

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
TÜKENMİŞLİKLERİ İLE MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BEYKOZ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Mehmet ERGÜNER**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL**

İSTANBUL - 2014

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
TÜKENMİŞLİKLERİ İLE MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BEYKOZ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Mehmet ERGÜNER**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL**

İSTANBUL - 2014



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1112.040166 numaralı öğrencisi **Mehmet ERGÜNER** 'in "MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİKLERİ İLE MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ:BEYKOZ ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.03.2014 tarih ve 2014/06 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından başarılı ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak Kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :09/05/2014

- 1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen GÜZEL
2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN
3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

ÖNSÖZ

Milli Eğitimde ya da diğer kamu sektörlerinde birçok çalışan çeşitli yöntemlerle baskıya maruz kalmaktadır. Yapılan uygulamalar karşısında izlenebilecek yol resmi kanalları harekete geçirmektir. Bu yolla hak elde etmenin çalışana sağlayacağı özgüven, maruz kalınan yıldırma ve baskıların yıpratıcı etkisini azaltacaktır. Bu araştırmanın Meslek Liselerindeki mevcut yıldırma davranışlarının boyutlarını belirlemesini ve meslek lisesi özelinde kamu kurumlarındaki yıldırma davranışlarının boyutlarının belirlenmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

Araştırmanın her aşamasında bize daima destek olan, hocam Sayın Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL' e saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Çalışmalarım sırasında desteklerini esirgemeyen, daima yanımda olan aileme, sabır ve anlayışları için teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
KISALTMALAR VE SİMGELER	V
TABLolar DİZİNİ	VI
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. TÜKENMİŞLİK	4
1.3. STRES ve STRES KAYNAKLARI	6
1.3.1. Bireyin Kendisi ve Yakın Çevresi	7
1.3.2. Birey ve Örgüt Çatışması	8
1.3.3. Örgütsel Yapı ve Örgüt Politikaları	10
1.3.4. Sektörel Stres Kaynakları	12
1.4. YILDIRMA (MOBBİNG)	13
1.4.1. Yıldırma Davranışları Yönü	15
1.4.2. Yıldırma Davranışı Şekilleri	16
1.4.3. Yıldırmanın Hukuksal Boyutu	18
BÖLÜM II	21
2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	21
2.1. MOBBİNG İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	21
2.2. TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR	26
2.3. TÜKENMİŞLİK VE MOBBİNG ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR	29
2.4. YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	30
BÖLÜM III	35
3. YÖNTEM	35
3.1. PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLER	35
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	36
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	36
3.4. TANIMLAR	37
3.5. ARAŞTIRMA MODELİ	38

3.6. SAYILTILAR	38
3.7. SINIRLILIKLAR	38
3.8. EVREN VE ÖRNEKLEM	39
3.9. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	47
3.10. VERİLERİN ANALİZİ	48
3.11. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN	48
BÖLÜM IV	51
4. BULGULAR	51
4.1. ÖLÇEK SONUÇLARINA AİT BULGULAR	51
4.1.1. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırımaya Maruz Kalma Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	51
4.1.2. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Mesleki Tükenmişlik durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	52
4.1.3. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırımaya Maruz Kalma durumlarının Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	53
4.1.4. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	54
4.1.5. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları	55
4.1.6. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları	56
4.1.7. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma davranışlarının Çocuk Sayısına Göre Analiz Sonuçları	57
4.1.8. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	60
4.1.9. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırımaya Maruz Kalma Durumlarının Eşi Çalışıyor mu Değişkenine Göre İncelenmesi	61
4.1.10. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Eşi Çalışıyor mu Değişkenine Göre İncelenmesi	63
4.1.11. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırımaya Maruz Kalma Durumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	64

4.1.12. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	65
4.1.13. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırımaya Maruz Kalma Durumlarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi	66
4.1.14. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi	66
4.1.15. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırımaya Maruz Kalma durumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	67
4.1.16. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	69
4.1.17. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırımaya Maruz Kalma durumlarının Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları	70
4.1.18. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları-	72
4.1.19. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları İle Mesleki Tükenmişliklerinin Korelasyon Analizi	73
4.1.20. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları İle Mesleki Tükenmişliklerinin Regresyon Analizi	74
BÖLÜM V	76
5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	76
KAYNAKÇA	85
EKLER	92
ÖZET	98
ABSTRACT	100

KISALTMALAR VE SİMGELER

N: Frekans

\bar{X} : Ortalama

T: t Puanı

P: Anlamlılık Derecesi

f: Varyans

Ss: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	39
Tablo 2: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	40
Tablo 3: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	41
Tablo 4: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular.....	42
Tablo 5: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Eşin Çalışması Değişkenine İlişkin Bulgular.....	43
Tablo 6: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	44
Tablo 7: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	44
Tablo 8: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	45
Tablo 9: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Okuldaki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	46
Tablo 10: Araştırma Örneklemini oluşturan ve bu okullarda çalışan öğretmen sayısı.....	49
Tablo 11: İstanbul ili Beykoz İlçesindeki Meslek Liselerine Uygulanan ve Dönen Anket Sayıları.....	50
Tablo 12: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Tablosu.....	51
Tablo 13: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	52
Tablo 14: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Yaş Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu.....	53
Tablo 15: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	54

Tablo 16: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Yaş Değişkeninin Alt Gruplarına göre Ortalamalar Tablosu.....	54
Tablo 17: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 18: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 19: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 20: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu.....	58
Tablo 21: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	58
Tablo 22: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Gruplar Arası Karşılaştırma Analiz Sonuçları (LSD).....	59
Tablo 23: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Tablosu.....	60
Tablo 24: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	61
Tablo 25: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Eşin Çalışması Durumuna Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	62
Tablo 26: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Eşin Çalışması Durumuna Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 27: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 28: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 29: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Branşlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	66
Tablo 30: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Branşlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları.....	67

Tablo 31: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplarına göre Ortalamalar Tablosu.....	68
Tablo 32: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Tablo 33: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu.....	69
Tablo 34: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 35: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Okuldaki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu.....	70
Tablo 36: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	71
Tablo 37: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu.....	72
Tablo 38: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	73
Tablo 39: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Korelasyon Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 40: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Model Summary Sonuçları.....	74
Tablo 41: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 42: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Model Summary Sonuçları.....	75

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

İş yaşamında pek çok problem, stres ve sıkıntı kaynağı bulunmaktadır. Bunlar içerisinde en önemlilerinden biri olarak yıldırma (mobbing) dikkat çekmektedir. Yıldırmaya uğrayan kişilerin %40'ının depresyona girdiği, depresyona giren kadınların %31'inin, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı gözlemlenmiştir (Arpacioğlu, 2005). Yıldırmanın çalışan üzerinde oluşturduğu etki örgüt ile birey arasında sürekli çatışma hali oluşmasına ve birey zerinde psikolojik tahribata yol açabilmektedir. Yapılan araştırmalar özel sektörde yaklaşık %30, kamu, tıp ve eğitim sektörlerinde yaklaşık %40 çalışanın yıldırmaya maruz kalmış olduğunu göstermektedir. Türkiye için yıldırmanın maliyeti çok yüksek olduğu ve yıldırma kavramının yeterince bilinmediği söylenebilir (Arpacioğlu, 2008). Yıldırma ile ilgili araştırma ve yayınlar genellikle özel sektöre yönelik olmakla birlikte, kamu kurumunda çalışan personelin iş garantisi sebebi ile karşılaştığı yıldırma davranışları ve sorunları ile ilgili araştırmalar, kamu kurumlarında yıldırma algısı üzerinde olumlu sonuç oluşturacak düzeye ulaşamamıştır. Özel sektörde daha çok kişiler arası ilişkilerde duygusal incinme davranışları ön plana çıkmakta iken, kamu sektöründe karşılaşılan bürokratik yapının yıldırma etkisi göz ardı edilmemelidir. “*Duygusal saldırı*”, “*ayrımcılık*” ve “*örgütsel yıldırma*” olarak da tanımlanan yıldırma (mobbing), fiziksel şiddetten çok psikolojik baskı ve yıldırma politikası ile işyerindeki herhangi bir çalışana uygulanan ısrarlı ve bilinçli bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Yüçetürk, 2012).

Yıldırma kişiye karşı duygusal bir saldırıdır. Yıldırma süreci ilerledikçe hedef seçilen saygı duyulmayan biri haline gelir. Süreç boyunca, hedef

seçilene iş ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan söylentiler ve onun itibarını zedeleyecek davranışlar ortaya çıkar. Yıldırmada başkalarına kasti olarak zarar verme ve etik olmayan iletişim veya davranışlar söz konusudur. Ancak bu davranışların ispat edilmesi oldukça zordur. Yıldırma çalışanın işyerinde bir veya birden fazla çalışan tarafından sistematik olarak her gün ve birkaç ay süre ile duygusal olarak zarar verici davranışlara maruz kalma sürecidir (Toker, 2008). İşyerinde performansı etkileyen bireysel ve örgütsel birçok faktör vardır. Örgütsel stres faktörleri arasında kişinin performansını etkileyen ve kişi üzerinde stres baskısı oluşturan etkenlerden biri yıldırma davranışlarıdır. Yıldırma işyerinde çalışanlar üzerine yüklediği stres ağırlığı ile çalışanın performansını olumsuz etkilemektedir (Arpacıoğlu, 2005). Yıldırmaya maruz kalan çalışanın ciddi sağlık sorunları nedeniyle performansında düşüklük, verimsiz çalışma ve hatta bir daha çalışmama gibi bir durumla karşı karşıya kalabileceği söylenebilir (Soysal, 2009).

Öğretmenlerin eğitim kurumlarında yıldırmaya maruz kalmalarında etkin olan örgüt kaynaklı nedenler, detaylı olarak analiz edilememiştir. Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları “orta” düzeyde yaşanmaktadır; bu düzey oldukça yüksektir (Cemaloğlu, 2007). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin belirli düzeyde yıldırma durumlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çok yaygın olmamakla birlikte, ilköğretim okulu öğretmenleri çeşitli demografik özelliklere (cinsiyete, kademeye, branşa, vb.) göre farklı düzeylerde yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar (Çolak, 2011).

