılan sert ve katı davranışların sıklığı olarak ifade edilebilir.

Okulların amaçlarına ulaşmasında ve etkililiğinde öğretmenlerin önemli bir rolü vardır. Öğretmenlerin iş performansı ise okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenler tarafından nasıl algılandığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Son zamanlarda psikolojik şiddet, mobbing, sözel şiddet gibi alanlarda birçok çalışmalar yapılmaktadır. Bu eylemler birçok kurumda rastlanmakta ancak görmezlikten gelinmekte ya da önemsenmemektedir. Ülkemizde ise bu konu eğitim örgütlerinde yeni yeni araştırılmaya başlanmıştır (Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Bu nedenle kurumlar ve kişiler bu konuda yeterli bilgiye sahip değildir.

Araştırmanın ortaya koyacağı sonuçların bu konuda araştırma yapan akademisyenlere yol göstereceği umulmaktadır. Araştırma, okul yöneticilerinin şiddet eğilimlerini, öğretmen algılarına göre inceleyeceği için önemlidir.

Operasyonel Tanımlar

Okul yöneticisi: İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki ilköğretim okulu müdür ve müdür yardımcılarını ifade eder.

Şiddet Eğilimi: İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki ilköğretim okulu müdür ve müdür yardımcılarının, öğretmenler tarafından algılanan şiddet içeren davranışlarının sıklığını ifade eder.

Fiziksel Şiddet: Bir kişinin başka bir kişiye kasıtlı olarak fiziksel zarar vermesi eylemidir.

Sözel Şiddet: Bir kişinin başka bir kişiye sözel olarak yaptığı bağırma, alay etme, küfretme gibi olumsuz eylemlerdir.

Psikolojik Şiddet: Bir kişinin başkibir kişiye karşı yaptığı zihinsel ve duygusal bakımdan zarar verebilecek davranışlardır.

BÖLÜM 1: ŞİDDET VE ŞİDDETLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1. Şiddet Nedir?

İnsan psikolojisinde evrensel olarak varlığı kabul edilen dürtülerden birisi cinsellik, diğeri ise saldırganlık ve onun sonucu olan şiddettir. Şiddet, özellikle son yıllarda toplumumuzun pek çok kesiminde ve sıklıkla görünmeye başlanmıştır. Aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, çocuklara yönelik şiddet, çete şiddeti, sokak şiddeti, organize şiddet, sporda şiddet ve okullarda şiddet en çok karşılaştığımız şiddet türlerindedir (Gökler, 2009:512).

Şiddetin kelime anlamına gelince, Fransızca'da şiddet (violence) bir kişiye güç veya baskı uygulayarak, istediği bir şeyi yapmak ya da yaptırmaktır. Şiddet uygulama eylemleri, zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel ya da psikolojik acı çektirme, işkence, vurma, yaralama olarak sıralanabilir (Kocacık, 2001:2). Köknel (2000:20) ise kelime olarak şiddeti, bir olgunun yoğunluğu, sertliği, kaba ver sert davranış biçimi olarak açıklamıştır. Şiddet; kızgınlık, öfke, kin, nefret, düşmanlık gibi duygu durumlarının etkinlik kazandığı saldırganlık biçimi olarak da ifade edilebilir.

Şiddet terimi; bir yanda olgular ve eylemleri; diğer yanda da, gücün, duygunun veya bir tabiat unsurunun varoluş üslubunu belirlemektedir. İlk anlamıyla şiddet, huzur karşıtıdır. Onu bozar veya tartışmaya açar. İkinci anlamda söz konusu olan ise ölçüleri aşan ve kuralları çiğneyen kaba bir güçtür (Kabasakal, 2007:37).

Şiddet; beden gücünün kötüye kullanılması, silahlı etkiler ve aşırı bir saldırganlık özelliği taşıyan ilişkilerde belirginleşen davranışların tümü, kaba kuvvet olarak tanımlanabilir (Karatay ve Kesgin, 2006:127). Yıkıcı, yok edici saldırganlığın bir biçimi olan şiddet; kişilere ya da nesnelere çeşitli boyutlarda zarar vermeyi içeren güçlü, kontrolsüz, aşırı, birdenbire, amansız olabilen toplu ya da bireysel görülebilen bir olgudur (Yıldırım, 1998:25).

Bazı araştırmacılar, şiddeti kavramını açıklarken sadece fiziksel boyutu üzerinde durmuşlardır. Örneğin, Steinmetz'e (1986:2) göre şiddet; fiziksel olarak birine zarar verme niyetiyle gerçekleştirilen eylemdir. Steinmetz (1986) şiddetin psikolojik ya da sözel boyutundan bahsetmemiştir. Strasburg (1978:6) ise şiddeti; "bir kişiye karşı haksız

güç kullanma davranışı veya tehditi” olarak tanımlamıştır ve psikolojik şiddetten bahsetmemiştir.

Şiddeti açıklarken hem fiziksel hem de psikolojik boyutunu ele alan çalışmalar da vardır. Örneğin, Ergil (2001:40) şiddeti, “bir kişi ya da toplumun, fiziksel ve ahlaki bütünlüğüne, mülkiyetine, kültürel ve sembolik değerlerine karşı, herhangi bir birey, grup ya da örgütlü bütünlük tarafından verilen zarar veya fiziksel ya da psikolojik acı” şeklinde tanımlamaktadır.

Kocacık da (2001:2) şiddeti tanımlarken psikolojik yönünden bahsetmiştir. Öldürme, sakat bırakma ya da yaralama yoluyla zarar verme gibi davranışların şiddet olarak nitelendirilmesi gibi, başkasına karşı yapılan tehditi, insana fiziksel ve ruhsal zarar veren her davranışın da şiddet olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir.

1.2. Şiddet Algısı

Şiddet içeren bir davranışın ya da davranışların şiddet kabul edilip edilemeyeceği, topluma, kültüre ve hatta kişilere göre farklı algılanabilir (Aydın, 2009:30). Şiddet olarak kabul edilen davranışlar, toplumun sosyal yapısı, kültürel yapısı ve değer yargıları ile yakından ilgilidir (Kocacık, 2001:2). Örneğin, insana ve onun duygularına değer veren kültürlerde, konuşurken karşıdakinin yüzüne bakmamak bile şiddet ifade eden bir davranış olarak algılanabilirken, şiddetin bir iletişim biçimi olarak kanıksandığı kültürlerde kişinin azarlanması bile doğal karşılanabilmektedir (Aydın, 2009:30).

Davenport ve arkadaşları (2003:21) ise bir davranışın şiddet kapsamında ele alınıp alınmayacağına süreklilik ve sıklık gibi kavramların kişiler tarafından nasıl algılandığına bağlı olduğunu belirtmiştir. Onlara göre şiddetin ölçüsü, mağdurun kişisel değerlendirmesidir. Bir kişi tarafından şiddet olarak algılanabilen bir davranış, başka bir kişi için şiddet ifade etmeyebilir.

1.3. Şiddetle İlgili Kavramlar

Di Martino (2003:2), şiddetle ilgili kavramları şu şekilde açıklamıştır.

1. Saldırı (assault/attack): Kişinin yumruklama, tekmeleme, tokatlama, bıçaklama, silahlı vurma, ısırma, cinsel saldırı, tecavüz benzeri yollarla fiziksel olarak yaralanmasına sebep olabilecek teşebbüstür.

2. Tehdit (threat): Kişiyeye fiziksel, cinsel ve psikolojik korkutma yoluyla gözdağı vermektir..

3. İstismar (abuse): Makul davranışlardan ayrılan ve fiziksel ya da psikolojik gücün kötüye kullanımını içeren davranışlardır. Bu davranışlar, taciz (harassment), zorbalık(bullying) ve psikolojik şiddeti (mobbing) içerir.

3.1. Taciz (harassment): Kişinin işteki itibarını olumsuz olarak etkileyen, yaşı, sakatlık durumu, cinsiyeti, cinsel eğilimi, ırkı, rengi, dili, dini, siyasi görüşü, sendikası, ulusal ya da sosyal kökeni, azınlık olma durumu gibi özelliklerine yönelik yapılan, sözlü, sözsüz, görsel, psikolojik ya da fiziksel nitelikteki istenmeyen davranışlardır.

3.2. Cinsel taciz (sexual harassment): Mağdurlar tarafından makul gerekçelerle saldırı ya da aşağılama olarak algılanabilecek cinsellik içeren istenmeyen davranışlardır.

3.3. Zorbalık/ psikolojik şiddet (bullying/mobbing): Kişiyi küçük düşürmek ya da ona zarar vermek amacıyla yapılan kindar, zalimce ya da art niyetli davranışları, sürekli yapılan olumsuz söz ve eleştirileri, dışlamayı, kişiyeye ilgili yanlış bilgiler yaymayı ve dedikodu yapmayı içerir.

1.4. İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri

İşyerinde Şiddeti Araştırma Enstitüsü, işyerinde şiddet kavramını; çalışanları fiziksel ya da psikolojik olarak olumsuz etkileyen ve düşmanca bir iş ortamı yaratan tüm eylemler olarak açıklamıştır (Mannila, 2008:62).

İşyerinde şiddet davranışlarından Uluslararası Çalışma Örgütünü (ILO)'nün 1998 yılı raporunda hem fiziksel hem de psikolojik yönüyle bahsedilmiştir. İşyerinde şiddet olarak tanımlanan bu davranışlar şunlardır :

- Cinayet,
- Tecavüz,
- Soygun,
- Silahla yaralama,

- Dayak,
- Fiziksel saldırı,
- Tekmeleme,
- Isırma,
- Yumruklama,
- Tükürme,
- Tırnaklama,
- Sıkıştırma, çimdik atma
- Sinsice yaklaşma,
- Din ve ırkla ilgili taciz,
- Zorbalık / kabadayılık,
- Mobbing,
- Zulmetme / mağdur etme,
- Yıldırma,
- Tehdit etmek,
- Dışlama,
- Rahatsız edici mesajlar bırakmak,
- Sınır gösterileri,
- Kaba davranışlar,
- İş araç - gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemeler,
- Düşmanca davranışlar,
- Küfür etmek,
- Bağırma,
- İsim takmak,
- Yersiz imalar
- Kasıtlı sessizliktir.

1.5. Şiddetin Üç Boyutu

Baldık (2005:51) şiddeti; “bir kişiye güç veya baskı uygulayarak, isteği dışında bir şey yapmak ya da yaptırmak” olarak tanımlanmıştır. Şiddet, dar anlamıyla kaba güç kullanmak, yani fiziksel şiddet olarak anlaşılırken, daha geniş anlamda psikolojik şiddet (hakaret, aşağılama vb.), cinsel şiddet, ekonomik şiddet gibi türlerinden de söz edebiliriz. Şiddet, bazen intihar etme eylemlerinde olduğu gibi kişinin kendisine de

yönelebilir (Uysal,2006:122). Kısacası, şiddet olgusu birçok açıdan incelenebilir. Bu çalışmada şiddet davranışları, fiziksel, sözel ve psikolojik olmak üzere üç boyutta incelenmiştir.

1.5.1. Fiziksel Şiddet

Şiddet kavramı akla ilk olarak fiziksel şiddeti getirmektedir. Fiziksel şiddet; bir kişinin başka bir kişiye kasıtlı olarak fiziksel zarar vermesi eylemidir. Fiziksel şiddet davranışlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Estévez ve diğ., 2009:474; Baron ve Neuman, 1996:164; DelBel, 2003:32; Garaigordobil ve Oñederra, 2008:55; Beswick ve diğ., 2006:14; Rippon, 2000:453; Farrell ve diğ., 2006:782; Ringstad, 2005:308):

- Vurma,
- İtme, ittirme,
- Tekme atma,
- Tokat atma,
- Saç çekme,
- Çimdikleme,
- Yumruk atma,
- Tükürme
- Isırma,
- El kol hareketleri yapma,
- Kişiye isteği dışında dokunma,
- Kişinin eşyasına zarar verme (çalma/kırma vb.),
- Silahla tehdit,
- Sinsice takip etmek,
- İmalı bakışlar, ters bakışlar,
- Fiziksel taciz
- Bir nesne fırlatma vb.

1.5.2. Sözel Şiddet

Genelde algılandığı gibi şiddeti yalnızca “fiziksel zarar” ile açıklamak yeterli değildir. Ruhsal anlamda da bireyde ya da toplumsal boyutta etkileri olabilir. Şiddet, biçimlerine göre gözden geçirildiğinde; fiziksel, duygusal-psikolojik, sözel, cinsel, ekonomik, daha pek çok davranış, şiddet biçimleri olarak karşımıza çıkar (Atman,2003:333).

Bazı şiddet davranışları, hem sözel hem de psikolojik şiddet davranışı gibi kabul edilebilir. Bu çalışmada, şiddet davranışları belirlenirken kişinin kendisine doğrudan sözlü olarak yapılan davranışlar, sözel şiddet olarak değerlendirilmiştir. Kişinin kendisine değil, başkalarına kişiyle ilgili yapılan ve kişiyi rahatsız eden yorumlar, söylentiler vb. psikolojik şiddet olarak ifade edilmiştir. Bu tanım doğrultusunda belirlenen sözel şiddet davranışları şunlardır (Estévez ve diğ., 2009:474; Schoen ve Schoen, 2010:69; Baron ve Neuman, 1996:164; Field, 2006:5; DelBel, 2003:32; Beswick ve diğ., 2006:14; Merecz ve diğ., 2009:259; Baron ve diğ., 1999:288):

- Bağıрма,
- Alay etme,
- Hakaret etme,
- Küfür etme,
- Tehdit etme,
- İsim takma,
- Konuşurken sesini yükseltme,
- Kişinin fikirlerini küçümseme,
- Aşağılama, toplum içinde aşağılama,
- Tatsız şakalar yapma,
- Sözlü taciz,
- Haksız eleştiri vb.

1.5.3. Psikolojik Şiddet

Şiddet, yalnızca insan vücuduna zarar veren maddi bir saldırı değil, zihinsel ve duygusal bakımdan bireye zarar verebilecek bir etki olarak da değerlendirilmektedir. Şiddet, 20. yüzyılda güç kullanarak, beden ve mülkiyete zarar verme şeklinde tanımlanmıştır. Günümüzde ise artık psikolojik öğeleri de içene alan sosyal bir olgu olarak tarif edilmektedir (Müftüoğlugil, 2006:30). Psikolojik şiddet, zorbalık, yıldırma ve de taciz olaylarını da içermektedir (Hoel ve Einarsen, 2003:5).

İş yerlerinde zorbalık tarafından yapılan psikolojik şiddet davranışlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Estévez ve diğ., 2009:474; Schoen ve Schoen, 2010:69; Baron ve Neuman, 1996:164; Namie ve Namie, 2009:27; DelBel, 2003:32; Einarsen ve

diğ.,1994:381; Privitera ve Campbell, 2009:396; Garaigordobil ve Oñederra, 2008:55; Beswick ve diğ., 2006:14; Jankowiak ve diğ., 2007:90; Lopez ve Vazquez, 2006:27):

- Dedikodu yapma, kötü söylentiler yayma, arkasından konuşma
- Kişinin özel hayatıyla ilgili konuşma,
- Kişiyle konuşmama, kasıtlı sessizlik,
- İftira atma, karalama,
- Görmezden gelme,
- Dışlama,
- Kişinin işlerini ve çabalarını değersiz görme,
- Kişinin işine karışma,
- İhtiyaç duyulan bilgileri vermeme,
- İşlerini geciktirme,
- Kişinin bulunduğu ortamı terk etme,
- Fikirlerini ifade etmesine fırsat vermeme,
- Tepeden bakma,
- Moralini bozma,
- Şantaj yapma
- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutma,
- Anlamsız görevler verme,
- Her hareketini takip etme,
- Hatalarını sürekli hatırlatma,
- Faaliyetlere davet etmeme,
- Kişisel işlerini yaptırma,
- Suçlu hissettirme vb.

1.6. Saldırganlık

Saldırganlık, başka bir organizmaya yapılan zararlı dürtüsel tepkidir (Buss,1961:1) ve doğuştan getirilen içgüdülerden biridir (Gökler, 2009: 512). Köknel (1999:157) saldırganlığı; başka kişilere veya nesnelere yönelik zararlı, yok edici davranış biçimi olarak açıklamıştır.

İşyerindeki saldırganlık ise yetki ve idarenin kötüye kullanımı olarak ifade edilebilir. Saldırganlık davranışları; duygusal taciz, tehdit, yıldırma, cinsel saldırılar ve psikolojik

şiddet gibi davranışları da içerir (DelBel, 2003:32). Psikolojik şiddet içeren davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakıp, cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir (Tınaz, 2006a:54).

1.6.1. Saldırganlık Türleri

Buss (1961), saldırganlığı, üç boyutlu bir modelle (fiziksel-sözel, aktif-pasif, dolaylı-doğrudan) sekiz türde incelemiştir (Akt.Rippon, 2000:456).

Tablo 1. Saldırganlık türleri

Saldırganlık Türü	Örnek
Fiziksel-Aktif-Doğrudan	Bıçaklamak, yumruk atmak, ateş etmek
Fiziksel-Aktif-Dolaylı	Tuzak kurmak, katil kiralamak
Fiziksel-Pasif-Doğrudan	İstediği bir eylemi gerçekleştirmesini ya da istediği bir hedefe ulaşmasını fiziksel olarak engellemek
Fiziksel-Pasif-Dolaylı	Zorunlu görevleri yapmayı reddetmek
Sözel-Aktif-Doğrudan	Birisine insanlar arasında hakaret etmek veya utandırmaya neden olmak
Sözel-Aktif-Dolaylı	Kişiyi ilgili dedikodular ve kötü söylentiler yaymak
Sözel-Pasif-Doğrudan	Kişiyi konuşmayı reddetmek veya sorusunu yanıtlamamak
Sözel-Pasif-Dolaylı	Kişiyi ilgili açık yorumlar yapmamak (ör. haksızca eleştirildiğinde veya suçlandığında kişiyi savunmamak)

Kaynak: Buss (1961), (Akt. Rippon, 2000:456)

Saldırganlıkla ilgili diğer bir sınıflandırma ise proaktif saldırganlık ve reaktif saldırganlık şeklindedir.

1.6.1.1. Proaktif Saldırganlık

Deptula ve Cohen'e (2004) göre, proaktif saldırganlık, herhangi bir tehdite yönelik bir tepki olmayan, istenilen bir şeyi elde etme ya da bir akrana zorbalık etme amacıyla yapılan davranışlardır (Akt. Uzbaş ve Kabasakal, 2010:94).

Bu yüzden, zorbalık, psikolojik şiddet (mobbing) gibi kavramlar proaktif saldırganlık türüyle ilişkilidir (Sijtsma ve diğ., 2009:58).

1.6.1.2. Reaktif Saldırganlık

McAdams ve Lambie(2003), reaktif saldırganlığı, genellikle yanlış algılanan bir tehdit karşısında aniden verilen otomatik ve savunucu bir tepki olarak açıklamaktadır (Akt. Uzbaş ve Kabasakal, 2010:94).

Reaktif saldırı, dürtüsel, hissi ve savunma amaçlı ortaya çıkan saldırganlıktır. Örneğin, bir çocuğun, kendisiyle alay eden diğer çocuğu itmesi reaktif saldırganlıktır. (Walters, 2005:30) Zorba olmak proaktif saldırganlıkla ilişkiliyken, mağdur olmak reaktif saldırganlıkla ilişkilidir. (Sijtsema ve diğ., 2009:59)

1.6.2. Şiddet- Saldırganlık-Düşmanlık İlişkisi

Şiddet ile ilgili birçok çalışma ve incelemelerde, şiddet, saldırganlık ve düşmanlık olmak üzere üç ayrı kavrama rastlanmaktadır (Müftüoğlugil, 2006:30).

Saldırganlık, şiddet ve düşmanlıkla bazen eşanlamlı olarak kullanılsa da, şiddet ve düşmanlıktan farklıdır. Şiddet, daha çok fiziksel saldırganlıkla sınırlı olarak kullanılmaktadır. Saldırganlık ise, şiddet içermeyen yollardan da (jestler, mimikler, eleştiriler, alay etme, vb.) kendini gösterebilir. Düşmanlık ise saldırganlığın daha çok tutumsal yanıyla ilişkilidir (Alper, 2008: 17-18).

1.7. Çatışma Ve Çatışma-Şiddet İlişkisi

Çatışma; güç, statü, çıkar elde etme isteğinden kaynaklanan çekişme olarak tanımlanabilir (Baldık, 2005:147). Çatışma, bireyler ya da gruplar arasında, çıkar, inanç ya da değerler konusundaki farklılık ve karşıtlıkların ortaya çıkmasıyla başlayan bir süreçtir (De Dreu ve diğ., 2004:8).

Çatışma kavramı kimi zaman şiddet kavramıyla karıştırılmaktadır, fakat şiddet çatışmayla eş anlamlı değildir. Şiddet, çatışmanın en uç örneği sayılabilir. 1982'den beri İsveç'te yapılan araştırmalarda psikolojik şiddet abartılı çatışma olarak ele alınmıştır. Aslında çatışma çoğu kez şiddet içermeyen ya da şiddet düzeyine ulaşmadan bir şekilde çözülen uyuşmazlıklardır (Leymann, 1996:169; Baldık, 2005:147).

1.8. Zorbalık

Bullying (zorbalık) ve Mobbing (psikolojik şiddet) kavramları, çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılan kavramlardır. Bullying ve mobbing kavramları benzer olmalarına

karşın, mobbing, özellikle iş yerlerindeki psikolojik şiddet davranışlarını tanımlamada kullanılmaktadır. İş yerlerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için zaman zaman bullying terimi kullanılsa da bullying daha çok okul zorbalığını, öğrencilerin akranlarına yaptıkları zorbalığı ifade etmek için kullanılan bir terimdir.

Zorbalık “bullying” teriminin ortaya çıkışı şu şekilde gerçekleşmiştir. 1983’te Norveç’te ergenlik çağındaki üç genç intihar etmiştir ve bunun üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı, Norveç’te çok geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Dan Olweus yönetmiş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmada "olguyu" tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “bullying” terimini kullanmıştır (Yavuz, 2007:7).

Zorbalık, “gücü elinde bulunduran bireylerin, kendi kazanç ve çıkarları için, karşı koyacak gücü olmayanlara karşı fiziksel, psikolojik, sosyal veya sözel olarak yaptığı, mağdura stres ve acı veren, tekrarlanma özelliği gösteren saldırılardır” şeklinde tanımlanabilir (Besag, 1989:4).

Birisine ya da çalışanlarına karşı kin güden, gaddar, kötü niyetli, küçük düşürücü ya da yıkıcı olarak sürekli ya da tekrarlayan davranışları da zorbalık olarak adlandırabiliriz (Yeşildal, 2005:290).

Namie (2003:2) zorbalığın statü körü kişiler arasında yaşanan bir düşmanlık olduğunu ileri sürer. Bu düşmanlık hedef seçilene yani mağdura kasıtlı ve sürekli yöneltilir ve mağdurun sağlığına ve ekonomik durumuna ciddi bir şekilde zarar verebilir. Bu süreç, saldırganın kurban seçtiği kişiyi kontrol etme ihtiyacı sürdüğü müddetçe devam eder. Saldırgan bunu yaparken mağdurun iş yaşamındaki yasal haklarını da sık sık ihlal eder.

Field (2006:5), zorbalığın kabul edilemeyecek bir yapısı olduğunu belirtmiş ve şu kavramlarla özetlemiştir:

- Yetki istismarı
- Kişiliğe saldırı
- Hak ihlali
- Güvene ihanet
- Haksız istekler
- Gizliliğin ifşası
- Bağlılığa ihanet
- İftira, karalama
- Özgürlüklerin ihlali
- İş fırsatının engellenmesi
- Bireyi yıkma

1.8.1. Zorbaca Davranışlar

Zorbalık, kişilerin çabalarını, başarılarını, bağlılıklarını görmezden gelme, sürekli eleştirme, aşağılama, toplum içinde küçük düşürme ya da bağırma gibi düşmanca davranışları içerir (Field, 2006:33).

Pace (2001:2156) üç tür zorbalıktan söz etmektedir:

1. Psikolojik ve duygusal zorbalık (Bir kişi hakkında bir dedikodu yayma, bir kişiyi konuşmalardan, faaliyetlerden dışlama vb.)
2. Sözel zorbalık (isim takma, tehdit etme vb.)
3. Fiziksel zorbalık (itme, vurma vb.)

Alper (2008:14) ise zorbalığı fiziksel zorbalık, sözel zorbalık ve dolaylı zorbalık olmak üzere üç şekilde incelemiştir:

Fiziksel Zorbalık : Dövme, tekme vurma, tokat atma, itme, saç ya da kulak çekme, dürtme, vurma, eşyalarını zorla alma ya da almakla tehdit etme, parasını zorla alma ya da almakla korkutma gibi özellikle bedensel bakımdan güçlü olanların güçsüzleri kasıtlı ve devamlı şekilde rahatsız etmesiyle ortaya çıkan eylemlerdir.

Sözel Zorbalık : Dalga geçme, alay etme, kızdırma, korkutma, kötü isim veya isimler takma, küfür etme, küçük düşürücü, rencide edici sözler söyleme, kişinin kendisine veya ailesine hakaret etme gibi başkalarının duygularını incitme, sözcüklerle ya da hareketlerle öz saygılarını sarsmaktır.

Dolaylı Zorbalık : Başkasının hakkında doğru olmayan hikayeler anlatma, yapılan faaliyet, etkinlik, oyun vb. aktivitelerden dışlama, yok sayma, izole etme, aleyhinde söylentiler çıkarma ve yayma, dedikodu yapma, kişinin başkalarıyla olan ilişkilerini bozma gibi dolaylı yoldan kişiyi kasıtlı olarak gruptan dışlama, yalnızlığa itmektir.

Zorbalar, bir an içten ve canayakın gözükürken başka bir zaman saldırgan ve tehditkar olabilirler. Bu genellikle ortamda kimlerin olduğuna bağlıdır (Field, 2006:199). Eğer zorba, kişiyle yalnız olduğu bir ortamdaysa veya ortamda bulunan diğer kişiler zorbalığı destekliyor ya da umursamıyorsa zorbanın saldırgan davranışlar göstermesi olasıdır. Eğer ortamda zorbalığı desteklemeyecek veya karşı çıkacak kişiler varsa zorba saldırgan yönünü göstermeyecektir.

Aşağıdaki tabloda zorbaların gösterebileceği saldırgan davranışlar üç bölüme ayrılarak; fiziksel, sözel ve sosyal yalıtım boyutuyla verilmiştir. Bu saldırganlık tipleri de kaygı verici davranışlar ve ciddi kaygı verici davranışlar olarak iki bölümde incelenmiştir (Focus On Bullying, 1998:7).

Tablo 2. Zorbaca Davranış Biçimleri

Davranış Kategorileri	Zorbaca Davranışların Biçimleri	
	Kaygı Verici Davranışlar	Ciddi Kaygı Verici Davranışlar
Fiziksel Saldırganlık	<ul style="list-style-type: none">• İtme• Dürtme• Tükürme• Tekmeleme• Vurma	<ul style="list-style-type: none">• Silahla tehdit etme• Mala zarar verme• Hırsızlık

Tablo 2'nin Devamı. Zorbaca Davranış Biçimleri

Sözel Saldırganlık	<ul style="list-style-type: none">• Alay etme• İsim takma• Kötü bakma• Sataşma	<ul style="list-style-type: none">• Telefonla korkutma• Irkıyla, cinsiyetiyle ya da cinsel eğilimiyle alay etme• Başkasını tehlikeli işlere cesaretlendirme• Mala karşı sözel tehdit• Fiziksel acı veya şiddet tehditi• Baskı kurma• Haraç alma
Sosyal Yalıtım	<ul style="list-style-type: none">• Dedikodu yayma• Utandırma• Aptalca gösterme• Hakkında söylenti yayma• Gruptan dışlama	<ul style="list-style-type: none">• Kine kıskırtma• Irk, cinsiyet veya cinsel eğiliminden dolayı yalıtım• Suçlu gösterme• Toplum önünde küçük düşürme• Kötü niyetli söylentiler yayma

Kaynak : Focus On Bullying (1998:7)

1.8.2. Zorbalığın Ayırt Edici Özellikleri

Zorbalığın en belirgin ayırt edici özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Pace, 2001:2156; Estévez ve diğ., 2009:474; Einarsen ve diğ., 1994:387; Schoen ve Schoen, 2010:69).

- Güç dengesizliği (zorbalığı yapan kişi ya da grubun, kurbandan daha fazla güce sahip olması),
- Kasıtlı olarak zarar verme ya da rahatsız etme,
- Tekrar etme,

Besag (1989:4) ise zorbalığın dört ayırt edici özelliği üzerinde durmuştur. Bu özellikler de yukarıda bahsedilen özelliklerle benzerlik taşımaktadır:

- Zorbalık sözel, fiziksel veya psikolojik olabilir.
- Akademik, sportif ya da sosyal bir başarıya ulaşmadaki kabul edilebilir bir davranış şeklinde de olabilir.
- Mutlaka tekrar içerir.
- Güçsüz kişi üzerindeki gücünün baskınlığı söz konusudur.

Zorbalık konusundaki araştırmalar ve tanımlar incelendiğinde ise, aşağıdaki maddelerin zorbalığın ayırt edici özellikleri oldukları söylenebilir (Alper, 2008:13-14).

- Zorbalık bilinçli ve istençli olarak yapılan ve kurbanı fiziksel, zihinsel, sosyal ya da psikolojik olarak zarar verme amacı güden söz ve eylemlerdir.
- Zorbalık bir kereye mahsus değildir. Çeşitli zaman aralıklarında tekrarlanıyor olması gerekir.
- Zorbalar eylemlerini bireysel veya grupla yapabilecekleri gibi, kurbanlar da bu eylemlerden bireysel ya da grup olarak zarar görebilirler.
- Zorbaca davranışa maruz kalan kurbanın kendini koruyamayacak ve savunamayacak fiziksel veya zihinsel nitelikte olması gerekir.
- Zorbaca davranışlar sergileyen bireylerin genellikle bu eylemler sonucunda kendilerine çıkar sağladıkları görülür.
- Zorbalar, kurban veya kurbanlarının acı çekmesinden, küçük düşmesinden zevk alırlar.