Kişi, çalıştığı kurumda kendisine benzer kişi ya da gruplar bulamayabilir ve bu durum olumsuz bir etki de göstermeyebilir. Ancak günümüzde oldukça ön plana çıkan insan ilişkilerinde herhangi bir olumsuzluğun gözlenmesi ya da çatışmaların meydana gelmesi çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakabilmektedir (Tanhan ve Çam, 2009). Çalışma hayatında karşılaşılabileceğimiz yıldırmanın, çalışan ve örgüt için sosyal ve ekonomik yapıyı zedeleyici, örgüt iklimine zarar veren, verimliliği azaltıcı, örgütsel bağlılığa olumsuz etkisi vardır (Köse ve Uysal, 2010). İş ortamının psiko-sosyal yönünün kuvvetli olmaması, yıldırma sürecinin ortaya

çıkmasının ön koşullarından birisidir. Ayrıca araştırmalardan elde edilen bulgular, yıldırma maruz kalanların, çalışma ortamlarını, yıldırma maruz kalmamış iş görenlere kıyasla daha olumsuz algıladıkları, örgütsel bağlılıklarının ve kuruma olan bağlılıklarının negatif eğilim gösterdiği doğrultusundadır (Tınaz, 2006; akt: Cemaloğlu, 2007).

Cinsiyet değişkeni kapsamında, kadın çalışanlar erkeklere göre, “kendini gösterme”, “sosyal ilişkilere ve itibara saldırı”, “yıldırma sonuçları” boyutlarını daha fazla yaşamaktadır. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe “kendini gösterme”, “sosyal ilişkilere saldırı” ve “yıldırmanın sonuçları” incelendiğinde yıldırma algısının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, üniversite mezunu çalışanların, sorumluluk alanlarının fazlalığı, zaman baskısı, iş stresi gibi nedenlere bağlanabilir. Aynı zamanda hak, yetki ve sorumluluklarını daha detaylı bilmeleri ve bilinç düzeylerinin daha üst seviyede olması da sebepler arasında sayılabilir (Köse ve Uysal, 2010).

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idareciler kendi aralarında gruplaşma içerisine girebilmektedirler. Meslek ve kültür öğretmenleri ortaöğretim kurumlarında aynı fiziksel ortamda bulunmalarına rağmen aynı sosyal ortamı paylaşmakta problem yaşayabilmektedirler. Meslek lisesi öğrencilerinin değerlendirilmesinde meslek dersi öğretilmelerine sonuçların pozitif olarak yansıdığı ifade edilebilir. Meslek öğretmenlerinin başarı ölçütleri mezun olan öğrencilerin mesleklerini yapma oranları ve piyasa şartlarında kendilerini kabul ettirebilmeleri ile ölçülmektedir. Meslek liselerinde verilen eğitimin niteliği akademik olmaktan ziyade mesleki bilgi ve becerilerin artırılmasına yöneliktir. Meslek liselerinin akademik başarılarının değerlendirilmesi neticesinde elde edilen sonuçlar öğrencilerin kültür derslerindeki durumunu ifade etmektedir. Müfredat olarak eğitimin amacı iş hayatına ara eleman yetiştirmek olan bu kurumların akademik değerlendirme içine alınması ve buradan kültür dersi öğretmenlerinin başarı değerlendirmesinin yapılması çelişki gibi görülebilir. Meslek liselerinde oluşan bu iki farklı kriter öğretmenler arasında ayrışmaya alt yapı oluşturabilmektedir. Eğitim öğretimin her aşamasında ödül ve cezada dengeli bir yaklaşım sergilenmesi gerekirken, başarıdan faydalanma ve takdir görme

oranı meslek dersi branşlarında ağırlık kazanırken, başarısızlık durumunda olumsuz eleştirilerden kültür dersi öğretmenlerinin daha fazla etkilendiği söylenebilir. Öğrenci velilerinin başarı için kültür derslerini dikkate alması kültür dersi öğretmenleri üzerine baskı olarak yansıyabilmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında öğrenci davranışları branşlara göre farklılık gösterebilmektedir. Ortak müfredat uygulanan dokuzuncu sınıflarda kültür dersi öğretmenleri öğrenciler için önem oluştururken, sınıf geçme sistemi ve öğrenci amaçları, ilerleyen sınıflarda öğrencilerin kültür derslerini önemsememelerine ve takip etmemelerine sebep olabilmektedir. Meslek öğretmenlerinin yaptırım gücü ile öğrenciler üzerinde etkisi üst düzeye çıktığı halde kültür dersi öğretmenlerinin yaptırım gücü azalmakta, ortaöğretimin son sınıfında öğrenci açısından önemini kaybetmektedir. Öğrenciler derse girmek istememekte ve not tutmayı gereksiz görebilmektedir. Derslere önem vermeyen ve dersin amaçlarını kavrayamayan öğrencilerin kültür öğretmenlerinin performansını olumsuz etkilediği söylenebilir.

1.2. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı ilk olarak müşteri hizmetlerinde çalışan bireylerin yaşadıkları meslek kaynaklı bunalımı ifade etmek amacı ile 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde hizmet sektöründe çalışan insanlar tarafından kullanılmıştır. Tükenmişlik günlük hayatta kullanılan bir terimken psikoloji literatürüne, "*başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu*" şeklinde tanımlanarak girmiştir (Freudenberger, 1974, akt: Yıldız; 2012: s,38). Tükenmişlik ile ilgili olarak kabul gören önemli bir tanım "*işi gereği sürekli insanlarla yüz yüze gelerek çalışan kişilerde sıklıkla görülen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme aşamalarından oluşan üç boyutlu bir sendromdur*" (Maslach, 1981; akt: Kayabaşı ve Cemaloğlu, 2007;). İş yaşamında insanı duygusal olarak yıpratın birçok etken vardır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan bireyler için

müşterilerle, diğer çalışanlarla ve yöneticilerle olan ilişkiler duygusal yıpranma için zemin oluşturabilmektedir. Kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyine ve süreç içerisindeki girdilerin yoğunluğuna göre bireyin duygusal tükenme süreci değişiklik gösterse de her birey için gözardı edilmemesi gereken bir durumdur. Tükenmişliğin ikinci aşaması duyarsızlaşma, olaylar ve insanlar karşısında hissiz ve tepkisiz kalma durumu olarak ifade edilebilir. Olaylar ve insanların karşılaştıkları olağanüstü durumlar duyarsızlık durumu yaşayan kişi için herhangi bir duygu değişimi oluşturmamaktadır. Mutluluk, sevinç, kızgınlık, heyecan ve benzeri durumlar sıradan ve duygusal değişiklik sağlamaz. Duyarsızlaşma bireyin kişisel ilişkilerini mesleğin gerektirdiği asgari seviyeye indirir. İlişkiler monotonlaşır. Diğer kişilerin sorunları karşısında umursamazlık ve vurdumduymazlık meydana gelir. İnsan toplum içinde varlığı değer bulan sosyal bir canlıdır. Bu nedenle bireysel ilişkilerin yoğun olduğu hizmet sektörlerinde çalışanlar duygusal olarak aşırı yüklenmeye maruz kalabilmektedir. Yüklenme, bireyin çevresi ile ilişkilerini anlamsızlaştırır (Kayabaşı ve Cemaloğlu, 2007). Son olarak kişisel başarıda düşme meydana gelir. Kişisel başarı, kişilerin işlerinde kendilerini yeterli ve başarılı hissedip hissetmemesi ile ilgilidir (Maslach ve Jackson, 1981; akt: Dağlı ve Gündüz, 2008). Bireylerin çalıştıkları kurum için etkisiz olduklarını hissetmeleri, bireyin pozisyonunun şirket için değer oluşturmadığı hissi, yapılan görev için yeterli olmadıkları fikrine kapılmaları kişisel başarının düşmesinde önemli etkenler olarak göze çarpar. Bireyler kurum için faydalı olmadıklarına inandıkları gibi, kurumda gereksiz bir pozisyon işgal ettikleri duygusuna kapılabilirler. Yaptıkları iş için vasıflarının yetersiz olduğu fikri gelişebilir. Kurum için verimli olmadıklarının yanında diğer personel için engelleyici ve zarar verici unsur oldukları inancına sahip olabilirler (Dağlı ve Gündüz, 2008). Sonuçta birey çabalarının sonucunda herhangi bir mesleki başarı elde edememekte ve sürekli başarısızlık durumu yaşamaktadır. kişi bu süreçlerin sonunda artık kendisini ve mesleğini sorgulamakta ve kendini bir konuma yerleştirmektedir. Meslek olarak yaptığı işi değiştirme, farklı sektörlerde çalışma eğilimi oluşmaktadır (Kaya ve Uskun, 2012).

Tükenmişlik üzerine yapılan değerlendirmede esas olanın duygusal tükenme olduğunu ifade edilmektedir (Torun, 1995). Duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme algısı duygusal tükenmenin tetiklediği aşamalar olarak sıralanmaktadır. Tükenmişlik duygusuna maruz kalmamak için öncelikli olarak duygusal tükenmeye sebep olan baskı unsurları üzerinde durulması gerektiği ifade edilebilir. Yapılan araştırmaların kişisel ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı sosyal hizmet alanlarında yoğunlaşması, tükenmişliğin lokomotif olarak ifade edilecek duygusal iletişimin bireyler arasında karşılıklılık ilişkisi bağlamında yıpratıcılığının dikkat çekici olmasından kaynaklanabilir. Sanayi ve ticaret sektöründe ilişkiler kısa süreli ve karşılıklı menfaat ilişkisi çerçevesinde yürüdüğünden yıpratıcılığı süreklilik arz etmemektedir. İş hayatının meydana getirdiği en önemli stres kaynağı insan ilişkileri olarak ifade edilmektedir Hizmet sektöründe oluşan hizmet alan ve hizmeti sunan arasındaki tek tarafın lehine oluşan menfaat ilişkisi, hizmeti sunanın duygusal yıpranmayı tek taraflı yüklenmesini sağlamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1986). Örgüt içerisinde duygusal baskıyı azaltacak tedbirler alınmadığı süreçte oluşan stres çalışan için problem oluşturabilir. Bireyin psikolojik dayanıklılık seviyesi bu süreçte değişkenlik gösterebilir. Tükenmişlik sürecini uzun sürelerle yayacak ve kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyini artıracak çalışmalar önemli neticeler verebilir.

1.3. STRES ve STRES KAYNAKLARI

Stres kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğünde ruhsal gerilim olarak tanımlanmaktadır. “*Birey üzerinde fiziksel ve/veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel nitelikler ve/veya psikolojik süreçle ortaya konan bir uyum tepkisidir*” (Ivancevich ve Matteson, 1980; akt: Güney, 2011). Stres, insanın ruhsal ve fiziksel olarak çevresel, sosyal ve psikolojik etkilere karşı duyduğu tepki olarak da tanımlanabilir. Stresi meydana getiren olaylara fizyolojik ve psikolojik düzeyde verilen tepkilere stres denir (Baltaş ve Baltaş, 1986).

Stres üzerine çalışma yapan akademisyenlerin önde gelenlerinden biri olan Selye (1946) organizmanın strese verdiği cevap olarak “*genel adaptasyon sendromu*” adını verdiği üç aşamalı bir tepki sürecini belirtmektedir. Alarm, direnme ve tükenme safhaları (Selye,1946; akt: Sofuoğlu, 1984). Alarm durumunda tehdit hisseden birey ilk olarak onu algılama ve tanımaya çalışır. Eğer tehdit baskısı devam ederse bireyin vücudunda fiziksel bir tepki oluşur. Eğer birey stresin üstesinden gelirse ya da stres faktörü ortadan kalkarsa bireyde bir rahatlama ve uyku hali yaşanır. Eğer stres faktörü devam ederse birey direnme (resistance) aşamasına geçer. Birey tehdidin üstesinden gelmek için büyük çaba harcar. Birinci aşamada ortaya çıkan fiziksel tepkiler şiddetlenerek daha da artar. Alarm ve direnme aşamaları sonuç vermediğinde tükenme (exhaustion or burnout) fiziksel ve ruhsal çöküntü bireye hâkim olmaya başlar. Bu çöküntü bireyde kronik sağlık problemleri ve ruhsal bunalımlar (geçimsizlik, yalnız kalma isteği, sürekli öfkeli, gibi.) ortaya çıkmaya başlar (Selye 1974; akt: Engin, Demirci, ve Yeni, 2013).

Stres kaynaklarını dört grup olarak ele almak mümkündür. Bunlar bireyin kendisi ve yakın çevresi, birey ve örgüt çatışması. Örgütsel yapı, örgüt politikaları ve sektörel stres kaynakları şeklinde ifade edilebilir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998; akt: Özmutaf, 2006).

1.3.1. Bireyin Kendisi ve Yakın Çevresi

Bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanan faktörler veya kişinin karşılaştığı olaylar sonucu ortaya çıkabilir. Olaylara negatif yaklaşan kendini tehdit altında hisseden bireylerin stres katsayıları yüksek olacaktır. Kişilerin yaşama biçimleri, hayata bakış açıları veya algı biçimi kişiler arası çatışmalara ve dolayısı ile strese dönüşebilir. Yaş ve cinsiyet: kişinin yaşı, tecrübesi, hayata, olaylara ve sektöre bakışını etkileyecektir. Genç çalışanlar daha heyecanlı ve sabırsız bir tutum sergilerken yaş ilerledikçe tecrübe ve yaşın gereği olarak sakin ve sabırlı yaklaşımlar görülebilir. Bir erkek işle ilgili

problemleri daha çok içsel yöntemlerle çözmeye çalışırken bayanlar genellikle problemi dış kaynaklı olarak algılayabilmektedir. Bireyin karakteri stres kaynağını oluşturabilmektedir (Soysal, 2009).

Bireyin ailesi ile olan ilişkisi ve yaşadığı problemler, sosyal hayat ve iş hayatında strese girmelerine neden olabilmektedir (Soysal, 2009). Stres kaynakları içerisinde ailevi problemler ilk sıralarda gelmektedir. Yaşamımızdaki değişiklikleri stres ağırlıklarına göre puanladığımızda eşin ölümü, boşanma, yakın aile bireylerinden birinin ölümü, hastalık ve evlilik gibi etmenler ilk sıralarda yer almaktadır (Güney, 2011). Toplum yapısındaki değişmelerin strese neden olduğu ifade edilmektedir. Özellikle kısa denilebilecek bir sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğu, bireyler üzerinde zorlanma yaratarak çeşitli uyum sorunlarına yol açmaktadır. Sosyal ve kültürel stres kaynaklarının özellikle, iklim, kalıtım, din, toplumsal sınıf, aşırı kalabalık konut tipi ve yalıtılmışlık duygusu gibi faktörlerden etkilendiği ileri sürülmüştür (Soysal, 2009).

1.3.2. Birey ve Örgüt Çatışması

Net olmayan iş tanımı, iş yükünün fazlalığı, mesai saatlerinin delinmesi, hafta sonu veya akşamları işle ilgili sürekli aranma, ücret tatminsizliği gibi etkenler stres sebepleri arasında görülebilir. Sıcak bir örgüt iklimi bireyin duygusal tatmini açısından olumlu bir etkendir. İş'le ilgili stres kaynaklarının başında, aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı gelmektedir. Genel olarak çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılır (Weiner, 1982, akt: Soysal,2009). Stres iş yükü, insan makine sistemlerinde insana düşen görevlerin maliyetlerinin genel bir tanımıdır. Bu maliyet, dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, görevleri tam olarak yerine getirememe, stres, yorgunluk ve performans azalması olarak yansır (Hart ve Wickens,1990; akt: Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005).

İşin içeriğinin çok dar, monotonluğun yüksek, hüner düzeyinin düşük ve ekip çalışmasının yetersiz olduğu seri imalat teknolojisinin hâkim olduğu kuruluşlarda işçiler arasında; yalnızlık, birbirlerine karşı soğuma ve yabancılaşma, aşırı stres gibi verimsizliğe yol açan birtakım duygu ve davranışların kendini gösterdiği ifade edilebilir (Soysal, 2009). Bu tür olumsuzlukları aşmak isteyen kurumlar çeşitli hizmet içi faaliyet ve geliştirme faaliyeti adı altında bireylerin verimliliği artırıcı zihinsel rahatlamayı sağlamaya yönelik sosyal çalışmalar içerisine girmektedirler. Sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, ısı ve nem, yetersiz veya aşırı aydınlatma, kirli hava ve tozlar, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları da stres nedenleri arasında sayılabilmektedir (Camkurt, 2007). Çalışma ortamının bireyin verimliliğini ve çalışma isteğini artırması için yapılan araştırmalar sonucunda çeşitli standartlar oluşturulmuştur. Aydınlık düzeyleri, kişi başına düşen fiziki hacim, havalandırma düzeni gibi birçok faktör değerlendirilmekte ve kurum için en verimli ortam oluşturulmaya çalışılmaktadır. Çalışma süreleriyle ilgili olarak bir fabrikada yapılan araştırmada, günlük çalışma süresinin 12 saatten 10 saate indirildiğinde iş kazalarında %25 oranında azalma olduğu görülmüştür (Camkurt, 2007). Diğer bir araştırmada ise, bir grup çalışan için haftalık çalışma süresinde meydana gelen %40'lık bir azalma iş kazalarında %40 oranında bir azalma meydana gelmesine sebep olmuştur (Güney,1990; akt: Camkurt, 2007). Bu bağlamda gerekli planlama yapılmadan ve çalışma saatleri, çalışanların sosyal ve kültürel ihtiyaçları dikkate alınmadan fazla mesai yaptırılması halinde; iş verimi ve çalışma saatleri arasındaki denge bozulur ve kişilerde aşırı yorgunluk ve stres durumu belirir. Bu ise etkin ve verimli çalışmayı engelleyerek, iş kazaları vb. olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilir. Çalışanların stres kaynaklarından bir diğer ise “*vardiyalı çalışma düzeni*” dir. Vardiyalı çalışma düzeninde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılır ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilir. “*Sanayileşmiş ülkelerde bulunan işgücünün yaklaşık %20'sinin vardiyalı biçimde çalıştıkları tahmin edilmektedir*” (Ross ve Altmair, 1994, akt: Soysal 2009; s.22). Vardiyalı çalışma düzenine bağlı olarak çalışanlarda birçok uyku problemi

yaşanabilmekte ve buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal değişik komplikasyonlar meydana gelebilmektedir. Çalışma saatlerinin çalışanların sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların bulgularına göre vardiyalı çalışma, bireyin vücut sıcaklığını, metabolizmasını, kan şekerini ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006).

İşyeri düzeninden anlaşılması gereken, işyerinin iç ve dış fiziksel durumu ile yapısıdır. Binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olması, yerlerdeki döşemeler, taban ve tavan özellikleri, pencereler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, rampalar, işyerinde kullanılan aletlerin muhafaza düzeni ve temizliği, işyerinin temizliği, işyerinin boyanma durumu işyerinin düzeni konusunda belirleyici olmaktadır. Aslında sayılan hususlar birer detay gibi görünse de, kimi zaman örgüt ve çalışanlar üzerinde oldukça etkili olabilmektedir (Camkurt, 2007).

1.3.3. Örgütsel Yapı ve Örgüt Politikaları

Örgüt içi gruplaşmalar, liyakatsiz yöneticiler, iş güvenliği ve sürekli değişen personel yapısı, olumsuz örgüt iklimi, baskıcı örgüt yapısı, katı hiyerarşi ve yüksek verim beklentisi gibi etkenler örgütün birey üzerinde stres oluşturmaya neden olabilmektedir. Karlılığı ön plana çıkaran kurum politikaları çalışan üzerinde olumsuz etki yapabilmektedir. Neticesinde oluşacak verim düşüklüğü ve kalitesiz ürün gibi sonuçlar uzun vadede kurum ve birey için olumsuz sonuç oluşturabilir.

Değerlendirmenin nesnel ölçütler ile yapıldığı konusunda şüphelerin olması, başarı değerlendirme kriterlerinin uygunsuzluğu, terfi olanağının olmaması veya terfide taraflı tutumlar, hızlı ve yetersiz terfi, hırs ve başarı arzusunun önüne geçilmesi gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir (Palmer ve Hyman, 1993; akt: Soysal, 2009). Şirketlerin kariyer planlaması yapılırken bölüm veya kısım şeflerinin değerlendirmelerinde rakip görme veya tehdit algısı objektif olmayı engelleyebilmekte şirket işi çatışmalara kaynak oluşturabilmektedir. Emrinde

çalışan personelin uygulamalarını yok hükmüne alabilmektedirler (Aslan, 2009).