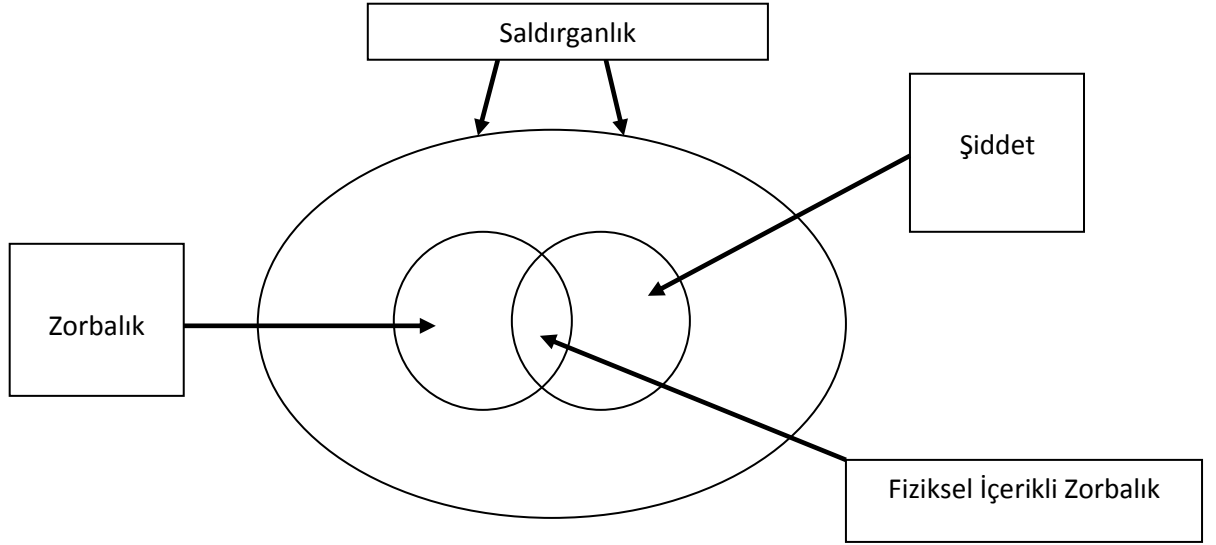
1.8.3. Şiddet – Saldırganlık Ve Zorbalık İlişkisi

Olweus (2002), zorbalık ve saldırgan davranışlar arasında bir ayırım yapmak için üç kriter kullanmıştır (Akt. Eşici,2007:32-33):

1. Zorbalık, fiziksel veya duygusal incitmeye neden olduğu için saldırgan davranışlara benzer; ancak saldırganlık türleri dürtüseldir. Ama zorbalıkta, zorba kişi bu davranışı yaparken eğlenmeyi, zevk almayı ve kazanç sağlamayı amaçlamaktadır.
2. Zorbalık sürekli bir eylem olarak düşünülür. Bir şeyin bir veya iki kez olması zorbalık değildir.
3. Zorbalık yapan kişi, kendini daha güçlü olarak algılar veya düşünür. En azından zorbalığa maruz kalan kişi çok etkili bir misilleme yapmak için bir durumun içinde olmaz.

Aynı zamanda, bedensel veya zihinsel yönden birbirine eşit güçlere sahip iki bireyin tartışması ya da kavga etmesi saldırganlık özelliği taşır; ancak zorbalık olarak nitelendirilemez (Gökler, 2009: 513). Çünkü bir davranışın zorbalık sayılabilmesi için saldırgan ve kurban arasında bir güç dengesizliği, bu saldırının kasıtlı olarak ve sürekli yapılması gerekmektedir.

Şekil 1. Saldırganlık, Şiddet ve Zorbalık Arasındaki İlişki



Kaynak: Olweus (1999) (Akt. Gökler, 2009:13)

Şekil 1 incelediğinde, saldırganlığın şiddet ve zorbalığı kapsayan şemsiye bir kavram olduğu görülmektedir. Bu yüzden, şiddet davranışlarını ve zorbaca davranışları, saldırganlık olarak nitelendirebiliriz. Zorbaca davranışları, saldırgan davranışlar olarak da niteleyebiliriz fakat her saldırgan davranışın zorbaca olduğunu söyleyemeyiz. Bir davranışın, zorbaca olarak nitelendirilebilmesi için, saldırgan kişinin kendinden daha savunmasız (statü, yaş, cinsiyet, vb. itibarıyla) bir kişiye sürekli bir şekilde ve kasıtlı olarak rahatsızlık vermesi söz konusu olmalıdır.

Gökler (2009:14), şiddet ve zorbalığın örtüştüğü ve farklılaştığı alanları olduğunu ifade etmiştir. Zorbalığın fiziksel boyutta ortaya çıktığı durumların (dövme, vurma, tekme atma vb) aynı zamanda “şiddet” olduğunu ama dalga geçme, alay etme, kızdırma, isim takma, dışlama, iftira atma gibi zorbalık türleri de bir tür saldırganlık olmasına karşın, şiddet olarak kabul edilmediğini belirtmiştir.

Caponecchia (2009:443) ise aradaki fark olarak, şiddetin zorbalığa göre daha gözle görülebilir olduğunu ifade etmiştir. Bu farkı belirtmesine karşın, zorbalık ve şiddetten bahsederken, benzerliklerine rağmen birbirlerinin alt kategorileri olarak gösterilmeye çalışılmasına gerek olmadığını belirtmiştir.

1.8.4. Zorbalık – Taciz İlişkisi

Zorbalık (bullying) ve taciz (harassment) kavramları, aşağılama, yıldırma, saldırma gibi davranış biçimleriyle açıklanmaktadır. Tacizin, zorbalıktan farkı ise; bu aşağılama, yıldırma ya da saldırı davranışlarının; kişinin ırkı, cinsiyeti, etnik-dini kökeni, engeli/hastalığı, medeni durumu, yaşı ya da bireye özgü diğer nitelikler temelinde yapılmasıdır (Caponecchia, 2009:442).

1.9. Mobbing Ve Mobbing'in Tarihi Gelişimi

Mobbing üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Heinz Leymann ile başladığı kabul edilmektedir. Leymann'dan önce ise mobbing kavramını kullanan kişi Avusturyalı bilim adamı Konrad Zacharias Lorenz'dir. Hayvanların grup davranışlarını inceleyen etolog Lorenz, küçük hayvanların tek ve büyük bir hayvanı kaçırmak için biraraya gelerek ona saldırılarını mobbing olarak adlandırmıştır. Daha sonra çocukların sınıf arkadaşlarıyla olan ilişkilerini araştıran İsveçli fizikçi Peter-Paul Heinemann; bir grup çocuğun, (özellikle) yalnız bir çocuğa uyguladıkları zarar verici hareketleri için mobbing kavramını kullanmıştır (Leymann, 1996:167).

Heinemann, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan kitabını “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” 1972 yılında İsveç'te yayınlamıştır (Davenport ve diğ., 2003:3).

İş yerindeki kötü davranışlarla ilgili ilk çalışma ise 1976 yılında ABD'de bir psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky'nin, Kaliforniya İşçiler Tazmina Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davaları temel alarak yazdığı “The Harassed Worker”, “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabıdır (Altuntaş, 2010:2998).

Carroll Brodsky, “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabında, “taciz” kelimesi üzerinde durur. Tacizin tanımını yaparak, tacizin çalışanlarda yarattığı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ile işçi verimliliği üzerindeki etkilerinin önemini vurgular. “Taciz” terimini, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler; sürekli diğer kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırın ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak şeklinde tanımlar (Davenport ve diğ., 2003:4).

İşyerinde Mobbing (psikolojik şiddet) olgusuyla ilgili ilk araştırma Heinz Leymann ve Gustavsson tarafından İsveç'te 1984'te yapılmış ve kavram, bilimsel alanda ilgi odağı olarak diğer çalışmaların ortaya çıkışına ön ayak olmuştur. Sonraki yıllarda ise Norveç'te; 1989'da Matthiesen, Raknes ve Rökkum; 1990'da Kihle; 1991'de Einarsen & Raknes; Finlandiya'da; 1991'de Paanen ve Vartia, 1994'te Björkqvist; Almanya'da; 1993'te Becker, 1996'da Knorz ve Zapf, yine 1996'da Zapf; Avusturya'da; 1995'te Niedle; Avusturalya'da; 1991'de Toohey, 1995'te McCarthy benzer konu ve kavramları içeren çalışmalara imza atmışlardır (Yavuz, 2007:2).

İlk önce İsveç'te literatüre giren bu terim, daha sonra Almanya, Avusturya, Fransa, İngiltere, Japonya ve ABD gibi ülkelere de yayılmıştır (Altuntaş, 2010:2998).

1.9.1. Kavram Olarak Mobbing

Leymann'a göre mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir tür psikolojik terördür (Leymann, 1990:120).

“Mobbing”, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları da içerir (Tınaz, 2006a:8). Mobbing aynı zamanda, bir çalışana anlamsız ve küçük düşürücü görevler vermek, onu izole etmek, tehdit etmek, hakkında dedikodu yaymak, kötü davranmak, itip kakmak, alay etmek gibi eylemleri içeren bir kavramdır (Özkul ve Çarıkçı, 2010:482). Mobbing, işyerinde duygusal taciz ya da bireyi iş yerinden ihraç etmek amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak da tanımlanabilir (Tınaz, 2006a:10).

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 1998 yılında yayınladığı “Violence at Work” başlıklı rapora göre, yeni binyılda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun işyerlerindeki psikolojik şiddet eylemleridir (Davenport ve diğ., 2003:5). Bu eylemlerin ortak adı mobbing'dir.

Davenport ve arkadaşları (2003:15) mobbing'i (psikolojik şiddet) bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal

itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlaması olarak tanımlamıştır.

Mobbing (psikolojik şiddet) olgusu; kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak da ifade edilebilir (Tınaz, 2006a:7). Mobbing, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulamak yoluyla iş yerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratarak bir kişiyi iş yerinden dışlamaya kadar varabilen kötü niyetli eylemleri içerir (Davenport ve diğ., 2003:22; Alparslan ve Tunç, 2009:146-147). Mobbing (psikolojik şiddet), örgüt içi çatışmaların su yüzüne çıktığının bir göstergesi olabilir (Crawford, 1997:221).

Mobbing davranışları, belirli bir sıklıkta (en az haftada bir) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) devam eden davranışlardır. Sıklığı ve uzun sürmesi sebebiyle, mağdurlarda ciddi zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe yol açar (Leymann, 1990:120).

Kavramla ilgili olarak yapılan tanım ne olursa olsun ortak olan üç ana unsur üzerinde uzlaşma vardır. Birincisi psikolojik taciz uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin mağdurun üzerinde bıraktığı etkiler; ikincisi bu etkilerin olumsuzluğu yani mağdura zarar verip

vermediği ve üçüncüsü ise psikolojik taciz eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır (Paksoy, 2007:8).

Mobbing (psikolojik şiddet), aslında iş yaşamımızda her zaman var olmuş, ancak yakın zamanda adlandırılmış bir olgudur. Uluslararası araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, psikolojik şiddet mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olduğudur (Yavuz, 2007:1).

1.9.2. Mobbing İçin Kullanılan Kavramlar Ve Tanımlar

Literatürde birçok araştırmacı psikolojik şiddeti ifade etmek için farklı kavramlar kullanmıştır. Kullanılan terimler farklı olsa da vurgulanan durumlar ve davranışlar benzerdir. Aşağıdaki tabloda bu kavramlar ve tanımları verilmiştir.

Tablo 3. Mobbing için kullanılan kavram ve tanımlar

ARAŞTIRMACI	KULLANDIĞI KAVRAM	KULLANDIĞI TANIM
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan, ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kışkırtan, korkutan, rahatsız eden veya insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır.
Thylerfors (1987)	Günah keçisi (Scapegoating)	Bir veya birden fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya daha fazla kişi tarafından tekrarlayan olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Leymann (1990)	Mobbing & psikolojik Terör (Mobbing & psychological terror)	Bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir biçimde genelde bir kişiye yöneltilen, düşmanca ve etik olmayan iletişimdir.
Wilson (1991)	İş yeri travması (Workplace trauma)	Çalışanın öz benliğinin, diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesidir.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Back (1994)	İşyerinde taciz (Work harassment)	Kendini savunamayacak konumda olan bir kişiye zihinsel (bazen de fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlardır.
Einarsen & Skogstad (1996)	Zorbalık (Bullying)	Zorbalık, bazı işyerleri ve bazı çalışanlar için büyük bir problemdir. Bir davranışı zorbalık olarak nitelendirebilmek için, bu davranışın belli bir süre devamlı olarak tekrarlanması ve bu tarz davranışlara maruz kalan kişinin kendini koruyamaz durumda olması gerekmektedir. Hemen hemen eşit güce ya da olanaklara sahip iki kişi ya da grup bir çatışmaya girerse bu bir zorbalık değildir.
Keashly, Trott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Duygusal taciz (Emotional abuse)	Bir ya da daha fazla kişi tarafından, diğer kişilere, uyumlu olmaları ve itaat etmeleri amacıyla yöneltilen, cinsel ya da ırksal içerikli olmayan, düşmanca sözlü ve sözlü olmayan yıldırma davranışlarıdır.

Tablo 3'ün Devamı. Mobbing için kullanılan kavram ve tanımlar

Au bas de L'échelle (1998)	Psikolojik taciz (Harcèlement psychologique)	Şiddeti veya tekrarı ile çalışanın itibarını azaltan, bütünlüğünü bozan herhangi bir eylem ya da tüm eylemlerdir: hakaret, aşağılama, tehdit, şantaj, doğrudan ya da dolaylı suçlamalar, yersiz imalar, haksız misilleme hareketleri, sürekli şahsi saldırılardır.
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Zorbalık (Bullying)	Zorbalık, yıkıcı bir davranıştır. Bir kişi ya da bir grup tarafından diğer kişilere karşı yapılan tekrarlayan saldırı; sözlü, psikolojik ve fiziksel davranışlardır.
Hoel & Cooper (2000)	Zorbalık (Bullying)	Bir ya da birkaç kişinin, belli bir süre içinde ve devamlı olarak, bir ya da birkaç kişiden, olumsuz hareketler gördüğü durumdur.
Zapf (1999)	Mobbing	İşyerinde mobbing, bir kişiye tacizde bulunmak, zorbaca ve rahatsız edici bir şekilde davranmak, dışlamak ya da hoş olmayan işleri bu kişiye vererek onu küçük düşürmek vb. anlamlara gelmektedir.
Doyle (2001)	İş yeri zorbalığı (Workplace bullying)	Doğrudan ya da dolaylı, sözel, fiziksel ya da başka türlü; iş yerinde ya da iş sırasında, bir ya da daha fazla kişi tarafından, bir başka kişi ya da kişilere karşı yürütülen, bireyin iş yerindeki itibarını sarsan hareketler olarak sayılabilecek, tekrarlı uygunsuz davranışlardır.
Hirigoyen (2001)	Manevi taciz (Harcèlement moral)	Tekrarı ve sistematikliğiyle bireyin itibarını ya da psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü bozan, dolayısıyla bireyin işini tehlikeye sokan ya da bireyin iş ilişkilerine zarar veren (jestlerle, sözlerle, davranışlarla, tutumlarla gerçekleştirdiği) taciz sayılan tüm davranışlardır.
Salin (2001)	Zorbalık (Bullying)	Bir ya da birkaç kişiye yöneltilen, düşmanca bir iş ortamı yaratan, sürekli olarak tekrarlanan hareketler ve davranışlardır. Zorbalıkta, kişi kendisini savunamayacak durumdadır. Bu yüzden zorbalık, eşit güce sahip kişiler ya da gruplar arasındaki bir çatışma değildir.