Hiyerarşik yapıların genelde belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi işletmede soğuk bir örgütsel iklimin oluşmasında etkili olabilmektedir. Davranış bilimcileri açık ve katılmayı teşvik eden kendini ifade edebilen bireylerin oluşturduğu örgüt iklimi üzerinde çokça durmaktadırlar. Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi ise, kapalı ve tehdit edici bir iklim olarak algılanmaktadır (Genç, 2005). Teknik yönü ağır basan klasik yönetim kurallarını uygulayan yönetici, yönetim süreçlerinde interaktif usulleri kullanan bir yöneticiden daha stres verici olarak görülmektedir. Sürekli baskı altında, ceza korkusu ve endişesi içerisinde iş yapan birey, doğal olarak stres yaşayacaktır (Soysal, 2009). Çalışanlar arasında işbirliğine önem veren, çatışmayı önleyici ve karşılıklı iletişimi ön plana çıkaran yöneticilerin daha az stres ve sıcak bir örgüt iklimi sağlamaları mümkün olabilir. Yönetici çalışanların fikirlerine katılmasa dahi katılmama sebeplerini açıklayarak çalışanlarını onurlandırmalı örgüte bağlılığı üst düzeyde tutmaya çalışmalıdır (Oğuz, 2000). Örgüt içi iletişim problemleri ve ya iletişim eksikliği, bireylerin birbiri ile konuşmaması stres kaynağı olabilmektedir. İnsan toplum içinde var olabilen sosyal bir varlıktır. Birey için yok farz edilmek, iş arkadaşları tarafından görmezden gelinmek, değersiz hissetmesine sebep olabilir. Bu süreç bireyi zihinsel olarak sıkıntıya sokabilir.

Yetki ve sorumluluğun dengeli olmaması, yetki olmadığı halde aşırı sorumluluk olması veya sorumluluk çok olduğu durumlarda yeterli yetki ile donatılmama önemli stres kaynakları arasında gösterilebilir. Okullarda yaşanan ön plandaki problemlerden birisi sorumluluğun çok olması fakat bu sorumluluğu taşıyabilmek için gerekli yetkinin verilmemesi olarak gösterilebilir. Çalışanların kararlara katılım düzeyinin azlığı: çalışanın iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması stres oluşumunda önemli bir faktör olarak görülebilir (Aytaç, 2009). Özellikle ara kademelerde daha çok rastlanan bir durumdur. Üst kademedan gelen emirleri alt kademelerde uygulayabilmek için gereken sorumluluk ve yetki arasında uyumsuzluk göze çarpar. İşin niteliğini, amacını bilmemek, yapılan

faaliyetlerin bütün içerisindeki yerini kavrayamamak motivasyon eksikliğine, isteksizliğe ve gerginliğe sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1986). Örgütsel iletişimde temel amaç; işlerin koordinasyonunu sağlamak, problem çözmek, bilgi paylaşımını gerçekleştirmek ve çatışmaların çözülmesine katkıda bulunmak olarak sayılabilir. Belirsizliğin çatışmaya ve karmaşaya sebep olabilir (Genç, 2005). Rollerin açıkça tanımlanması belirsizliği ve çatışmayı önlemek açısından önem kazanmaktadır. Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken diğer çalışanların vazifelerini de bilmeli görev tanımı dışına müdahale etmeme konusunda anlaşma sağlanmalıdır (Karip, 1999).

“Yapılan araştırmalarda farklı ücret alan ve farklı üretim yapan iki kişinin ücretlerinde değişiklik yapıldığında; az ücret alana çok, çok ücret alana az ücret verildiğinde, ücreti çoğalan kişilerin performansı, eskiden aynı ücreti alanlardan daha çok olmuştur. Ücretinde düşme olan kişinin performansı, daha önce bu ücreti alan kişinin performansından daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum ise kişide, mutsuzluk, huzursuzluk yaratacak, iş tatminsizliğini ortaya çıkartacaktır” (Silah, 2005; akt: Aytaç, 2009:s,13). Örgütsel yapı ve örgüt politikaları sonucu yıldırmaya maruz kalan kişilerin %40'ının depresyona girdiği belirlenmiştir. Depresyona giren kadınların %31'i, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı gözlemlenmiştir (Arpacioğlu, 2005). Yıldırmanın çalışan üzerinde oluşturduğu tahribat örgüt ile birey arasında sürekli çatışma hali oluşmasına ve geri dönülemez tahribatlara yol açabilmektedir. Yıldırma stres kaynaklı hastalıklarla ve iş göremezlikle sonuçlanabilen sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Ízquierro, Esteban, Izquierdo, 2006)

1.3.4. Sektörel Stres Kaynakları

Çalışma koşullarının zorluğu (maden işçileri, yüksek gerilim hattında çalışanlar vb.) yapısı gereği sürekli stresli iş ortamı (polis, asker, vb.) veya işin kendisi (bomba imha uzmanı, itfaiyeci vb.) stres kaynağı olarak öne çıkan faktörler arasında sayılabilir. Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisini

ölçmek amacıyla Almanya’da beş şirkette 10 robotun kullanılmasına dair araştırmada, yeni teknolojilerin vasıflı işgücü kullanımını olumlu etkilemesine rağmen, özellikle vasıfsız işgücü üzerinde oldukça önemli ölçüde olumsuz etkide bulunduğu gözlemlenmiştir (Bozkurt, 2000; akt: Soysal, 2009). Özellikle uzun süre aynı işi yapan bireylerin işle ilgili yeni teknolojilere karşı direnç göstereceği ve gelişim ile bireysel özelliklerin uyumsuzluğu sebebi ile çalışan veriminde gözle görülebilir bir azalma olacağı söylenebilir. Bu sebeple sektör içinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlere yeterince zaman ayrılması ve çalışanların kendini yenilemesi teşvik edilmelidir.

Yapılan işin niteliği birey üzerinde stres yükünün artmasına sebep olmaktadır. Sürekli tehlike altında çalışan sektörler (maden, polis, asker, itfaiye) veya yapılan hata ile kayıpların dengesizliği (bankacılık, oyun görevlisi, gibi) birey üzerinde aşırı stres unsuru olmaktadır. “*Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkânları ve hayattan aldığı zevki belirler*” (Baltaş ve Baltaş, 1986: s,88).

1.4. YILDIRMA (MOBBİNG)

Yıldırma kavramı ilk olarak iş yaşamı ile örtüşmeyen bir alanda ortaya çıkmıştır. İşyeri ve çalışanlar için kavramı ilk kullanan kişinin İsveçli Psikolog Heinz Leyman olduğu bilinmektedir (Tınaz, 2006). Yıldırma ilk başta küçük hayvanların kendilerine tehdit olarak gördükleri tek başına hareket eden büyük hayvanlara karşı sürü halinde hareket ederek savunma ve tehdit unsuru olarak hareket etmelerini tanımlamak amacı ile Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır (Tınaz, 2006). Hayvanların gruplarını korumak amacı ile içgüdüsel olarak gerçekleştirdikleri fiziksel dayanışma söz konusu insan olduğu zaman bilinçli bir yıpratma hareketi haline dönüşmektedir (Karcioğlu ve Çelik, 2012).

Yıldırma “*iş yerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing*” (Tınaz, 2006:s,13). Genel itibari ile işyerinde bulunan bir veya

birden fazla kişinin çalışan veya çalışanlar üzerine yapmış olduğu uzun süreli sistematik baskı olarak ifade edilebilir. Yıldırma iş yerinde hedef seçilen kişinin zihinsel ya da fiziksel baskı yoluyla yıpratılma sürecidir (Toker, 2008). Yıldırma kişinin belli bir zaman zarfında sürekli olarak maruz kaldığı fakat karşılık veremediği veya kendini savunamadığı davranışlar olarak tanımlanan bir kavramdır (Sa ve Fleming, 2008).

Kişiler yaşamlarını idame ettirebilmek için tarih öncesi çağlardan beri çeşitli sistemler geliştirmişlerdir. Bu sistemleri genel olarak yöneten ve yönetilen şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Yönetenler, ilk başlarda toprak ağaları, derebeyleri ve benzeri adlarla üst tabakayı oluşturmuştur. Toplumun iş yükünü taşıyan alt tabakadaki köylü, çiftçi, köle, maraba statülerinde çalıştırdıkları halkı yöneterek statülerini korumayı ya da geliştirmeyi sağlayabilmişlerdir. Yönetilenler zorunlu veya bazı durumlarda bulunulan bölgenin koşulları içerisinde gönüllü olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Zaman içerisinde bu ayrışma daha sistematik ve örgütlü hale gelerek şimdiki iktisadi yapı haline dönüşmüştür. İktisadi yapı büyük ölçüde dönüşümünü tamamlasa da sosyal yapının dönüşmesi aynı ölçüde kolay gözükmemektedir. İktisadi hayat içerisinde sosyal yapıda oluşan sorunlar çeşitli şekillerde kendisini göstermektedir. Mal veya makam, liyakatsiz ve yeteneksiz kişiler elinde bulunduğu örgüt işleyişini olumsuz etkileyebilmektedir. Örgüt ve organizasyonda her bireyin görev ve sorumluluklarının gereğini yerine getirebildiği zaman ideal örgüt yapısına yaklaşılabilir. Çalışanlar kendilerini güvende ve mutlu hissedebilir (Dökmen, 2008).