Kaynak: Vartia-Väänänen, (2003:9-10) ve Soares (2002:5) den derlenmiştir

1.9.3. Türkçe’de Mobbing

Mobbing’in literatüre yeni giren bir kavram olması nedeniyle, tam olarak bir Türkçe karşılığı bulunmamaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu bir tek sözcükle ifade etmek yerine, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldıрма” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” gibi Türkçe karşılıklar kullanmıştır. Ancak kavram, yabancı dilden Türkçeye geçmiş bir sözcük gibi zaman zaman İngilizce söyleniş şekliyle “mobbing” olarak da kullanılır (Tınaz, 2006a:17).

Yurtiçinde, mobbing yerine kullanılan belli başlı Türkçe karşılıklar şunlardır.

Tablo 4. Yurtiçinde mobbing için kullanılan kavramlar

YAZAR	KULLANDIĞI KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	İşyerinde Yıldıрма
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Arpacioğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz

Kaynak: Yavuz (2007:11)

1.9.4. Bir İşyeri Şiddeti Olarak Mobbing (Psikolojik Şiddet)

İşyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şekli, psikolojik şiddettir. Bu şekilde uygulanan şiddet türünde, mobbing (psikolojik şiddet) uygulayan kişi veya grup, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı yıldıрма amaçlı bir takım davranışları yapması söz konusudur. Bu türden davranışların bazıları aşağıda verilmiştir (Tınaz, 2006a:42):

- Kin gütmek,
- Acımasız ve zalimce davranışlar,
- Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,
- Aşağılayıcı davranışlar,
- Sarsmak,

- Bağırpıp çağırarak iş yaptırmak,
- Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,
- Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- Sürekli olarak diğerklerini eleştirmek,
- Gereksiz sorularla rahatsız etmek.

Namie ve Namie (2009), iş yerindeki zorbalığı; kişinin özgürlüğüne, sağlık ve güvenliğine, işyerindeki haklarına, işteki itibarına, kişinin haysiyetine, üretkenliğine, aile bütünlüğüne ve istikrarına yönelik ciddi bir tehdit olarak nitelendirmiştir (Namie ve Namie, 2009:18-19).

1.9.5. Mobbing Uygulayan-Mobbing Mağduru

Mobbing'in ortaya çıkış biçimlerini açıklamadan önce mobbing sürecinde yer alan mobbing uygulayan ve mobbing mağduru kişilerin özelliklerini açıklamak yararlı olacaktır.

Mobbing Uygulayan: İşyerinde psikolojik şiddet davranışlarını uygulayan kimsedir (Çobanoğlu, 2005:20).

- Saldırgan,
- Tacizci,
- Duygusal saldırgan,
- Mobbing tacizcisi,
- Zorba vb. ifadeler de aynı anlam doğrultusunda kullanılmaktadır.

Mobbing Mağduru: İşyerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan kimsedir (Çobanoğlu, 2005:20).

- Duygusal saldırıya uğrayan,
- Mobbing (psikolojik şiddet) kurbanı,
- Mağdur,
- Kurban vb. terimler de aynı maksatla kullanılmaktadır.

1.9.6. Mobbing'in Ortaya Çıkış Biçimleri

Mobbing süreci içerisinde öncelikle mobbingci ve mobbing kurbanı olmak üzere iki kişinin bulunduğunu varsayarsak, bu iki kişi arasındaki ilişki, üç farklı şekilde meydana gelir: (Tınaz, 2006a:116)

Yukarıdan aşağıya doğru mobbing (dikey mobbing); mobbing yapan kişi, kurbanı göre daha üst konumdadır. Bir yönetici, bir bölüm yetkilisi, daha üst görevde bir çalışan veya daha yaşlı bir iş arkadaşı olabilir.

Eşdeğerler arasında mobbing (yatay mobbing); mobbingci ve kurban, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşı olabilir.

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing (dikey mobbing); mobbingci kurbanı göre daha alt konumdadır.

Mobbingin dikey ya da yatay olarak hüküm sürmesi örgüt kültürü ve hiyerarşik yapıyla ilgilidir. Hiyerarşi fazla ise mobbing çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olur. (Davenport ve diğ., 2003:30)

1.9.7. Mobbing Sürecinin Aşamaları

İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir. Leymann (1996) bu süreci şu şekilde açıklamıştır (Akt. Aydın, 2009:50).

Tablo 5. Mobbing sürecinin aşamaları

↓	ANLAŞMAZLIK (ÇATIŞMA)	Bu safhada tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması, bir çatışmanın yaşanması söz konusudur. Bu nedenle psikolojik şiddet bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Henüz psikolojik şiddet özelliği kazanmamıştır. Ancak sergilenen davranış, kısa süre içinde psikolojik şiddet davranışına dönüşebilir.
↓	SALDIRGAN EYLEMLER	Psikolojik şiddet sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez, bununla beraber, psikolojik şiddet içeren davranışlar, hemen hemen hergün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir.

Tablo 5'in Devamı. Mobbing sürecinin aşamaları

↓	YÖNETİMİN KATILMASI	Örgüt yönetimi, sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargılı yaklaşabilir. Olayları yanlış yorumlayıp suçu yalnız bırakılan psikolojik şiddet mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Böylece yönetimde ortaya çıkan bu negatif döngüdeki yerini almış olur.
↓	DAMGALANMA	Psikolojik şiddet mağduru; psikolojik şiddet nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için yardım almaya çalıştığında, iş yerindeki diğer çalışanlarında bu durumdan haberdar olmalarıyla psikolojik şiddet mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylece kişi hak etmediği halde “zor insan, paronayak kişilik veya akıl hastası” olarak damgalanır.
↓	İŞİNE SON VERİLME	İş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra, psikolojik şiddet mağduruna inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır.

Kaynak: Leymann (1996), (Akt. Aydın, 2009:50)

Leymann'ın bu beş aşamalı süreç modeli daha çok Kuzey Avrupa ülkelerine uymaktadır. Akdeniz kültürleri arasındaki benzerlikten yola çıkarak altı aşamadan oluşan bir de “İtalyan-Ege” modeli vardır (Çobanoğlu, 2005: 91-95):

- 1. Aşama (Niyetlenmiş Çatışma Durumu):** Bu aşamada kurban belirlenmiş ve kendisine doğru bir yönelim olmuştur. Amaç üste çıkmak değil, rakibi köreltmek ve yıldırmaktır. Tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel meselelere taşınmıştır.
- 2. Aşama (Psikolojik Şiddetin Başlama Aşaması):** Bu aşamada henüz aşırı psikosomatik rahatsızlıklar görülmez. Ama kurban kendisine ne olup bittiğini ve iş arkadaşlarının değişik davranışlarının nedenlerini merak etmeye ve şaşırılmaya başlamıştır.
- 3. Aşama (İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi):** Kurban, iştahsızlık veya yalnız kaldığında aşırı iştah gibi bazı sağlık problemlerinin olduğunu fark eder. İşyerine, kendisine ve arkadaşlarına olan güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir. Uykuları bozulmuştur. Hazımsızlık problemleri baş göstermiştir. Kâbuslarla uykuları

bölünmektedir. İşe ayaklarını sürüyerek gitmektedir. Durumu düzeltemeyeceğini gördükçe psikolojik yapısı daha da bozulmaktadır.

4. Aşama (Yönetimin Hatalı Tutumu ve Psikolojik Şiddeti Görmezden Gelmesi):

Bu aşamada psikolojik şiddet iyice gün yüzüne çıkmış ve uluorta işlenmeye başlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi de kurbanın aleyhinde tavır almıştır. Performans değerlendirmeleri adil yapılmamaktadır. Bu durum kurbanı hasta etmiştir. Psikolojik şiddet belirtileri ise geç gelme ve artan viziteler olarak ortaya çıkmıştır.

5. Aşama (Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi):

Bu safhada tam anlamıyla bir depresyon yaşanmaktadır. Terapi nezaretinde ilaçlarla tedaviye başlanmıştır. Ancak, bu tedaviler geçici rahatlamalara yol açmakta, durumun düzelmesi bir tarafa, işler daha da kötüye gitmektedir. İdarenin basiretsizliği kasıtlı olmayabilir. Psikolojik şiddet olayının aslını, kaynaklarını, türlerini ve belirtilerini kavrayamamaktan kaynaklanan bir durum söz konusu olabilir. Alınan önlemler, bir fayda sağlamadığı gibi, kurbanın durumunu daha da kötüleştirebilir. Böyle bir durum karşısında kurban herkesi ve her şeyi kendisinin karşısında bulur ve olayların kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye; adaletsizlik, kötülük ve kirlilikle dolu bir dünyada yaşadığını kurgulamaya başlar.

6. Aşama (İşten Ayrılma):

Bu evre psikolojik şiddetin en son safhasıdır. İşten ayrılma, kurbanın kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ya da daha büyük travmatik olaylarla (kurbanın intihar etmesi ya da tacizciye saldırması ve hatta onu öldürmesi, işyerini ateşe vermesi gibi) sonuçlanabilir. Aşırı baskıcı ortam, kişiyi içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorlar. Bu şiddetli durum, kendiliğinden ortaya çıkmamıştır. Aşama aşama olaylar birbirini tetiklemiş ve bu en son ve en dramatik safhaya gelinmiştir.

1.9.8. Mobbing Davranışları

1.9.8.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri

Bu on anahtar etmenin içinde kendini gösterebilecek bazı davranış biçimleri Tınaz (2006) tarafından daha somut bir biçimde ve örneklerle ele alınmış ve psikolojik şiddetin davranışsal belirtileri olarak ifade edilmiştir. Ona göre bir örgütte psikolojik şiddet yaşandığına dair bazı davranışsal belirtiler şöyle sıralanabilir (Tınaz, 2006a:51):

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşları ile aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Kişi her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılı olarak kontrol edilir.
- Kişi, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Kişi, sözlü veya yazılı taleplerine yanıt alamaz.
- Kişi, iş arkadaşları veya üstleri tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Kişi, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- Kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Kişinin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

1.9.8.2.Mobbingin Fizyolojik Belirtileri

Tınaz (2006b), mobbingin davranışsal belirtilerinin dışında bir işyerinde mobbingin varlığına işaret edebilecek birtakım fizyolojik belirtilerin de bireylerde gözlenebileceğini belirtmiştir. Bir örgütte psikolojik şiddet yaşandığına dair fizyolojik belirtiler şu şekilde sıralanabilir (Tınaz, 2006b:18):

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi. Hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.

- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

1.9.8.3.Mobbing'i İfade Eden En Genel Davranışlar

Haksız eleştiri yapmak, hata aramak, zayıflatmak, dışlamak, ikiyüzlü davranmak, iftira etmek, çarpıtmak, sürekli eleştiri yapmak, haksız yere işten çıkarmak, hedef yapmak, alaya almak, tehdit etmek, aşırı iş yükü vermek gibi rahatsız ve taciz edici eylemlerde bulunmak işyerinde yıldırma tanımını oluşturan belli başlı davranışlardır. (Kaymaz,2007:1)

(Leymann, 1993: 33-34), daha detaylı olacak şekilde; kırk beş ayrı mobbing davranışını beş ana başlık altında toplamıştır. Bu davranışlar gruplar halinde şöyledir (Akt.Yavuz, 2007:14-16):

Birinci Grup - Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Engellemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır veya yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.

- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup - Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup - İtibarınıza Saldırıları

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülünç duruma düşürülürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme / inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- Bir özrünüzle alay edilir.
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Milliyetinizle alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Cinsel imalar yapılır.

Dördüncü Grup - Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Sizin için özel bir görev yoktur.
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş yaratamazsınız.
- Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz sürekli değiştirilir.

- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup - Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Cinsel taciz.

Leymann'ın tipolojisindeki kadar detaylı bir biçimde sınıflanmamış olmakla birlikte başka araştırmacılar da psikolojik şiddet davranışlarını özellikleri bakımından tanımlamaya çalışmıştır. Davenport ve arkadaşları (2003), mobbing sendromunun on anahtar etmenini aşağıdaki gibi belirlemişlerdir (Davenport ve diğ., 2003:23):

1. Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
2. Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
3. Doğrudan veya dolaylı, gizli veya açıkça yapılması.
4. Bir veya birkaç saldırgan tarafından yapılması (akbabalık).
5. Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
6. Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi.
7. Kurbanın itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
8. Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
9. İşyerinden ayrılmayı kurbanın tercihiymiş gibi göstermesi.
10. Örgüt yönetimi tarafından anlaşılınmaması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, teşvik edilmesi hatta kışkırtılması.

Namie ve Namie ise, işyerlerinde en çok karşılaşılan on mobbing (psikolojik şiddet) davranışını şu şekilde sıralamıştır (Namie ve Namie, 2009:27).

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiyi mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefin lekelenmesi.

Soares'e (2002) göre ise, psikolojik şiddeti ifade eden en genel davranışları sırasıyla şunlardır (Soares, 2002:12):

- İmalar, iletişimin reddi,
- Kınaylayıcı, onaylamayan bakış ya da jestler,
- Arkadan konuşma,
- Fikirlerinizi ifade etmenizin üstünüz tarafından engellenmesi,
- Fikirlerinizi ifade etmenizin diğer çalışanlar tarafından engellenmesi,
- Kararlarınızı sorgulayan insanlar,
- Size bağırılması,
- İşinizin kötülenmesi,
- Konuşurken sözünüzün kesilmesi, sözünüze karışılması,
- Hakkınızda söylenti yayılması,
- Yanlış kriterlerle performans değerlendirmesi,
- Sözlü tehditler.