Yıldırma, çalışanların bir şekilde ellerinde bulundurdukları gücü, beraber mesai paylaştıkları astları, üstleri veya eş statüdeki meslektaşları üzerinde sistematik olarak kullanmaları şeklinde ifade edilebilir. Yıldırma gün geçtikçe işyerlerinde daha çok karşılaştığımız ve giderek yaygınlaşan bir durum olmaktadır (Dökmen, 2008). Her olgu gibi yıldırmanın da ortaya çıkması için sebep ve ortam önem arz etmektedir. Ekonomik kriz veya siyasal istikrarsızlık gibi etkenler yıldırma vakalarının artmasına sebep olmaktadır (Çabuk, 2010). Yıldırma kişiler arası rekabetten olabildiği gibi

şirket veya kurum politikalarının birey aleyhine kullanılması sonucu da karşımıza çıkabilmektedir. Firmaların kalifiye eleman ihtiyacının bulunmadığı sadece kas gücü ile çalışılan birimlerde veya iş arzının işçi talebini karşılayamadığı sektörlerde kıdem tazminatı veya sigorta giderlerinden kaçmak isteyen işverenler yıldırma politikası uygulayarak çalışan sirkülasyonunu sağlamaktadırlar. Ülkemizde çeşitli sektörlerde görülen sürekli iş ilanları yıldırma politikasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

1.4.1. Yıldırma Davranışları Yönü

Sözcük anlamı olarak psikolojik şiddet ve terör, baskı, yıldırma anlamına gelen “mobbing” kelimesi İngilizcede “*to mob*” ya da “*mob law*” terimlerinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Psikolojik taciz bir olgu olarak günümüzde birçok işyeri ve örgütsel ortamda karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik taciz davranışları ile birçok şekilde karşılaşmak mümkündür. Psikolojik taciz davranışları olarak 45 farklı davranış tanımlanmıştır. Bu davranışlar beş ayrı grupta toplanmıştır (Leymann,1993; akt: Bozbel ve Palaz, 2007).

- i. Kendini ifade etmeye yönelik saldırılar: Kişinin toplantılarda veya sosyal ortamda fikir belirtmesi engellenir. Sözü gereksiz yere kesilir. Toplantılara katılmasına engel olunur veya toplantılardan haberdar edilmez. Yaptığınız işin niteliğine bakılmaksızın eleştirilir. Sürekli eleştiri ve hakaretlere maruz kalınır. İş ve özel yaşantı ile alakalı baskı ve eleştiriler tekrarlanır.
- ii. Sosyal ilişkilere saldırılar: İş yerinde diğer kişilerle kaynaşmanız engellenir. Personel tarafından oluşturulan informal gruplara kabul edilmez. Yokmuşsunuz gibi davranılır. Arkadaşlarınızla bir araya gelemeyeceğiniz şekilde tek başınıza bir odada çalışma ortamı sunulur. Toplantı ve davetlere kabul edilmezler. Çevredeki insanlar ilişkilerini keserler. Mecbur kalmadıkça konuşmazlar.

- iii. İtibara Yönelik saldırılar: Hakkınızda söylenti çıkarılır. Yeterliliğiniz ya da eğitiminiz için asılsız söylentiler ortaya atılır. Dünya görüşünüz veya siyasi bakış açınız alay konusu yapılır. Zaaflarınız veya varsa özrünüz aşağılamak amacı ile aleyhinize kullanılır.
- iv. Kişinin Yaşam ve Mesleki Kalitesine Yönelik Saldırılar: Yapamayacağı nitelikte çalışanın vasfı ile uyuşmayan görevler verilir. Yetiştirilmesi mümkün olmayan iş yükü ile karşılaşılır veya hiçbir görev verilmez. İş yeri için bir katkı sağlamadığı algısı oluşturulur. Çalışana kariyer ve kapasitesinin altında görevler verilerek aşağılamaya maruz bırakılır.
- v. Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırılar: Fiziksel veya zihinsel olarak kardıramayacağı kadar çok veya ağır iş verilebilir. Tehdit, doğrudan veya dolaylı cinsel taciz ile karşılaşılabilir. Mağdurun gözünü korkutmak için psikolojik şiddete başvurulur. Fiziksel saldırı olarak değil, ancak psikolojik olarak yarı ölümcül bir zarar verilir (Toker, 2008).

1.4.2. Yıldırma Davranışı Şekilleri

Leymann'ın çalışmasını temel alarak geliştirilen yıldırma davranışları yedi grup olarak kategorize edilmektedir (Leymann,1974; akt: Toker, 2006: s,67).

I. Grup: Mağdura Örgütsel Tedbirlerle Saldırma: Çalışanın bulunduğu ortamı rahatsız kılmak için örgüt organlarını çalışan aleyhine kullanarak yapılan yıldırmaya yönelik saldırılar aşağıda liste halinde sıralanmıştır.

1. *Yönetici kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.*
2. *Mağdura diğerlerinden ayrılmış bir iş ortamı sağlanır.*
3. *Meslektaşlarının onunla konuşmaları yasaklanır.*
4. *Özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.*
5. *İşteki performansı yanlış ve suçlayıcı biçimde yargılanır.*
6. *Kararları sürekli sorgulanır.*
7. *Onun için hiçbir özel görev yoktur.*

8. Verilen görevler geri alınır, öyle ki kendine yeni iş bile yaratamaz.
9. Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
10. İtibarını düşürecek, niteliklerinin dışında işler verilir.
11. Sürdürmesi için anlamsız işler verilir.
12. Verilen görevler sürekli değiştirilir.
13. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.”

II. Grup: Mağdura Sosyal İlişkileri Bakımından Saldırma:

“1. Meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.

2. Jestler, bakışlar veya imalar yoluyla mağdura iliksi reddedilir.
3. Çevresindekiler onunla konuşmazlar.
4. Kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir.
5. Sigara dumanı gibi kimyevi tesir altında bırakılır.
6. Kendisine sanki orada değilmiş gibi davranılır.”

III. Grup: Mağdurun Özel Hayatına / İtibarına Saldırma: Bu tür davranışlarda ilişki iş yaşamının dışına çıkmış ve mağdurun özel hayatını ve ailesini rahatsız edecek davranışlar sergilenebilir.

- “1. Özel yaşamı sürekli eleştirilir veya özel yaşamıyla alay edilir.
2. Sık sık telefonla rahatsız edilir.
3. Kendisine aptalmış veya akıl hastasıymış gibi davranılır.
4. Bir özrüyle alay edilir.
5. Gülünç düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir.
6. Çeşitli bahanelerle gülünç durumlara düşürülür.”

IV. Grup: Fiziksel Şiddet Uygulama: Bu tür yıldırma davranışları daha çok ispatlanabilir niteliktedir. Saldırıları somut olarak gün yüzüne çıktığından çalışanın kendini savunması için olanak oluşturabilir. Ancak bu tür baskıya maruz kalanların karşılaştıkları fiziksel baskıyı belgelemeye çalışmaları avantaj sağlayabilir.

- “1. Psikolojik tedavi görmesi için baskı yapılır.
2. Cinsel yaklaşımlarda bulunulur veya teklifler yapılır.
3. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
4. Hafif fiziksel zorlamaya maruz kalır.

5. Fiziksel olarak fena muamele görür.

6. Cinsel şiddet uygulanır.”

V. Grup: Mağdurun Tutumlarına Saldırma: Mağdurun kültürü, inancı veya etnik kökeni sorun haline getirilir. Bu tür saldırılar çalışan için büyük zihinsel baskı oluşturabilir.

“1. Siyasi görüşüyle alay edilir.

2. Dini görüşüyle / inancıyla alay edilir.

3. Milliyetiyle alay edilir.”

VI. Grup: Sözel Saldırganlık: Mağdura yönelik yapılan sürekli hakaret ve aşağılamalar, olumsuz tavırlar, eleştirilerin ileri boyutlara ulaşması gibi davranışlar sergilenebilir.

“1. Yüzüne bağırılır veya yüksek sesle azarlanır.

2. Yaptığı iş sürekli eleştirilir.

3. Sözlü tehditler alır.

4. Sözü sürekli kesilir.

5. Yazılı tehditler alır.”

VII. Grup: Dedikodular: İş hayatı için olabilecek olumsuzluklar arasında sık rastlanabilecek durumdur. Birden fazla kişi bir araya geldiğinde gündem dışı konuşmaların yönü grup içinde bulunmayan kişilerin dedikodusunu yapmaya gidecektir. Belli şahıslar üzerine yoğunlaşan dedikodular iş yaşamını olumsuz etkileyebilir.

“1. İnsanlar arkasından kötü konuşur.

2. Hakkında dedikodular yayılır.

3. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.

4. Alçaltıcı isimlerle anılır.

5. Cinsel imalar yapılır.”

1.4.3. Yıldırmanın Hukuksal Boyutu

Karşılaşılan psikolojik taciz davranışları şahıslar için yıpratıcı olsa da bu durumun hukuki sonuç doğurmasını iddia etmek her zaman mümkün

olmamaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007). Şirketler konusu itibari ile yasal bir sonuç oluşturmada da çalışanlar üzerinde baskı kurabilmektedir. Yapılanları takdir etmemek, teşvik amacı ile bazı çalışanlara verilen desteklerden mahrum bırakılmak, yasal sınırlar ve enflasyon üzerinde maaş artışı gerçekleştirilmemek gibi davranışlar hukuki olarak suç teşkil etmese de çalışanlar için yıpratıcı olabilmektedir.

2011 yılında resmi gazetede yayınlanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi şu şekildedir. *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”* şeklinde düzenlenmiştir (TBK, 2011).

Türk ceza kanununda kişi haklarının korunması ile ilgili bazı maddeler aşağıdaki gibidir. Fakat yıldırma ile ilgili konular ispatı ve delili zor bir takım öznel özellikler içerdiğinden ceza kanunundaki maddeler çalışanlar için yeterli koruma sağlayamamaktadır. *TCK Madde 456; “şahıslara karşı müessir fiiller”: “Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolünür”. TCK Madde 480; “hakaret ve sövme”: “Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkûm olur” . TCK Madde 482: “Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus*

veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur" (TCK, 2004; TMK, 2001). TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır." Medeni Kanun Madde 24 "Kişiliğin Korunması": "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Yukarıda geçen kanun maddeleri duygusal saldırıdan ziyade fiziksel olaylar için uygulanmaktadır. Duygusal saldırının var olduğunu sonuçtan hareketle anlaşılrsa bile saldırının yönü ve kaynağını tespit etmek kolay değildir. Genel itibari ile yıldırma durumlarında fiziksel müdahale bulunmadığından mevcut kanun maddeleri ile yaptırım elde etmek mümkün olmayabilir.

BÖLÜM II

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

2.1. MOBBİNG İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Yıldırma kavramı iş yaşamına ve literatüre yakın zamanlarda girmiştir. Birçok çalışan ve işveren tarafından telaffuz edilmesi zor olan bu durum için yapılan araştırmaların son on yıl içerisinde yoğunlaşması konuya verilen önemin arttığını göstermektedir. Birçok çalışan çeşitli sebeplerle yıldırma ile karşılaşabilmektedir. Fakat çalışanlar bu durumu kabullenmekte veya kaldığı baskının adını koyamamaktadır. Çoğu zaman iş hayatının akışı içerisinde durumu normalleştirmektedir. Sürekli olarak asgari ücretle çalışan veya sigortası eksik yatan, çeşitli zamanlarda yatmayan bir personel bu durumun iş hayatının gereği olduğunu içselleştirebilmekte düzeltmek için bir çalışma içerisine girmek istememektedir. Bu bölümde Türkiye’de yapılmış olan araştırmalardan örnekler verilmiştir.

Uğurlu ve arkadaşları (2012) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda yıldırma davranışlarının öğretmenlerde güven problemi oluşturduğu gözlemlenmiştir. Güvensiz bir ortam ve sosyal sorunların öğretmenin verimliliğini etkilemekte görevlerini yaparken zorlanmakta oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu araştırma sonucuna göre yıldırma davranışlarının bağımsız değişkenler açısından bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Cemaloğlu ve Kılınc (2012) ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenleri ile yapılmış araştırma ile yöneticilerin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma karşılaştırmıştır. Etik liderlik ile örgütsel güven yıldırma davranışları üzerine etkisinin negatif yönde olduğu ortaya konmuştur. Okul yönetiminin etik liderlik yönetiminin

öğretmenlerin güven algısını pozitif yönde etkilediği ve oluşan iklim sebebi ile yıldırma davranışlarının azalma eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kılınç (2012) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin denetim odağı puanları ile yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile yaptığı araştırma sonucunda, öğretmenlerin %60'ının dıştan %40'ının içten denetimli olduğu sonucunu ifade etmiştir. Dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere göre yıldırmaya daha çok maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. İçten denetimli bireylerin kişilik özelliklerinin daha kuvvetli olduğu dıştan denetimli bireylerin kurban rolünü benimsediği sonucuna ulaşılmıştır. Karcıoğlu ve Çelik (2012) yıldırmanın, örgüte bağlılığı ne şekilde etkileyeceğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma Erzurum merkezde görev yapan banka çalışanları ile yapılmıştır. Banka çalışanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi mercek altına alınmıştır. Araştırmada deneklerin çeşitli demografik özelliklerine göre ve örgütsel alt boyutlara göre karşılaştırma yapılmıştır. Örgütün başarısı için gerekli olan takım çalışması için yıldırmanın önemli bir engel olarak gözüktüğü tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların yıldırma ve bağlılık algılarını demografik özelliklerden yalnızca cinsiyet boyutunun etkilediği gözlemlenmiştir. Verileri analiz edildiğinde banka çalışanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yüçetürk (2012) işyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, sendikaların yıldırma üzerine herhangi bir çalışma içinde olmadıklarını göstermekte olup sadece şikâyet üzerine görülen olaylara müdahale yapıldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda sendika çalışanlarının yıldırma kavramını tam olarak algılayamadıkları görülmüştür. Buna karşılık sendika kollarına göre karşılaşılan yıldırma davranışlarında sendika yöneticilerine göre farklı cevaplar alınmıştır. Alınan cevapların literatür ile de uyumlu olduğu görülmüştür. Çalışma kollarının çalışan üzerine farklı baskı unsurları uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel (2011) iş yerinde ayrımcılık üzerine yaptığı araştırmada yıldırmanı bir ayrımcılık türü olarak kategorize etmiştir. Yıldırmanın fiziksel olmaktan çok psikolojik şiddet içerdiği ve bilinçli yapıldığı ifade edilmiştir. Psikolojik yıldırmanın sonucunda çalışan sosyal, fiziksel ve zihinsel problemler ile karşılaşabilmekte ve işten ayrılmak zorunda kalabilmektedir. Ertürk (2011) ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının özellikleri ve tetikleyici nedenleri üzerinde durmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, Türkiye’de ve dünyanın farklı yerlerinde yapılmış araştırmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca araştırmanın sonunda, Türkiye’de bulunan ilköğretim kurumlarında, yıldırma davranışlarının önlenmesi konusunda yararlı olması ümit edilen öneriler geliştirilmiştir.

Çolak (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını tespit etmek amacı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Tespit edilen bulgular sonucunda yıkıcı etkileri bilinen yıldırma davranışlarının eğitim örgütlerindeki boyutunun tespit edilerek yıkıcı sonuçlarına ışık tutması amaçlanmıştır. Sonuç olarak ilköğretim okullarında görev yapan eğitim personelinin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiş olup bu davranışların çeşitli demografik özelliklere göre farklılıklar arz ettiği tespit edilmiştir. Avcı ve Kaya (2010) yıldırma ile kişilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada yıldırma ve kişilik kavramlarını ayrı ayrı incelemiş ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışmıştır. Bu sebeple İzmir’de otelde çalışan personel kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sadece sosyal ilişkiler ve kendini göstermeye yönelik saldırıların kişilik özelliklerine göre farklılık gösterdiği, bunun yanında itibara, çalışma, yaşam kalitesine ve özel yaşama dair saldırıların kişilik özellikleri ile değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin ve arkadaşları (2010) özel ve resmi kurum personellerinin yıldırma ile ilişkin görüşlerini araştırmışlardır. Yıldırmanın sadece iş yaşamını değil bireyin aile yaşantısı ve sosyal hayatını da olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Ailelerin durumdan huzursuz oldukları ve aile bireylerine destek oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, yıldırmanın sadece bireyi

etkileyen bir kavram olmadığı, bireyle etkileşim halinde olan bütün gruplar (iş, aile, sosyal çevre) için çözülmesi gereken bir problem teşkil ettiği söylenebilir. Köse ve Uysal (2010) kamu personelinin yıldırma (yıldırma) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine çalışma yapmışlardır. Çalışma için Manisa ili tarım il müdürlüğü çalışanları örneklem olarak alınmıştır. Yıldırma demografik özelliklere göre incelenmiş çalışanların tümüne yansıyan bir yıldırma olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların kapalı ortamdaki ziyade arazide çalışmalarına bağlanmıştır. Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça yıldırma algısının arttığı gözlemlenmiş bu durum personelin eğitim düzeyi arttıkça hak ve sorumluluklarını daha iyi bilmelerine bağlanmıştır.

Gül (2009) yıldırma, iş sağlığı için önemli bir psikososyal risk kabul etmiştir. Bu nedenle yıldırmanın nedenlerinin araştırılması ve tedbir alınması gerektiği vurgulanmıştır. Yıldırmanın bir suç olduğu ve yasalarla da mağduru korunması gerektiği belirtilmiştir. Yıldırma maruz kalan bireylerin yasal haklarını bilmeleri ve maruz kaldıkları durum için kanıt toplamaları gerektiği ve durum karşısında gerekli tepkiyi göstermeleri gerektiği belirtilmiştir. İbicoğlu ve arkadaşları (2009) kamu sektöründe yaptıkları araştırmada örgütlerde yıldırma incelemiştir. Araştırma, kamu kurumlarında yıldırma eylemlerinin varlığını ortaya koymak amacı ile yapılmış bir araştırmadır. Belediye bürokratik yapısı itibariyle daha esnek ve değişken; valilik bürokrasinin en katı ve disiplinli uygulandığı noktadır. Bu sebeple çalışmada bu iki kurum dikkate alınarak örneklem seçimi yapılmıştır. Ulaşım, izin, süre ve maliyet sebebiyle çalışma sadece Isparta ilinde uygulanmıştır. Sonuç olarak yıldırma davranışlarının sık görülen bir durum olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin karşılaştıkları yıldırma davranışları arasında farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın Isparta ile sınırlı kaldığı, daha güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için yıldırmanın daha geniş olarak araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

Demirel (2009) psikolojik taciz durumlarının kamu kurumlarını karşılaştırması üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sağlık, eğitim ve PTT kurumu çalışanları ile yapılmış bir araştırma olup kurumlara göre psikolojik baskı unsurlarının farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. PTT

çalışanlarının sağlık ve eğitim çalışanlarına göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2008) öğretmen ve okul müdürlerinin karşılaştıkları yıldırmanın yönü üzerine çalışma yapmıştır. Bunu saptamak amacı ile Ankara'nın dört ilçesinde tarama yöntemi ile çalışmalar yapılmıştır. Okul müdürlerinin müdür yardımcısına göre daha çok yıldırma ile karşılaştıkları bunun sebebinin, müdürlerin dış baskılar ve üst amirlerle doğrudan iletişim halinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin karşılaştıkları yıldırmanın okul içi ve okul dışından eşit oranda olduğu halde öğretmen ve müdür yardımcılarının daha çok okul müdürü kaynaklı yıldırma maruz kaldıkları, öğretmenlere müdür yardımcılardan kaynaklanan yıldırma olaylarının sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Acar ve Dünder (2008) işyerinde yıldırma maruz kalma ve demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yıldırma maruz kalan havayolu şirketi personelinin sosyal ve demografik özellikleri incelenmiş ve yıldırma karşı göstermiş oldukları tepkilerin ortak özellikler içerdiği ve bu tepkilerin iş yaşamına olumsuz yansımalarının olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşamını ve bireyin sağlığını olumsuz etkileyen psikolojik taciz davranışlarının daha genel olarak büyük çaplı ele alınması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bunun makro düzeyde toplumsal açıdan vereceği zararları tahmin etmek zor olmamaktadır. Yıldırma maruz kalan insanların olumsuz davranışlar geliştirdikleri üzerine yapılan araştırma sonunda şirketlerin, özellikle insan kaynakları bölümünün yıldırma ile ilgili yapılan araştırma ve tespitler üzerinde durması gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmada demografik özelliklerden yaş ve pozisyon ile yıldırma arasında bağ tespit edilmiştir. Gündüz ve Yılmaz (2008) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmanın evrenini 2006–2007 öğretim yılında Düzce ili merkez ilçesinde resmî ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmuştur. En çok yaşanan yıldırma davranışlarının başında, yapılan işin hissettirmeden (dolaylı) yollarla kontrol edilmesi, yapılan işin, başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin

reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçlarıyla ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması biçiminde ki davranışlar yer almaktadır. Ortaöğretim kurumu öğretmen ve yöneticilerin yıldırma görüşlerine göre yıldırma davranışını en çok uygulayan grup yöneticilerdir. Yıldırma davranışları ile başa çıkmada en çok kullanılan çözüm ise “mücadele etmek” şeklinde ortaya çıkmıştır.