1.9.9.Mobbing Ve Çatışma İlişkisi

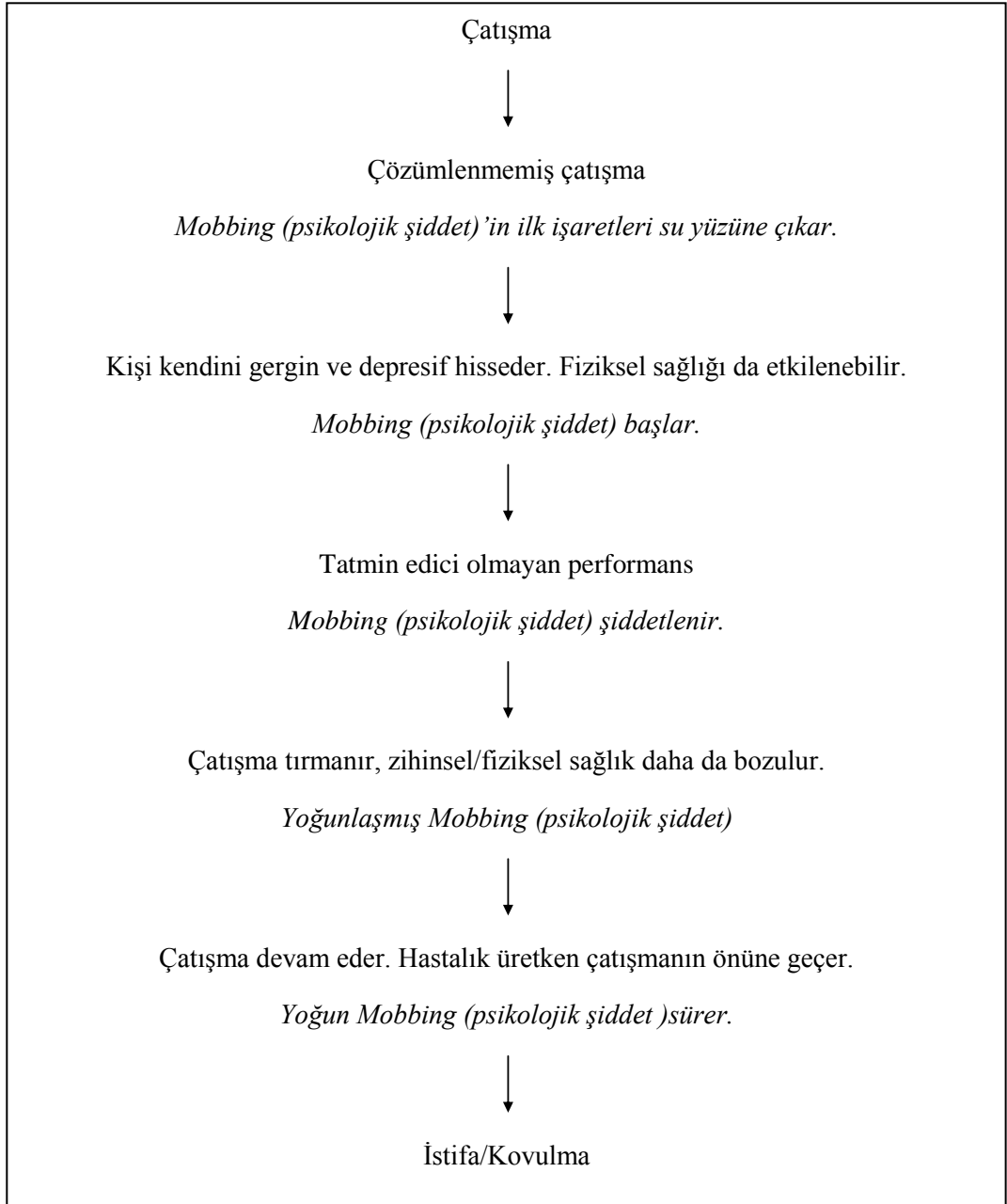
Zapf ve Gross, (2001), mobbingi çatışmanın ciddi bir alt kümesi olduğunu vurgulamaktadır. Tüm çalışanlar tarafından benimsenebilecek bir çözüme kavuşmamış çatışma, mobbingi tetikler (Akt. Davenport ve diğ., 2003:33).

Çatışma - Mobbing (psikolojik şiddet) etkileşimli süreç aşağıdaki gibi gerçekleşebilir (Davenport ve diğ., 2003:33).

1.9.10. Mobbing Ve Bullying (Zorbalık) İlişkisi

Zorbalık (bullying) ve mobbing kavramları birbirine benzer kavramlardır. Hem mobbing hem de bullying bir üstün veya iş arkadaşının sürekli ya da tekrarlanan, baskıcı, saldırgan, korkutucu, kötü niyetli yada aşağılayıcı davranışlarına maruz kalma olarak tanımlanabilir (Matthiesen and Einarsen, 2004:336). Ancak, bullying hem fiziksel hem psikolojik şiddeti içerirken, mobbing daha çok psikolojik şiddet, yıldırma gibi davranışları kapsar. İş yerinde yıldırmada fiziksel zarar verme söz konusu olmadığı için, yıldırmanın belirlenmesi ve ortaya konulması oldukça zordur. Namie (2003) bunun nerdeyse görünmez olduğunu ifade etmiştir. Yıldırmada fiziksel saldırı söz konusu değildir, ancak mağdura psikolojik yönden yarı ölümcül bir zarar verilir (Namie, 2003:2).

Şekil 2. Çatışma-Mobbing (Psikolojik Şiddet) Etkileşimli Süreç



Kaynak : Davenport ve diğ., (2003:33)

1.11. İlgili Araştırmalar

İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsveç, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde gittikçe büyüyen bir sorundur. İsveç'te yapılan bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedenin psikolojik şiddet olduğu düşünülmektedir (ILO,1998).

Amerika’da, her yıl neredeyse 1000 Amerikalı iş yerinde öldürülmektedir. İş yeri cinayetleri , iş yerindeki kadın ölüm nedenleri arasında birinci sırada yer alırken, erkek ölümleri için ikinci nedendir (Chappell ve Di Martino, 1999:2).

Findorff ve arkadaşları’nın (2005) Amerika’da 1751 sağlık çalışanı ile şiddet üzerine “Risk factors for work related violence in a health care organization” adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre, fiziksel şiddete uğrayanların oranı % 7,2 ve fiziksel olmayan şiddete uğrayanların oranı ise % 30,6’dır.

Kowalenko ve arkadaşlarının (2005) Amerika’da, 171 acil servis hekimiyle yaptığı “Workplace Violence: A Survey of Emergency Physicians in the State of Michigan” adlı çalışmanın sonucunda ise, hekimlerin % 74,9’unun sözel şiddete, % 28,1’inin ise fiziksel şiddete maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yine Amerika’da Lutgen-Sandvik ve arkadaşları (2007) tarafından 403 çalışan ile yapılan “Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact” adlı araştırmada zorbalığa maruz kalanların oranının % 9,4 ile % 28 arasında değiştiği görülmüştür.

Avusturya’da Neidl (1996) tarafından 368 devlet hastanesi çalışanıyla yapılan “Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications” adlı araştırmada ise psikolojik şiddete uğradığını söyleyenlerin oranı oranı % 26,60’dır.

1995 yılında İngiliz Perakendeciler Birliği tarafından yapılan bir ankette, 1994-1995 mali yılında perakende sektöründeki 11,000 çalışanın fiziksel şiddet kurbanı olduğu ve 350,000 kişinin ise tehdit ve sözel şiddete maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Chappell ve Di Martino, 1999:4).

İngiltere’de yapılan başka çalışmalar da mevcuttur. Rayner’in (1997), 1994 yılında İngiltere’de Staffordshire üniversitesinde okuyan 1137 öğrenciyle yaptığı anket sonuçlarına göre, öğrencilerin % 53’ü psikolojik şiddet mağdurudur.

Archer’in (1999), İngiltere’de 760 itfaiyeciyile yaptığı “Exploring ‘Bullying’ Culture in the Para-Military Organisation” adlı araştırmasının sonucuna göre psikolojik şiddete maruz kalanların oranı % 20’dir. İngiltere’de Hoel ve arkadaşları (2001) tarafından 5288 çalışanla yapılan araştırmada, çalışanların % 10,6’sının psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır.

Lewis da (1999) İngiltere'nin Galler bölgesinde 415 akademisyenle "Workplace Bullying – Interim Findings Of A Study In Further And Higher Education In Wales" adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre ise akademisyenlerin % 18'i psikolojik şiddet mağduru olmuştur. Lewis ve Gunn'ın (2007) yine Galler bölgesinde 247 kamu çalışanıyla yaptığı "Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension" adlı araştırmanın sonucu psikolojik şiddete maruz kalanların oranının % 20 olduğunu göstermektedir.

Quine'in (1999), İngiltere'de 1100 Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS) çalışanıyla yaptığı "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey" adlı araştırmada, çalışanların % 38'i bir önceki yıl zorbalığa maruz kaldığını belirtmiştir. Başkalarına zorbalık yapıldığına tanık olduğunu söyleyenlerin oranı ise % 42'dir.

İngiltere'de yapılan diğer bir araştırma sonucuna göre, çalışanların % 53'ünün işyerinde mobbinge maruz kalmış ve % 78'i bu olaylara tanık olmuştur (Chappell ve Di Martino, 1999:4).

Danimarka'da da şiddet ve zorbalık konusunda çalışmalar yapılmıştır. Hogh ve Dofradottir'in (2001), 1867 çalışanla yaptığı "Coping with Bullying in the Workplace" adlı araştırmaya göre zorbalığa maruz kaldığını belirtenlerin oranı % 2'dir. Mikkelsen ve Einarsen'in (2001) "Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates" adlı çalışması için üçüncü sınıf doktora öğrencileriyle yaptığı araştırmaya göre ise zorbalığa maruz kaldığını belirtenlerin oranı % 2 - % 16 arasındadır.

Agervold ve Mikkelsen'in (2004), Danimarka'da gıda imalatında çalışan 186 kişiyle yaptığı "Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions" adlı araştırmada ise çalışanların % 1,6'sı ila %13'ünün zorbalık kurbanı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Finlandiya'da Vartia'nın (1996), 949 belediye çalışanıyla yaptığı "The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organisational Climate" adlı çalışmada, çalışanların % 10.1'i zorbalığa maruz kaldığını belirtmiştir. En çok şikayetçi oldukları durumlar ise yeterli bilgi akışının sağlanmaması ve iletişim kuramamaktır.

Salin'in (2001), Finlandiya'da 377 iş uzmanıyla yaptığı "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for

Measuring Bullying” adlı araştırmada ise zorbalığa uğrayanların oranı % 8.8 -% 24,1 olarak değişmektedir. En çok mağdur oldukları konular ise fikirlerinin ve görüşlerinin görmezden gelinmesi, işlerin bitirilmesi için az zaman verilmesi ve yetersiz bilgi akışıdır.

Björkqvist ve arkadaşlarının (1994), Finlandiya’da yaptığı “Aggression Among University Employees” adlı araştırmaya göre psikolojik şiddete uğrayan kadınlar ve erkeklerin oranı şöyledir: Erkeklerin % 30’u psikolojik şiddete uğrarken, kadınların % 55’i psikolojik şiddetle karşı karşıya kalmıştır.

Vartia ve Hyyti’nin (2002) Finlandiya’da 773 erkek, 123 kadın, toplam 895 cezaevi görevlisiyle yaptığı “Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers” adlı araştırmaya göre zorbalığa maruz kalanların oranı % 11 -% 20 olarak değişmektedir. Kadın çalışanların daha çok çalışma arkadaşlarından, erkeklerin ise hem çalışma arkadaşları hem de üstleri tarafından zorbalık gördüğü saptanmıştır.

Fransa’da Neidhammer ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan, 3132 erkek ve 4562 kadın, toplam 7694 çalışanın katıldığı “Economic Activities and Occupations at High Risk for Workplace Bullying: Results from a Large-Scale Cross-Sectional Survey in the General Working Population in France” adlı araştırmada, erkeklerin zorbalığa maruz kalma oranı % 10,95 ile % 21,84, kadınların zorbalığa maruz kalma oranı ise % 12,78 ile % 26,81 olarak saptanmıştır.

İrlanda’da O’Moore ve arkadaşlarının (2003), 1057 işçi sendikası çalışanıyla yaptığı “Victims of Bullying at Work in Ireland” adlı araştırmada psikolojik şiddete uğrayanların oranı % 6,2 -% 16,9 aralığındadır. O’Connel ve arkadaşlarının (2007) 3579 çalışanla yaptığı araştırmada ise çalışanların % 8’inin psikolojik şiddete uğradığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İsveç’te, Hansen ve arkadaşlarının (2006), “Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response” adlı çalışmaları için, 294’ü kadın, 143’ü erkek toplam 437 çalışanla yaptığı ankete göre, kadınların da, erkeklerin de % 5’i zorbalığa maruz kalmıştır. Ayrıca, kadınların % 9’u iş yerinde zorbalığa tanıklık ettiğini belirtmiştir. Erkekler de ise bu oran % 11’dir.

Norveç'te Eriksen ve Einarsen (2004) tarafından 6485 sendika üyesi hemşirelerle yapılan "Gender Minority as a Risk Factor of Exposure to Bullying at Work: The Case of Male Assistant Nurses" adlı araştırmada, erkeklerin % 10.2'sinin, kadınların ise % 4.3'ünün son altı ay içerisinde işyerinde şiddet mağduru olduğu saptanmıştır.

Yine Norveç'te Einarsen ve Skogstad'ın (1996), 7986 çalışanla yaptığı "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations" adlı araştırmanın sonucuna göre, çalışanların % 8.6'sı son altı ayda iş yerinde şiddete maruz kalmıştır.

Fernandes ve arkadaşlarının (1999) Kanada'da 106 acil servis çalışanıyla yaptığı "Violence in the emergency department: a survey of health care workers" adlı araştırmanın sonucuna göre, çalışanların % 68'i şiddetle karşılaştığını ifade etmiştir. Grubun % 76'sı sözel şiddete, % 86'sı ise fiziksel tehdite ya da saldırıya şahit olduğunu belirtmiştir.

Salim ve arkadaşlarının (2002), Kuveyt'te 5876 hemşire ile yaptığı "Violence against nurses in healthcare facilities in Kuwait" adlı araştırmanın bulgularına göre ise, son altı ay içerisinde araştırmaya katılanların % 48'inin sözel şiddet ve % 7'si ise fiziksel şiddet yaşamıştır.

1998 ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Raporuna göre 1996 yılında Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları ise bir önceki yıl içinde çalışanların,

%4'ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete,

%2'sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve

%8'inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Chappell ve Di Martino, 1999:2).

Bazı meslekler zorbalığa ya da saldırganlığa daha açıktır. Örneğin, Amerika'da benzin istasyonu işçiliği, cinayet olaylarının en çok görüldüğü mesleklerden birisidir. Normal saatler dışında, dışarıda tek başına çalışan temizlikçiler, tamirciler gibi kişiler daha çok fiziksel ve cinsel saldırı riski altındadır. Aynı şekilde taksiciler de şiddet eylemlerine daha fazla maruz kalmaktadır. Avusturalya'da yapılan bir çalışma taksicilerin, topluma göre, cinsel olmayan saldırılara maruz kalma riskinin 28 kat,

soyguna uğrama ihtimalinin ise 67 kat daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır (Chappell ve Di Martino, 1999:4).

İsveç'te mesleklere göre oranları ise şöyledir (Chappell ve Di Martino, 1999:2-3):

- Sağlık hizmetleri % 24
- Sosyal hizmetler %23
- Diğer meslekler % 10
- Eğitim %7
- Posta hizmetleri %7
- Banka hizmetleri %7
- Ulaşım hizmetleri %7
- Polis %5
- Çocuk bakımı %4
- Perakendecilik %4
- Güvenlik %2

Türkiye'de de şiddet üzerine çalışmalar yapılmıştır. Alçelik ve arkadaşlarının (2003), "AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi" adlı çalışması için Düzce'de çalışan 79 hemşire ile yaptığı araştırma sonucunda şu bulguları elde etmiştir. Çalışanların % 60,3'ü şiddete maruz kalmıştır. Sadece sözel şiddete maruz kalanların oranı % 55,8, sadece fiziksel şiddete maruz kalanların oranı % 1,4'dür. Hem sözel hem de fiziksel şiddete maruz kalanların oranı ise % 2,9'dur.

Ayrancı'nın (2005) Eskişehir'de 195 acil servis çalışanıyla yaptığı "Violence Toward Health Care Workers in Emergency Departments in West Turkey" adlı araştırmanın bulguları ise şöyledir. Çalışanların % 72,3'ü şiddete maruz kalmıştır. Sözel-duygusal şiddete maruz kalanların oranı % 69,5'tir. Tehdite maruz kalanların oranı % 53,2 ve fiziksel şiddete maruz kalanların oranı % 8,5'tir.

Cemaloğlu ve Ertürk (2008), Ankara'nın dört merkez ilçesinde 2004-2005 eğitim-öğretim yılında görev yapam öğretmen ve okul yöneticileriyle yaptığı "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi" adlı araştırmasında öğretmenlerin karşılaştıkları toplam yıldırma davranışlarının %

57,2'sinin okul müdürleri ve % 9,8'ini ise müdür yardımcıları tarafından uygulanmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin % 67'sinin üstleri tarafından (aşağı doğru yıldırma eylemi) yapıldığı, ayrıca müdür yardımcılarının % 68,4'ünün de okul müdürleri tarafından psikolojik şiddete maruz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Gökçe (2006), "İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" adlı araştırmasının sonucunda şu bilgileri elde etmiştir: Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar; 'sözünün kesilmesi', 'yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi' ve 'başarılarının küçümsenmesi'dir. En az karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ise; 'cinsel teklif yapılması', 'cinsel içerikli hareketler yapılması' ve 'fiziksel yönden zarar verilmesi'dir.

Tanoğlu'nun (2006), Veterinerlik, Mimarlık-Mühendislik, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve İletişim fakültelerinde görev yapan 316 akademisyenle yaptığı "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama" adlı araştırmasının sonucuna göre ise araştırmaya katılan akademisyenlerden % 15, 8'inin yıldırılmaya maruz kalmıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmaların birçoğunun sağlık kurumlarında yapıldığı görülmektedir (Quine, 1999; Findorff ve diğ., 2005; Kowalenko ve diğ., 2005; Neidl, 1996; Eriksen ve Einarsen, 2004; Fernandes ve diğ., 1999; Salim ve diğ., 2002, Alçelik ve diğ. 2003; Ayrancı, 2005). Sağlık çalışanları dışında itfaiye çalışanları, cezaevi görevlileri, belediye çalışanları gibi diğer kurumlarda çalışan kişiler üzerine de araştırmalar yapılmıştır (Archer, 1999; Vartia, 1996; Vartia ve Hyyti, 2002). Akademisyenler üzerine yapılan çalışmalar da mevcuttur (Lewis, 1999; Tanoğlu, 2006). Eğitim kurumlarında yapılan çalışmalar da var olmakla birlikte sayıları azdır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Gökçe, 2006; Ertürk, 2005). Özetle, araştırmaların bir çoğu eğitim kurumları dışındaki kurumlarda ve özellikle de sağlık çalışanlarıyla yapılmıştır. Eğitim kurumlarında yapılan çalışmaların sayısı ise azdır ve bu çalışmalar daha çok şiddetin psikolojik yönünü incelemiştir.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, İstanbul ili Bağcılar ilçesi ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre şiddet eğilimlerini incelemeye yönelik yapılan tarama modelinde bir çalışmadır.

2.2.Araştırmanın Amacı

İlköğretim okul yöneticilerinin öğretmen algılarına göre sözel, fiziksel ve psikolojik şiddet eğilimlerini belirlemek ve öğretmenlerin algılarındaki farklılıkları cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, eğitim durumu, toplam hizmet süresi ve istihdam durumu değişkenleri açısından incelemektir araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki 12 okuldan yansız olarak seçilen 300 öğretmen oluşturmaktadır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

2009–2010 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan 300 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler iki ölçme aracı ile toplanmıştır.

2.5.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, hizmet süresi, vb. belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır (Ek 1).

2.5.2. Yönetici Şiddet Ölçeği (YŞÖ)

Öğretmenlerin yöneticilerin şiddet davranışlarına yönelik algılarını değerlendirmek amacıyla Yönetici Şiddet Ölçeği (Ek 1) kullanılmıştır. YŞÖ psikolojik şiddet, sözel

şiddet ve fiziksel şiddet şeklinde 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek, “1” Hiçbir zaman, “2” Nadiren, “3” Bazen, “4” Sıklıkla ve “5” Her zaman şeklinde, 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. YŞÖ’nün ölçeklerinin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

2.5.2.1. Madde Analizi ve güvenirlik

Yönetici Şiddet Ölçeği’nin madde analizi için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .45 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik katsayıları psikolojik şiddet alt boyutu için .92, sözel şiddet alt boyutu için .87 ve fiziksel şiddet alt boyutu için .92 olarak bulunmuştur. Bulgular Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. YŞÖ düzeltilmiş madde-test korelasyonları								
Psikolojik Şiddet	Madde No	r _{jx}	Sözel Şiddet	Madde No	r _{jx}	Fiziksel Şiddet	Madde No	r _{jx}
	m1	0.672		m20	0.756		m28	0.558
	m2	0.667		m21	0.743		m29	0.518
	m3	0.646		m22	0.715		m30	0.907
	m4	0.598		m23	0.506		m31	0.901
	m5	0.612		m24	0.657		m32	0.921
	m6	0.663		m25	0.541		m33	0.862
	m7	0.486		m26	0.615		m34	0.858
	m8	0.61		m27	0.633		m35	0.942
	m9	0.662		Alpha	0.87		m36	0.949
	m10	0.652					Alpha	0.92
	m11	0.464						
	m12	0.454						
	m13	0.668						
	m14	0.575						
	m15	0.57						
	m16	0.659						
	m17	0.508						
	m18	0.478						
	m19	0.562						
Alpha	0.92							

2.5.2.2. Yapı Geçerliği

YŞÖ'nün geçerlik çalışması olarak yapı geçerliği kapsamında açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedefler (Büyüköztürk, 2004). YŞÖ'nün faktör yapısını incelemek amacıyla yapılan AFA'da KMO örneklem uygunluk katsayısı .78, Barlett Sphericity testi χ^2 değeri ise 2421,321 ($p<.001$) bulunmuş ve ölçek maddelerine verilen cevapların faktörlenebileceği görülmüştür. Bu çalışmada üç boyutlu bir ölçek geliştirilmesi amaçlandığı için AFA'da faktör çözümlemesi sonuçları 3 faktörle sınırlandırılmıştır. Bu işlem sonucunda toplam varyansın % 50,84'ünü açıklayan üç faktörlü bir yapı elde etmiştir. Ölçeğin faktör yükleri .42 ile .98 arasında sıralanmaktadır. Faktör yükleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. YŞÖ faktör analizi tablosu

Madde No	Psikolojik Şiddet	Sözel Şiddet	Fiziksel Şiddet
M1	0.630		
M2	0.610		
M3	0.514		
M4	0.476		
M5	0.694		
M6	0.729		
M7	0.418		
M8	0.635		
M9	0.701		
M10	0.634		
M11	0.596		
M12	0.484		
M13	0.688		
M14	0.641		
M15	0.511		
M16	0.645		
M17	0.655		
M18	0.670		
M19	0.500		
M20		0.769	

Tablo 7'nin Devamı. YŞÖ faktör analizi tablosu

M21		0.729	
M22		0.747	
M23		0.407	
M24		0.657	
M25		0.484	
M26		0.594	
M27		0.634	
M28			0.538
M29			0.511
M30			0.941
M31			0.946
M32			0.976
M33			0.928
M34			0.935
M35			0.951
M36			0.966
Açıklanan varyans	32.82%	13.27%	4.75%
50.84%			

Birinci faktör psikolojik şiddetle ilişkili maddeler içermektedir. 19 maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .42 ile .73 arasında değişmekte ve toplam varyansın %42,82'sini açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “Bana kısa zamanda gerçekleşmesi imkansız işler verir” gösterilebilir. İkinci faktör sözel şiddetle ilişkili maddeler içermektedir. 8 maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .41 ile .77 arasında değişmekte ve toplam varyansın %13,27'sini açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “Anlık öfke ve kızgınlık ile bana bağırır” gösterilebilir. 9 maddeden oluşan üçüncü faktör ise fiziksel şiddetle ilişkili maddeler içermektedir. Bu boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri .51 ile .98 arasında değişmekte ve toplam varyansın %4,75'ini açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “Konuşurken beni itekler” gösterilebilir.

2.6. Veri Analiz Teknikleri

Okul yöneticilerinin şiddet eğilimi düzeylerine yönelik öğretmen algılarını belirlemek için betimsel istatistikler kullanılmıştır. Yöneticilerin şiddet eğilimlerinin öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve branş durumları açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “t testi”; yaş, eğitim durumu, toplam hizmet süresi ve istihdam durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için ise ANOVA (F testi) kullanılmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Bu bölüm araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizlerin detaylı sonuçlarını içermektedir. Araştırmayı yürütmede aşağıdaki araştırma soruları rehberlik etmiştir. Her bir araştırma sorusuna ilişkin elde edilen veriler sırasıyla ele alınacaktır:

3.1. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşleri nasıldır?

Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri

Değişken	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	Ss
Psikolojik Şiddet	300	1,00	3,74	1,36	,47
Sözel Şiddet	300	1,00	3,00	1,17	,36
Fiziksel Şiddet	300	1,00	2,89	1,02	,15

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerin kendilerine psikolojik, sözel veya fiziksel anlamda şiddet eğiliminde bulunmadıklarını düşündükleri görülmektedir.

3.2. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Erkek ve kadın öğretmenlerin, yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin şiddet eğilimleri olarak, psikolojik şiddet, sözel şiddet ve fiziksel şiddet değişkenleri incelenmiştir.

Tablo 9. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın öğretmenlerin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Psikolojik şiddet	Erkek	118	1,40	0,50	,946	298	.345
	Kadın	182	1,34	0,45			
Sözel şiddet	Erkek	118	1,16	0,35	-,374	298	.709
	Kadın	182	1,18	0,37			
Fiziksel şiddet	Erkek	118	1,03	0,18	,712	298	.477
	Kadın	182	1,01	0,12			

Tablo 9’da cinsiyete göre yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik erkek ve kadın öğretmen görüşlerine ait ortalamalar ve standart sapmalar görülmektedir. Tabloya bakıldığında, yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında cinsiyete göre, psikolojik şiddet ($t_{0,05: 298} = ,946$), sözel şiddet ($t_{0,05: 298} = -,374$) ve fiziksel şiddet ($t_{0,05: 298} = ,712$) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.3. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 10. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenlerin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Psikolojik şiddet	Evli	144	1,34	0,42	-,893	298	.373
	Bekar	156	1,39	0,51			
Sözel şiddet	Evli	144	1,16	0,35	-,336	298	.737
	Bekar	156	1,18	0,37			
Fiziksel şiddet	Evli	144	1,02	0,16	,308	298	.458
	Bekar	156	1,02	0,13			

Tablo 10’da medeni duruma göre yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik evli ve bekar öğretmen görüşlerine ait ortalamalar ve standart sapmalar görülmektedir. Tabloya bakıldığında, yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenler arasında medeni duruma göre, psikolojik şiddet ($t_{0.05: 298} = -0,893$), sözel şiddet ($t_{0.05: 298} = -0,336$) ve fiziksel şiddet ($t_{0.05: 298} = 0,308$) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.4. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenleri arasındaki farklılıklarının incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin şiddet eğilimleri olarak, psikolojik şiddet, sözel şiddet ve fiziksel şiddet değişkenleri incelenmiştir.

Tablo 11. Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Branş	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Psikolojik şiddet	Sınıf	151	1,32	0,40	-1,696	298	.091
	Branş	149	1,41	0,52			
Sözel şiddet	Sınıf	151	1,14	0,32	-1,283	298	.200
	Branş	149	1,20	0,39			
Fiziksel şiddet	Sınıf	151	1,02	0,13	-,146	298	.884
	Branş	149	1,02	0,16			

Tablo 11’de branşa göre yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik sınıf ve branş öğretmenleri görüşlerine ait ortalamalar ve standart sapmalar görülmektedir. Tabloya bakıldığında, yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından sınıf ve branş öğretmenleri arasında branşa göre, psikolojik şiddet ($t_{0.05: 298} = -1,696$), sözel şiddet ($t_{0.05: 298} = -1,283$) ve fiziksel şiddet ($t_{0.05: 298} = -,146$) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.5. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş düzeyleri; 20-30, 31-40 ve 41 ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için üç alt soru sorulmuştur:

1. Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 12 ve Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 12. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	\bar{X}	Ss
20-30	175	1,37	0,46
31-40	101	1,32	0,41
41 ve üzeri	24	1,50	0,68
Toplam	300	1,36	0,47

Tablo 13. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,649	2	,324	1,493	,226
Grup içi	64,519	297	,217		
Toplam	65,167	299			

Tablo 12'de 20-30, 31-40 ve de 41 ve üzeri gruplarda bulunan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 13'te ise bu değerlere uygulanan

tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=1,493, p>.05$).

2. Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 14 ve Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 14. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	\bar{X}	Ss
20-30	175	1,18	0,36
31-40	101	1,14	0,32
41 ve üzeri	24	1,22	0,48
Toplam	300	1,17	0,36

Tablo 15. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,147	2	,074	,570	,566
Grup içi	38,335	297	,129		
Toplam	38,482	299			

Tablo 14'te 20-30, 31-40 ve de 41 ve üzeri gruplarda bulunan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 15'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla

yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=,570$, $p>.05$).

3. Yaş gruplarına göre öğretmenlerin, fiziksel şiddet boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 16 ve Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 16. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	\bar{X}	Ss
20-30	175	1,02	0,12
31-40	101	1,03	0,19
41 ve üzeri	24	1,00	0,02
Toplam	300	1,02	0,15

Tablo 17. İlköğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,012	2	,006	,269	,764
Grup içi	6,388	297	,022		
Toplam	6,399	299			

Tablo 16’da 20-30, 31-40 ve de 41 ve üzeri gruplarda bulunan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 17’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=,269$, $p>.05$).

3.6. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin eğitim durumları; ön-lisans, lisans ve lisans-üstü şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için üç alt soru sorulmuştur:

1. Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 18 ve Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 18. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss
Ön-lisans	32	1,12	0,16
Lisans	219	1,37	0,47
Lisans-üstü	49	1,47	0,57
Toplam	300	1,36	0,47

Tablo 19. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,943	2	,472	2,180	,115
Grup içi	64,224	297	,216		
Toplam	65,167	299			

Tablo 18’de eğitim durumu ön-lisans, lisans ve lisans-üstü olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 19’da ise bu değerlere

uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Eğitim durumu farklı olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=2,180, p>.05$).

2. Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 20 ve Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 20. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss
Ön-lisans	32	1,03	0,08
Lisans	219	1,17	0,35
Lisans-üstü	49	1,25	0,53
Toplam	300	1,17	0,36

Tablo 21. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,353	2	,176	1,373	,255
Grup içi	38,129	297	,128		
Toplam	38,482	299			

Tablo 20’de eğitim durumu ön-lisans, lisans ve lisans-üstü olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 21’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Eğitim durumu farklı olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla

yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=1,373$, $p>.05$).

3. Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22 ve Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 22. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss
Ön-lisans	32	1,00	0,00
Lisans	219	1,02	0,15
Lisans-üstü	49	1,00	0,00
Toplam	300	1,02	0,15

Tablo 23. İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,353	2	,176	1,373	,255
Grup içi	38,129	297	,128		
Toplam	38,482	299			

Tablo 22'de eğitim durumu ön-lisans, lisans ve lisans-üstü olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 23'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Eğitim durumu farklı olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=1,373$, $p>.05$).

3.7. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin toplam hizmet süreleri; 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için üç alt soru sorulmuştur:

1. Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 24 ve Tablo 25'te gösterilmektedir.

Tablo 24. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Toplam hizmet süresi	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	221	1,35	0,44
11-20 yıl	45	1,37	0,50
21 yıl ve üzeri	34	1,56	0,73
Toplam	300	1,36	0,47

Tablo 25. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,504	2	,252	1,158	,315
Grup içi	64,663	297	,218		
Toplam	65,167	299			

Tablo 24’te toplam hizmet süreleri; 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 25’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Toplam hizmet süreleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=1,158, p>.05$).

2. Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 26 ve Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 26. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Toplam hizmet süresi	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	221	1,16	0,34
11-20 yıl	45	1,21	0,45
21 yıl ve üzeri	34	1,18	0,37
Toplam	300	1,17	0,36

Tablo 27. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,094	2	,047	,364	,695
Grup içi	38,388	297	,129		
Toplam	38,482	299			

Tablo 26’da toplam hizmet süreleri; 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 27’de ise bu

değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Toplam hizmet süreleri farklı olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2,297}=,364, p>.05$).

3. Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında toplam hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 28 ve Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 28. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

Toplam hizmet süresi	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	221	1,02	0,16
11-20 yıl	45	1,00	0,02
21 yıl ve üzeri	34	1,01	0,03
Toplam	300	1,02	0,15

Tablo 29. İlköğretim öğretmenlerinin toplam hizmet süreleri açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,016	2	,008	,378	,686
Grup içi	6,383	297	,021		
Toplam	6,399	299			

Tablo 28’de toplam hizmet süreleri; 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 29’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Toplam hizmet süreleri farklı olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı

belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2,297}=,378, p>.05$).

3.8. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin istihdam biçimleri; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli/vekil şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için üç alt soru sorulmuştur:

1. Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Psikolojik şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 30 ve Tablo 31’de gösterilmektedir.

Tablo 30. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından psikolojik şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

İstihdam biçimleri	N	\bar{X}	Ss
Kadrolu	210	1,42	0,50
Sözleşmeli	37	1,30	0,43
Ücretli/Vekil	53	1,37	0,22
Toplam	300	1,36	0,47

Tablo 31. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından psikolojik şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,937	2	1,468	2,608	,081
Grup içi	62,231	297	,210		
Toplam	65,167	299			

Tablo 30’da istihdam biçimleri; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli/vekil olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 31’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. İstihdam biçimleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin psikolojik şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2,297}=1,408, p>.05$).

2. Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sözel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 32 ve Tablo 33’de gösterilmektedir.

Tablo 32. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından sözel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

İstihdam biçimleri	N	\bar{X}	Ss
Kadrolu	210	1,20	0,39
Sözleşmeli	37	1,13	0,35
Ücretli/Vekil	53	1,08	0,21
Toplam	300	1,17	0,36

Tablo 33. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından sözel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,644	2	,322	2,526	,087
Grup içi	37,838	297	,127		
Toplam	38,482	299			

Tablo 32’de istihdam biçimleri; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli/vekil olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 33’de ise bu değerlere

uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. İstihdam biçimleri farklı olan öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sözel şiddet puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=2,526, p>.05$).

3. Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Fiziksel şiddet boyutu açısından, öğretmen görüşleri arasında istihdam biçimlerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 34 ve Tablo 35'te gösterilmektedir.

Tablo 34. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından fiziksel şiddet puanlarının betimsel istatistikleri

İstihdam biçimleri	N	\bar{X}	Ss
Kadrolu	210	1,02	0,14
Sözleşmeli	37	1,05	0,26
Ücretli/Vekil	53	1,00	0,00
Toplam	300	1,02	0,15

Tablo 35. İlköğretim öğretmenlerinin istihdam biçimleri açısından fiziksel şiddet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,050	2	,025	1,179	,309
Grup içi	6,349	297	,021		
Toplam	6,399	299			

Tablo 34'te istihdam biçimleri; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli/vekil olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 35'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. İstihdam biçimleri farklı olan öğretmenlerin fiziksel şiddet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin fiziksel şiddet puan

ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{2-297}=1,179, p>.05$).

3.9.Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri nasıldır?

Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36. Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri

Madde No	\bar{X}	Ss
M1	1,60	0,94
M2	1,68	0,91
M3	1,36	0,68
M4	1,43	0,78
M5	1,41	0,80
M6	1,35	0,75
M7	1,60	0,91
M8	1,61	0,97
M9	1,60	1,03
M10	1,26	0,65
M11	1,05	0,34
M12	1,06	0,32
M13	1,24	0,62
M14	1,18	0,56
M15	1,54	0,85
M16	1,41	0,79
M17	1,17	0,61
M18	1,08	0,41
M19	1,26	0,59
M20	1,21	0,56
M21	1,19	0,53
M22	1,18	0,51
M23	1,05	0,29
M24	1,29	0,61
M25	1,05	0,28
M26	1,30	0,70
M27	1,08	0,33
M28	1,04	0,27
M29	1,04	0,30
M30	1,02	0,17

Tablo 36'nın Devamı. Yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen sorulara yönelik öğretmen görüşlerinin betimsel istatistikleri

M31	1,02	0,17
M32	1,01	0,13
M33	1,01	0,14
M34	1,01	0,14
M35	1,01	0,16
M36	1,01	0,08

Tablo 36'da okul yöneticilerinin şiddet eğilimlerine yönelik öğretmen görüşlerine ait ortalamalar ve standart sapmalar görülmektedir.

Buna göre öğretmenlerin yöneticilerin şiddet eğilimlerini ölçen 2. soruya verdiği yanıtların ortalamasının 1,68 olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler en çok “Yaptığım çalışmalara karışır.” sorusuna katılmaktadır.

Öğretmen görüşlerine göre ortalamaları yüksek diğer maddeler ve aritmetik ortalamaları ise şöyledir: 8. madde “Her hareketimi takip eder” (1,61); 1. madde “Yaptığım işleri yok sayar ,görmezden gelir” (1,60); 7. madde “Çalışmalarımı aşırı denetler” (1,60); 9. madde “Performansımı değerlendirmede adil davranmaz” (1,60).

Ortalamaları en düşük maddeler ise 32 madde “Bana vurur” (1,01); 33. madde “Kişisel eşyalarım zarar verir” (1,01); 34. madde “Sertçe kolumdan tutar” (1,01); 35. madde “Bana bir nesne atar” (1,01); 36. madde “Bana fiziksel şiddet uygular” (1,01).

Aritmetik ortalaması en yüksek maddeler psikolojik şiddet boyutu ile, ortalaması en düşük maddeler ise fiziksel şiddet boyutuyla ilgili maddelerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulamanın istatistiksel analizleri neticesinde elde edilen sonuçlar, okul yöneticilerine ve gelecekte bu konularda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik öneriler sunulmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin şiddet eğilimleri konusundaki algıları belirlenmeye çalışılmış ve de öğretmenlerin bu algılarının cinsiyetine, medeni durumuna, branşına, yaşına, en son bitirdiği eğitim kurumuna, toplam hizmet süresine ve istihdam durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Araştırma bulguları yorumlandığında, öğretmenlerin yöneticilerin kendilerine psikolojik, sözel veya fiziksel anlamda şiddet eğiliminde bulunmadıklarını düşündükleri görülmektedir.

Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında cinsiyete göre, psikolojik şiddet, sözel şiddet ve fiziksel şiddet değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Yöneticilerin şiddet eğilimlerine yönelik görüşler açısından evli ve bekar öğretmenler arasında medeni duruma göre, psikolojik şiddet, sözel şiddet, ve fiziksel şiddet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırma bulgularına göre, sınıf ve branş öğretmenleri arasında branşa göre, psikolojik şiddet, sözel şiddet, ve fiziksel şiddet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

Farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin de, psikolojik, sözel ve fiziksel şiddet algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile yöneticilerinin sözel, fiziksel ve psikolojik şiddet eğilimini algılamada anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Toplam hizmet süreleri farklı olan öğretmenlerin de, sözel, fiziksel ve psikolojik şiddet eğilimi algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli olma durumları ile okul yöneticilerinin psikolojik, sözel ve fiziksel şiddet eğilimini algılayışları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Buna göre, okul yöneticilerinin, öğretmenlere fiziksel, sözel ya da psikolojik şiddet uygulamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları davranışlar ise “yaptıkları çalışmalara karışılması”, “her hareketlerinin takip edilmesi”, “yaptıkları işlerin yok sayılması, görmezden gelinmesi”, “çalışmalarının aşırı denetlenmesi” ve “performanslarının değerlendirilmesinde adil davranılmaması”dır. En az karşılaştıkları davranışlar ise “kendisine vurulması”, “kişisel eşyalarına zarar verilmesi”, “sertçe kolundan tutulması”, “bir nesne atılması” ve “fiziksel şiddet uygulanması”dır.

ÖNERİLER

Bu bölümde bu konuda yeni araştırmalar yapacak olan araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. Araştırma ilköğretim kurumlarında yapılmıştır. Farklı bir araştırma ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
2. Araştırma, okul yöneticilerinin şiddet eğilim düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Okul yöneticilerinin şiddet uygulama nedenlerine yönelik kapsamlı bir araştırma yapılabilir.
3. Okul yöneticilerinin şiddet eğilimlerinin öğretmenler üzerindeki etkisi araştırılabilir.
4. Okul yöneticilerinin şiddet eğilimleri, yöneticinin cinsiyeti açısından incelenebilir.
5. Araştırma sadece İstanbul ili Bağcılar ilçesini kapsamaktadır. Farklı iller, farklı bölgeler veya tüm ülke çapında da bir araştırma yapılabilir.
6. Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Bu konuda derinlemesine nitel bir çalışma yapılması araştırmacıları farklı bulgulara ulaştırabilir.

KAYNAKÇA

- ADAK, Nurşen (2004), “Bir Sosyallezyon Aracı Olarak Televizyon ve Şiddet”, *Bilig*, Sayı 30, s.27-38.
- AGERVOLD, M. ve Mikkelsen, E. (2004), “Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions”, *Work & Stress*, 18(4), pp.336-351.
- ALÇELİK, Aytakin, Fatih Deniz, Nuray Yeşildal, Atilla S. Mayda ve Şerifi B. Ayakta (2005), “AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (2), pp.55-66.
- ALPARSLAN, Ali Murat ve Hakan Tunç (2009), “Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi”, *SDÜ Vizyoner Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, pp.146-159.
- ALPER, Seda İlhan (2008), *İlköğretimde Zorbalık*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALTUNTAŞ, Ceren (2010), “Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, 18(5), pp.2995-3015.
- ARCHER, D. (1999), “Exploring ‘Bullying’ Culture in the Para-Military Organisation”, *International Journal of Manpower*, 20(1/2), p.94.
- ATMAN, Ümit Cihan (2003), “Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz/İrza Geçme”, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi (Sted)*; Cilt 12, Sayı 9, pp.333-335, <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0903/kadin.pdf>, (20.5.2010).
- AYDIN, Özgür Bekir (2009), *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet)’e maruz kalma düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYRANCI, Ünal (2005), “Violence Toward Health Care Workers in Emergency Departments in West Turkey”, *The Journal of Emergency Medicine*, Vol. 28, No. 3, pp.361–365.

- BALDIK, Ömer (2005), *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Rehberi*, Timaş Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- BARON, Robert A. ve Joel H. Neuman(1996), “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes”, *Aggressive Behavior*, Vol. 22, pp.161-173.
- BARON, Robert A., Joel H. Neuman ve Deanna Geddes (1999), “Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type A Behavior Pattern”, *Aggressive Behavior*, Vol. 25, pp.281–296.
- BESAG, Valerie E. (1989), *Bullies and Victims in Schools*, Open University Press, England.
- BESWICK, Johanna, Joanne Gore ve David Palferman (2006), “Bullying At Work: A Review Of The Literature”,
http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0630.pdf, 24.02.2010.
- BJÖRKQVIST, Kaj, Karin Österman ve Monika Hjelt-Back (1994), “Aggression Among University Employees”, *Aggressive Behavior*, Vol. 20, pp.173-184.
- BUSS, Arnold H. (1961), *The Psychology of Aggression*, John Wiley & Sons, New York.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004), *Veri Analizi El Kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- CAPONECCHIA, Carlo (2009), “Distinguishing Between Workplace Bullying, Harassment and Violence: A Risk Management Approach”, *Occupational Health Safety*, 25(6), pp.439–449.
- CEMALOĞLU, Necati ve Abbas Ertürk (2008), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi”, *Bilig*, Sayı 46, s.67-86.
- CRAWFORD, Neil (1997), “Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 7, pp.219-225.

- ÇETİN, Hicran (2004), *Öğrenci Ergenlerin Şiddete Yönelik Tutumları: Yaş Ve Cinsiyete Göre Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÇOBANOĞLU, Şaban (2005), *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- ÇÖL, Serap Özen (2008), “İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma Ve Toplum*, 2008/4, s.107-134.
- DAVENPORT, Noa, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursel Elliot (2003), *Mobbing (İş yerinde Duygusal Taciz)*, 1. Baskı, İngilizceden Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- DELBEL, John C. (2003), “Conflict Management Special, Part I”, *Nursing Management* September 2003, pp.31-34.
- DE DREU, Carsten K. W., Dirk van Dierendonck ve Maria T. M. Dijkstra (2004), “Conflict At Work And Individual Well-being”, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 15, No. 1, pp.6-26.
- Dİ MARTİNO, Vittorio (2003), “Relationship between work stress and workplace violence in the health sector”, *Symposium of Workplace Violence In the Health Sector*, Geneva, p.2.
- CHAPPELL, Duncan ve Vittorio Di Martino (1999), “Violence at Work”, *the Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, April 1999, Vol. 6, No. 1.
- EINARSEN, Stale, Bjorn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen (1994), “Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study” *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), pp.381-401.
- EINARSEN, S. ve A. Skogstad (1996), “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5(2), p.185.
- ERGİL, Doğu (2001),”Şiddetin Kültürel Kökenleri”, *Bilim ve Teknik*, Sayı 399, Şubat 2001, s.40-41.