Toker (2006) ilköğretimde çalışan öğretmen ve yöneticilerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında yönetici ve öğretmenler arasında yıldırma olaylarını gerçekleştiği ve bu durumun saldırgan davranışlara dönüştüğü ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmanın MEB aracılığı ile uygulanmasının katılımcı üzerinde oluşturduğu baskı verilen cevaplarda tereddüt edilmesine yol açtığını ifade etmiştir. Bu durumun yaptığım çalışma içinde geçerli olduğunu söylemek gerekir. Özel ve resmi okulda çalışan öğretmenlerin karşı karşıya oldukları baskı unsurlarının aynı çıkması bunun yanında baskıya maruz kalan personelin kişilik özelliklerinin yıldırma üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Sezgin ve arkadaşları (2012) eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırmaya göre eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişliğin demografik nedenlerden kaynaklanmadığı bu nedenle örgütsel nedenlerle ilişkili araştırmaların yapılması gerektiği belirtilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bir başka sonuçta eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcısına göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarıdır. Bu durum sorumluluk ile tükenmişlik arasında bir ilişki olabileceğini ortaya koyması açısından incelemeye değer bulunmuştur. Kaya ve Uskun (2012) engellilere yönelik mesleklerde tükenmişlik ve iş doyumunu incelemek amacı ile yapılmıştır. Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve kamu kurumlarında görevli çeşitli meslek gruplarına mensup kişiler örneklem olarak alınmıştır. Araştırmada engellilere yönelik

çalışan bireylerde iş arkadaşlarından verilen desteğin, üstlerinden takdir görmenin ve gelir durumunun motivasyon açısından önemi görülmüştür. Bu sebeple engelli bireylerle çalışan meslek grupları için tükenmişliği azaltıcı ve iş doyumunu artırıcı tedbirlerin alınmasının faydalı olacağı tespit edilmiştir.

Öztürk ve arkadaşları (2011) muhasebe meslek grubunun tükenmişlik durumu ve işe bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma özellikle insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan meslek grupları için yapılmış olup muhasebe meslek grubu araştırma için örneklem olarak seçilmiştir. Sonuç olarak muhasebe meslek grubunun diğer yüz yüze iletişim halinde olan meslek grupları gibi tükenmişlikten etkilendiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu halde duygusal tükenmişlik ile iş doyumunu arasında ilişki saptanmamıştır. Cephe (2010) İngilizce öğretmenlerini tükenmişliğe sürükleyen etkileri araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişliklerinde ana neden olarak yönetim odaklı sorunlar ifade edilmiştir. Çalışmada öğretmenleri tükenmişliğe götürecek nedenlerden hiç birisinin öğretmenlerin mesleki kimliğine zarar verecek davranışlar kadar tükenmişlik oluşturamayacağı sonucuna varılmıştır. Barutçu (2008) tükenmişlik sendromunu incelemiştir. Tükenmişlik pek çok meslek alanında görülen bir sendrom olmasına rağmen insan ilişkili mesleklerde daha fazla ön planda olduğu vurgulanmıştır. Bu sebeple sağlık hizmet sektörüne yönelik araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar yaş ilerledikçe tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığı görülmüştür. Çalışma yılı temel alındığında ise tükenmişliğin ve duyarsızlaşma durumunda tükenmişliğin daha az olduğu görülmüştür. Diğer bir sonuç olarak çocuk sayısı arttıkça duyarsızlaşmanın azaldığı tespit edilmiştir.

Dağlı ve Gündüz (2008) Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında (YİBO) görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda YİBO'larda görev yapan yöneticilerin tükenmişlik konusunda yeterli bilgi ve bilince sahip olmadıkları, tükenmişlikle başa çıkma metotları üzerine eğitim almaları gerektiği vurgulanmıştır. Yapılan araştırma YİBO'larda çalışan öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlik oranının üst

düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Birinci kademe öğretmenlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı yönünden tükenmişlikleri yüksek iken ikinci kademe öğretmenlerinde duyarsızlaşma oranının yüksek çıkması manidar bulunmuştur.

Besler (2006) çalışmasında, sanayi kuruluşlarına nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş olan Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerde meydana gelebilecek olan tükenmişlik incelenmeye çalışılmıştır. Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin hangi düzeyde var olduğu, tükenmişliği etkileyen aktörler, bunların nasıl etkisinin azaltılabileceği konuları üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda Duyarsızlaşma alt ölçeği puanları açısından, yaş, aylık gelirin yeterliliği, hizmet süresi, mesleği sürdürme nedenleri, emeklilik isteği, eğitim sisteminden memnuniyet grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır. Kişisel Başarısızlık alt ölçeği puanları açısından mesleği sürdürme sebepleri, mesleki gelecek düşüncesi ve eğitim sisteminden memnuniyet grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır. Duygusal tükenmişlik alt ölçeği puanları açısından hafta sonu tatilini iple çekme ve gelecekle ilgili düşünceler grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır

Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli demografik özelliklere göre incelemiştir. Çalışmada çevresel etkenler, çalışma ortamı ve örgüt içi iletişim durumları değerlendirilmiştir. Mesleki tükenmişlik düzeylerinin değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile yapılmış betimsel bir araştırmadır. Araştırma sonucunda, kişisel başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmalarından etkilenmezken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmayanlarda yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin her üçü de öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumlarından, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilenmektedir. Sınıflardaki ortalama öğrenci

sayısı arttıkça, öğretmenler üstlerinden takdir görmediklerinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum yaşadıklarında daha fazla kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıkları saptanmıştır

2.3. TÜKENMİŞLİK VE MOBBİNG ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Karakuş ve Çankaya (2012) öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin, stres, iş doyumunu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi üzerinde durmuştur. Araştırmanın evrenini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda bireyin maruz kaldığı psikolojik şiddet davranışlarının stres ve tükenmişliği pozitif iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ise negatif etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik şiddet davranışlarının kişinin psikolojisini olumsuz yönde etkileyen değişkenler için tetikleyici unsur olduğu söylenebilir. Dikmetaş ve arkadaşları (2011) asistan hekimler üzerinde yıldırma ve tükenmişlik düzeyleri üzerine incelemede bulunmuşlardır. Yıldırma ve tükenmişlik düzeyleri arasında demografik özelliklere göre ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum için farkındalık düzeyinin yeterli seviyede olmadığı, yıldırmaya maruz kalma ve tükenmişlik seviyelerinin sağlık çalışanları için tedbir alınması gereken seviyelerde olduğu araştırma sonucunda belirtilmiştir.

Alkan (2011) beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştığı yıldırma davranışlarının tükenmişlikleri üzerine etkisini incelemek amacı ile araştırma yapmıştır. Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ile özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden elde edilen verilerinden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda yıldırma davranışı arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerinin de arttığı görülmektedir. Ardiç ve Polatçı (2009) tükenmişlik sendromunu ve işle bütünleşme kavramlarını incelemiştir. Bireyin tükenmişlik durumu ile işle bütünleşmesinin birbiri ile negatif ilişki içinde

olduğunu ifade etmişlerdir. Bireyin tükenmişlik duygusu arttıkça işle bütünleşmesi azalmakta, işle bütünleşmesi arttıkça tükenmişlik duygusu azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda duygusal tükenme arttıkça bireyin enerjisi azalmakta duyarsızlaşma arttıkça aidiyet duygusu artmakta kişisel başarı azaldıkça yeterlilik duygusu azalmakta olduğu belirtilmiştir. Araştırmada işle bütünleşmeyi sağlama stratejileri üzerinde durulmuş dolayısı ile tükenmişliği önleyici kavramlar araştırılmıştır.

2.4. YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Yusof ve arkadaşları (2013) güç motivasyonu ve öğretmen tükenmişliğinin öğrenci tatminine etkisini incelemişlerdir. Araştırma devlet üniversitelerinde çalışan eğitim personeli ve öğrencileri kapsamaktadır. Öğretmen tükenmişliğinin öğrenci tatmini üzerinde negatif etki yapacağı ifade edilmektedir. Bu çalışmada sonuçlar, güç motivasyonunun tükenmişlik üzerinde olumsuz etkisinin olduğu, yetki ve sorumluluk vermenin öğrenci tatminine olumlu etkisinin olduğunu ve tükenmişliğin ise öğrenci tatmini üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu göstermiştir. Dominguez ve Padilla (2013) Ceuta şehrindeki sağlık çalışanları arasındaki farklı davranış karakterlerini incelenmeyi amaçlamışlardır. Çalışmaya farklı işyerlerinden, farklı branşlardan ve cinsiyetlerden, kademeli örnekleme yoluyla rastgele seçilmiş 200 çalışan katılmıştır. Araştırmada beş davranış karakteristiği tespit edilmiştir. Bu davranışlar, %85 ağırlıkta yıldırma, %70 ağırlıkta tükenmişlik, %64 ağırlıkta ailevi tatmin, %52 ağırlıkta duygusal kişilik, profesyonel başarı ve mesleki kişisel ağırlık ve 73 ağırlıkta toplumsal değerlendirmedir.

Ortner (2012) öğretmenlerin kendileri tarafından rapor edilmiş tükenmişlik tecrübeleriyle öğretmenlerin objektif performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çoklukla kullanılan uç ve uzun dönemli kriterler yerine, stresli ortamlarda kısa dönemli davranış örneklerini ölçmek amacıyla şahıslara görevler verilmesi yöntemiyle yeni bir yaklaşım takip edilmiştir. Bunlar düşük kavramsal beklentileri olan ve görevlerin çatıştığı, takvim

baskısı bulunan, uygunsuz çalışma ortamlarında gerçekleştirilmesi beklenen görevlerdir. Performans verileri ve işle bağlantılı öğretmen tecrübelerine ilişkin olarak 103 öğretmen ile çalışılmıştır. Öğretmenler tarafından rapor edilen tükenmişliklere ilişkin ölçekler, objektif performans hızı ve performans kalitesi ile orta seviyeli bağlantılar ortaya çıkarmıştır ($r=.23$ ve $r=.30$ arası). Tükenmişlikle muhatap olan öğretmenlerin planlı takvim içinde sıkıştıklarında gösterdikleri düşük performans ve kötü çalışma ortamlarında ortaya çıkardıkları kalitesi düşük çalışmalar ortaya konmuştur.