- ERİKSEN, W. ve S. Einarsen (2004), “Gender Minority as a Risk Factor of Exposure to Bullying at Work: The Case of Male Assistant Nurses”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 13(4), pp.473-492.
- ERTÜRK, Abbas (2005), *Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıırma Eylemleri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ESTÉVEZ, Estefanía, Sergio Murgui ve Gonzalo Musitu (2009), “Psychological Adjustment In Bullies And Victims Of School Violence”, *European Journal of Psychology of Education*, Vol. XXIV, No. 4, pp.473-483.
- EŞİCİ, Hasan (2007), *İlköğretim Yedinci Sınıf Öğrencilerinin Temel İhtiyaçlarının Karşılanma Düzeyi İle Zorbacı Davranışları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- FARRELL, Gerald A., Christina Bobrowski ve Peter Bobrowski (2006), “Scoping Workplace Aggression In Nursing: Findings From An Australian Study”, *Journal of Advanced Nursing* 55(6), pp.778–787.
- FERNANDES CMB., Bouthillette F., Raboud JM., Bullock L., Moore CF., Christenson JM., Grafstein E., Rae S., Quellet L., Gillrie C. ve Michele Way (1999), “Violence in the emergency department: a survey of health care workers”, *CMAJ*, 161 (10), pp.1245-1248.
- FİELD, Tim (1996), *Bully in Sight (How To Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying, Overcoming The Silence and Denial By Which Abuse Thrives)*, Wessex Press, UK.
- FİNDORFF MJ, McGovern PM, Wall M, Gerberich SG ve Alexander B (2004), “Risk factors for work related violence in a health care organization”, *Injury Prevention*, 10, pp.296–302.
- FOCUS ON BULLYING (1998), “Focus on bullying: A Prevention Program for Elementary School Communities”, *B.C. Safe School Centre*, Ministry of Education Pub., Canada.

- GARAIGORDOBIL, Maite ve José Antonio Oñederra (2008), “Bullying: Incidence of Peer Violence in the Schools of the Autonomous Community of the Basque Country”, *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8, 1, pp.51-62.
- GÖKÇE, Asiye T. (2006), *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- GÖKLER, Rıza (2009), “Okullarda akran zorbalığı”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 6 Sayı 2, pp.511-537.
- HANSEN, A., A. Hogh, R. Persson, B. Karlson, A. Garde ve P. Orbak (2006), “Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response”, *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), pp.63-72.
- HOEL, H., Cooper, C. L. ve Faragher, B. (2001), “The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), pp.443-465.
- HOEL, Helge ve Stale Einarsen (2003), “Violence at work in hotels, catering and tourism, Sectoral Activities Programme”, *International Labour Office*, Geneva.
- HOGH, A. ve A. Dofradottir (2001), “Coping with Bullying in the Workplace”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), pp.485-495.
- ILO (international labour organization), “When working becomes hazardous”, *World of Work*, No. 26, September / October 1998,
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>,
22.05.2010.
- JANKOWIAK B., K. Kowalczyk, E. Krajewska-Kułak, M. Sierakowska, J. Lewko ve K. Klimaszewska (2007), “Exposure the doctors to aggression in the workplace”, *Advances in Medical Sciences*, Vol. 52, Suppl. 1, pp.89-92.
- KABASAKAL, Kemal (2007), *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Boyun Eğici Davranışlar Ve Şiddetle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- KARATAY, Gülnaz ve Makbule Tokur Kesgin (2006), “Çocuk, Televizyon ve Şiddet”, *Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempozyumu*, Eğitimsen Yayınları, Ankara.
- KAYMAZ, Gülsemin Demir (2007), *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: “Bir Örnek Olay”*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü.
- KOCACIK, Faruk (2001), “Şiddet Olgusu Üzerine”, *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s.1-7.
- KOWALENKO, T., BL. Walters, RK. Khare ve S. Compton (2005), “Workplace Violence: A Survey of Emergency Physicians in the State of Michigan”, *Annals of Emergency Medicine*, Vol. 46, No. 2, pp.142-147.
- KÖKNEL, Özcan (1999), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, 15. Baskı, Altın Kitaplar, İstanbul.
- KÖKNEL, Özcan (2000), *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*, 2. Baskı, Altın Kitaplar, İstanbul.
- LEWİS, Duncan (1999), "Workplace Bullying – Interim Findings Of A Study In Further And Higher Education In Wales", *International Journal of Manpower*, Vol. 20, Issue 1/2, pp.106 – 119.
- LEWİS, Duncan ve R. O. D. Gunn (2007), “Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension”, *Public Administration*, 85(3), pp.641-665.
- LEYMANN, Heinz (1990), “Mobbing and Psychological Terror At Workplaces”, *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, pp.119-126.
- LEYMANN, Heinz (1996), “Mobbing and Victimization at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 5, Issue 2, pp.166-182.
- LOPEZ, M. Angeles ve Paula Vazquez (2006), “Psychological Harassment In The Spanish Public University System”, *AHCMJ*, Vol. 2, pp.21-29.
- LUTGEN-SANDVİK, P., S. J. Tracy ve J. K. Alberts (2007). “Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact”, *Journal of Management Studies*, 44(6), pp.837-862.

- MANNILA, Chuck (2008), "How To Avoid Becoming A Workplace Violence Statistic", *American Society for Training and Development*, July 2008, pp.60-65.
- MATTHIESEN, Stig Berge ve Stale Einarsen (2004), "Psychiatric Distress and Symptoms Of PTSD Among Victims Of Bullying At Work", *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 32, No. 3, August 2004, p.336.
- MERECZ, Dorota, Marcin Drabek ve Agnieszka Moscicka (2009), "Aggression At The Workplace-Psychological Consequences of Abusive Encounter with Coworkers and Clients", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22(3), pp.243-260.
- MIKKELSEN, E. G. ve Stale Einarsen, (2001), "Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), pp.393-413.
- MÜFTÜOĞLUGİL, Özcan (2006), *Küresel Şiddet*, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- NAMİE, Gary (2003), "Workplace bullying: Escalated incivility", *Ivey Business Journal*, Nov.-Dec 2003, pp.1-6.
- NAMİE, Gary ve Ruth Namie (2009), *The Bully at Work (What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job)*, United States of America.
- NEIDL, K. (1996), "Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5(2), pp.239-249.
- NİEDHAMMER, I., David, S. ve Degioanni, S. (2007), "Economic Activities and Occupations at High Risk for Workplace Bullying: Results from a Large-Scale Cross-Sectional Survey in the General Working Population in France", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(4), pp.346-353.
- O'CONNELL, P. J., Calvert, E. Ve Watson, D. (2007), *Bullying in the Workplace: Survey Reports*, The Department of Enterprise Trade and Employment, Dublin.

- O'MOORE, M., Seigne, E., McGuire, L. ve Smith, M. (1998), "Victims of Bullying at Work in Ireland", *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14(6), pp.569-574.
- ÖZKUL, Burcu ve İlker H. Çarıkcı (2010), "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, s.481-499.
- PACE, B. (2001), "Bullying", *The Journal of the American Medical Association*, Vol. 285, No. 16, p.2156.
- PAKSOY, Nurettin (2007), *İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)*, Yüksek Lisans Projesi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PRIVITERA, Carmel ve Marilyn Anne Campbell (2009), "Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?", *Cyberpsychology & Behavior*, Vol. 12, No. 4, pp.395-400.
- QUINE, Lyn (1999), "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", *British Medical Journal*, 318, pp.228-232.
- RAYNER, C. (1997), "The Incidence of Workplace Bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), pp.199-208.
- RINGSTAD, Robin (2005), "Conflict in the Workplace: Social Workers as Victims and Perpetrators", *Social Work*, Vol. 50, No. 4, pp.305-313.
- RIPPON, Thomas J. (2000), "Aggression And Violence In Health Care Professions", *Journal of Advanced Nursing*, 31(2), pp.452-460.
- SALİM M., Adib SM, Al-Shatti AK, Kamal S, El-Gerges N ve Al-Raqem M (2002), "Violence against nurses in healthcare facilities in Kuwait", *International Journal of Nursing Studies*, 39, pp.469-478.
- SALİN, Denise (2001), "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), pp.425-441.

- SCHOEN, Sharon ve Alexis Schoen (2010), “Bullying and Harassment in the United States”, *The Clearing House*, 83, pp.68–72.
- SIJTSEMA, Jelle J., Rene’ Veenstra, Siegwart Lindenberg ve Christina Salmivalli (2009), “Empirical Test of Bullies’ Status Goals: Assessing Direct Goals, Aggression, and Prestige”, *Aggressive Behavior*, Vol. 35, pp.57–67.
- SOARES, Angelo (2002), “Bullying: When Work Becomes Indecent”,
http://www.angelo-soares.uqam.ca/upload/files/Rapports%20de%20recherche/When_Work_becomes_indecent.pdf, 18.05.2010.
- STEINMETZ, S.K. (1986), *The violent family, In Violence in the Home Interdisciplinary*, New York, pp.51-70.
- STRASBURG, Paul (1978), *Violent Delinquents: A report to the Ford Foundation from the Vera Institute of Justice*, Monarch, New York.
- TANOĞLU, Şükriye Ç. (2006), *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- TINAZ, Pınar (2006a), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- TINAZ, Pınar (2006b), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*, 2006/4, s.13-28.
- UYSAL, Meral (2006), “Medya ve Şiddet”, *Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempozyumu*, Eğitimsen Yayınları, Ankara.
- UZBAŞ, Aslı ve Zekavet T. Kabasakal (2010), “The Prevalence of Aggressive and Violent Behaviors Among Elementary School Students”, *Elementary Education Online*, 9(1), pp.93-105, <http://ilkogretim-online.org.tr>, 24.02.2010.
- VARTIA, M. (1996), “The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organisational Climate”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5(2), pp.203-214.

- VARTIA, M. ve J. Hyyti (2002), "Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 11(1), pp.113-126.
- VARTIA-Väänänen, Maarit (2003), *Workplace Bullying*, Academic Dissertation, University of Helsinki Department of Psychology Faculty of Arts and Finnish Institute of Occupational Health.
- WALTERS, Glenn D. (2005), "Proactive And Reactive Aggression: A Lifestyle View", *Psychology of Aggression*, Editör: James P. Morgan, Nova Science Publishers, New York, pp.29-43.
- YAVUZ, Hüseyin (2007), *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YEŞİLDAL, Nuray (2005), "Sağlık hizmetlerinde iş kazaları ve şiddetin değerlendirilmesi", *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (5), s.280-302.
- YILDIRIM, Aysel (1998), *Sıradan Şiddet*, Boyut Kitapları, İstanbul.

EKLER

EK-1

Değerli Meslektaşım,

“Okul Yöneticilerinin Öğretmen Algılarına Göre Şiddet Eğilimi” konusunda bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşa verilmeyecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Yılmaz BULUT

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz	() Erkek	() Kadın	
Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekar	
Yaş Grubunuz	() 20-30 yaş	() 31-40 yaş	() 41 ve üzeri
En Son Bitirdiğiniz Eğitim Kurumu	() Ön Lisans	() Lisans	() Yüksek Lisans ve Doktora
Branşınız	() Sınıf Öğretmeni	() Branş Öğretmeni	
Toplam Hizmet Süreniz	() 1-10 yıl	() 11-20 yıl	() 20 yıl ve üzeri
İstihdam Biçimi	() Kadrolu Öğretmen	() Sözleşmeli Öğretmen	() Ücretli/Vekil Öğretmen

BÖLÜM II – ANKET SORULARI

<i>Okul Yöneticisi (Müdür / müdür yardımcısından birisi veya daha fazlası),</i>	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman
1. Yaptığım işleri yok sayar ,görmezden gelir.					
2. Yaptığım çalışmalara karışır.					
3. Yaptığım işleri engellemeye çalışır.					
4. Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verir.					
5. Bana kısa zamanda gerçekleşmesi imkansız işler verir.					
6. Çalışmam için yersiz baskı yapar.					
7. Çalışmalarımı aşırı denetler.					
8. Her hareketimi takip eder.					
9. Performansımı değerlendirmede adil davranmaz.					
10. İş yerinde karşılaşılan problemlerin sebebi benmişim gibi davranır.					
11. Diğer çalışanların benimle konuşmasını engellemeye çalışır.					
12. Hakkımda doğru olmayan suçlamalar yapar (iftira atar).					
13. Bana gerekli bilgileri benden gizler.					
14. Okulun düzenlediği faaliyetlerden beni mahrum bırakır, davet etmez.					
15. İhtiyacım olan kaynak ve malzemeleri sağlamaz.					
16. İşlerimi yavaştan alır, geciktirir.					
17. Siyasi görüşümden dolayı beni dışlar.					
18. Etnik kökenimden dolayı beni dışlar.					
19. Benimle iletişime kapalıdır.					
20. Benimle konuşurken sesini yükseltir.					

BÖLÜM II – ANKET SORULARI

<i>Okul Yöneticisi (Müdür / müdür yardımcısından birisi veya daha fazlası),</i>	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman
21. Beni azarlar.					
22. Anlık öfke ve kızgınlık ile bana bağırır.					
23. Bana hakaret eder.					
24. Konuşurken kasıtlı olarak sözümü keser.					
25. Konuşurken beni aşağılar.					
26. Benimle sürekli emredici şekilde konuşur.					
27. Bana sözel şiddet uygular.					
28. İstemediğim halde bana dokunur.					
29. Benimle konuşurken tehditkar bir şekilde yumruğunu masaya vurur.					
30. Konuşurken beni itekler.					
31. Üstüme yürür.					
32. Bana vurur.					
33. Kişisel eşyalarımın zarar verir.					
34. Sertçe kolumdan tutar.					
35. Bana bir nesne atar.					
36. Bana fiziksel şiddet uygular.					

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 41159
Konu: **Anket.**
(**Yılmaz BULUT**)

13.. Nisan 2010

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a-)Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 01/04/2010 tarih ve 630 sayılı yazısı.
b-)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c-)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d-)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 08/04/2010 tarihli tutanağı.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Yılmaz BULUT'un**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Okul Yöneticilerinin Öğretmen Algılarına Göre Şiddet Eğilimi**" konulu anket çalışmasını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Yılmaz BULUT'un**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Okul Yöneticilerinin Öğretmen Algılarına Göre Şiddet Eğilimi**" konulu anket çalışmasını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında)bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Df. Muhammet ALDIZ
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGI (a)yazı ve ekleri

OLUR
12/04/2010
Derviş Ahmet SET
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Yılmaz BULUT 1984 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğrenimini 1990-1998 yılları arasında Bağcılar İnönü İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini 1998-2002 yılları arasında İstanbul Çapa Anadolu Öğretmen Lisesi'nde tamamladı. 2002 yılında İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümünü kazandı ve 2006 yılında başarıyla mezun oldu.

2006 yılında İstanbul Bağcılar Cumhuriyet İlköğretim Okulu'na atandı. Hala aynı okulda İngilizce Öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

2007-2008 eğitim öğretim yılında başlamış olduğu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans eğitimi görmektedir.