Bonciu ve Caprarescu (2012) gelişmekte olan bir ekonomideki dönüşüm süreci, bu süreç içerisinde yaşanan stres, yıldırma davranışları ve tükenmişlikleri incelemektedir. Günümüzde iş yerindeki en belirgin problemi, genellikle çok fazla veya çok az iş yükü neticesinde ortaya çıkan ve psikolojik ve duygusal tükenmişlikle kendini gösteren bir sendrom olan kronik yorgunluk olarak tanımlamaktadır. Stres ve tükenmişliğin önlenabilir olduğunu ifade etmekte ve çare olarak direnç kazanmayı göstermektedir. Kronik yorgunlukla baş etmenin kişisel sağlığı korumaktan geçtiğini vurgulamaktadır. Sağlığı ise sosyal ve ekonomik olarak üretken bir yaşam sürdürülebilirlik kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Sezer (2012) duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısı bağlamında öğretmenlerin tükenmişlik durumları incelenmekte ve tükenmişliğe etki eden faktörler ortaya konmaya çalışılmaktadır. Çalışma, 2010-2011 eğitim ve öğretim yılında Balıkesir'de görev yapan 114'ü kadın ve 78'i erkek olmak üzere 192 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, cinsiyet, eğitim seviyesi, ihtisas, kıdem, sınıflardaki öğrenci sayısı, okul seviyeleri (ilkokul, ortaokul, lise) ve öğretmenlerin çocuk sahibi olma ve olmama durumlarının tükenmişlik üzerinde etkileri olduğunu göstermiştir.

Tonini ve arkadaşları (2011) iş yerinde yıldırma ve streste cinsiyet faktörü bağlamında ortaya çıkan farklılıkları tanımlamakta ve tanı koymadaki kritik hususları analiz etmektedir. Çalışmada 2001 ve 2009 yılları arasında 345 ayaklı hasta (ayakta tedavi edilen - 148 erkek, 197 bayan, yaş ortalaması 41 ± 10.49) işle ilişkili psikopatolojik problemlere ilişkin olarak incelenmiştir. Yıldırma (bullying) tanısı ICD-10 ve DSM-IV uluslararası

kriterleri kullanılarak konulmuştur. Disiplinler arası tanı değerlendirmeleri sonrasında (mesleki hastalıklar birimi, psikoloji ve psikiyatri servisleri) 35 kişide yıldırma tanısı, iki kişide travma sonrası stres bozukluğu, 33 kişide uyum bozukluğu, 54 kişide işle ilgili anksiyete tanısı, yedi kişide işten bağımsız olarak uyum bozukluğu ve 112 kişide çeşitli psikiyatrik bozukluklar gözlemlenmiştir. 34-45 yaş arası bayanlar yüksek sıklıkta (65%) yıldırma sendromu ve diğer işle alakalı stres bozuklukları göstermişlerdir. Sonuç olarak, iş yerinde kadınlar erkeklere oranla daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadır. Fenomene (yıldırma) karşı farkındalık, yıldırmanın önlenmesi için önemli bir gerekliliktir. Önleme, yalnızca etkili bilgilendirme ve işverenler ile çalışanların eğitilmesi ile sağlanabilir.

Zaghloul ve Abou El Enein (2009) iki farklı sağlık kurumunda çalışan hemşirelerin stres seviyelerinin ve her bir kurumdaki stres etkenlerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. İş stresi, çalışanların kapasitesini aşan zorlu bir çalışma ortamında kişisel ilişkilerden kaynaklanan, çalışanlar arası zarar verici duygusal ve fiziksel reaksiyonlar olarak tanımlanmaktadır. Veriler, daha önce güvenilirlik ve geçerlilik açısından test edilmiş ve hemşireler üzerinde klinik çalışmalarında kullanılmış bir stres anketi kullanılarak toplanmıştır. İstatistiksel analizlerde hata olasılığı olarak %5 alınmıştır. Sonuç olarak, kurumsal ve hiyerarşik yapılardaki farklılıklara rağmen stres faktörleri ve seviyeleri her iki hastane için de aynı çıkmıştır. Tükenmişliğin önlenmesi için mesleki stresin azaltılması ve buna yönelik unsurların güçlendirilmesi ön plana çıkmaktadır. Bunun, görevlerin yeniden tanzim edilmesiyle, vardiya sisteminin düzenlenmesiyle, iş sağlığı eğitimleriyle ve özellikle küresel mali krizde iş güvencesinin sağlanmasıyla başarılabilir olduğu değerlendirilmiştir. Sa ve Fleming (2008) Portekiz hemşirelerine yönelik yıldırma davranışlarının yaygınlığı ve yıldırmaya maruz kaldıklarını rapor eden hemşirelerin gösterdikleri tükenmişlik sendromu belirtileri ve zihinsel sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmaya 107 hemşire katılmıştır. Bu kişilerden %13'ünün son altı ay içerisinde yıldırmaya maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin karşılaştıkları üç ortak yıldırma davranışı kendi ihtisas seviyelerinin altında iş yaptırılması, sorumluluk alanlarının ellerinden

alınması veya daha önemsiz ve kötü görevlerle değiştirilmesi ve baş edebileceklerinden fazla iş yüküne maruz bırakılmalarıdır. Yıldırılan hemşireler çok yüksek olumsuz etkilenmiştir.

Navarro ve Lluís (2006) Yıldırma davranışları, olağan psikolojik risk değerlendirmesi ile bütünleştirilmiş olan güvenilir ve geçerli bir yöntemle ölçülmüştür. Bu çalışmaya 513 gönüllü katılım sağlamıştır. Seçilen yıldırma davranışı ölçütleri faktör analizine ve sonrasında ise bir regresyon analizine tabi tutulmuşlardır (düzeltilmiş R kare değeri=0.507). Bu ölçütler önleyici değerlendirmelerde, önleyici önlemlerin alınmasında ve sağlık programlarında kullanılabilir. İzquierro ve arkadaşları (2006) sağlık ve eğitim sektöründen 520 çalışanın katılımı ile yıldırmaya ilişkin psikolojik değişkenleri incelemiştir. Çalışmanın amacı, yüksek ve düşük yıldırma riskine maruz kalan grupları ayırabilecek değişkenlerin tespit edilmesidir. Çalışma sonuçları, yıldırma ile değişkenler (tükenmişlik, iş tatmini ve psikolojik sağlık) arasında önemli bağlantılar olduğunu göstermektedir. Ayırt edici analiz (Discriminant Analysis) vasıtasıyla, idareden memnuniyetsizlik, duygusal tükenmişlik, sinizm (cynicism) ve depresif semptomların şahısların yıldırmaya maruz kalma risklerinin (düşük veya yüksek) belirlenmesine imkan sağladığı ortaya çıkarılmıştır.

Santullo (2005) sağlık personeline yönelik olarak yıldırma ve tükenmişlik risklerini incelemektedir. Tükenmişliğin çalışan stresinin bir sonucu olduğu ve düşük moral, düşük iş performansı, düşük üretkenlik ve devamsızlık gibi sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Çalışmanın amacı, tükenmişlik seviyesinin ölçülmesi ve bunun Rimini şehrindeki sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin bütün yönleriyle incelenmesidir. Çalışanların geneli hastalarla iyi ilişkiler kurduklarını, iş beklentilerinin yüksek olduğunu fakat göreceli yüksek seviye strese maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışma, stresin ve sağlık operatörleri arasındaki çalışanları arasındaki çatışmanın yönetilebilmesi çalışma koşullarının iyileştirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Weber ve Reinhard (2000) mevcut tükenmişlik sendromu tanımlarını incelenmekte ve nedenlerine ilişkin muhtemel çağdaş hipotezler ortaya koymaktadır. Teşhis kriterleri ve muhtemel terapiler incelenerek

önleme yöntemleri tartışılmaktadır. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun işle alakalı bir hastalık olup olmadığına yönelik ilave çalışmalar yapılmasının acil bir ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Yazarlara göre, son 10 yıllık dönemde toplumsal değişimler ve çalışma şartlarındaki dönüşüm nedeniyle tükenmişlik sorununa ilgi artmıştır. Hâlihazırda, genel kabul görmüş bir tükenmişlik tanımı ve buna bağlı teşhis kriteri bulunmamaktadır. En çok kabul gören tanıma göre tükenmişlik sendromunun karakteristikleri takatsızlık (iş yapacak gücü kendinde görmeme), benlik kaybı (depersonalization) ve kişisel performanstan tatmin olmamadır. Tükenmişlik bugün, üstesinden gelinemeyen kronik stresin bir sonucu olarak algılanmaktadır.

Leymann ve Gustafsson (1996) işyerlerindeki aşırı sosyal stres faktörü olarak tanımlanan yıldırmanın (mobbing) yol açtığı ciddi zihinsel ve psikosomatik sağlık problemleri ortaya konmuş ve tartışılmıştır. Post travmatik stres bozukluğu (PTSB) belirtisi gösteren İsveçli çalışanlara yönelik yapılan bir çalışma ile toplanan semptom istatistikleri bir faktör analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca, PTSB üzerinde uzmanlaşmış olan bir rehabilitasyon kliniği ile ortak yürütülen bir çalışmada, iş yerinde yıldırmaya maruz kalan 64 hastaya teşhis konulmuştur. Bu çalışmanın sonucu, yıldırmaya maruz kalan 64 hastanın yaşadıkları PTSB'nin savaş mahkûmları veya hapisane kamplarında kalanlarla eşdeğer zihinsel etkilere maruz kaldıklarını göstermiştir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni, veri toplama yöntemi ve toplanması, verilerin islenmesi, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili çalışmalar açıklanmış, veri toplama aracının hazırlanışı ve özellikleri belirtilmiştir.

3.1. PROBLEM CÜMLESİ ve ALT PROBLEMLER

Meslek Lisesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri ile maruz kaldıkları yıldırma davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan Kültür dersi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan Meslek dersi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan Meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan Meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Mesleki ortaöğretim kurumlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Mesleki ortaöğretim kurumlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışları kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Mesleki ortaöğretim kurumlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma mesleki ortaöğretim kurumlarında çalışan eğitim çalışanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının mesleki tükenmişlikleri üzerine etkisini analiz etmek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda meslek liselerinde görev yapan ve yapmış olan kültür dersi öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri ile yapılmış olan ölçek çalışması neticesinde öğretmenlerin karşılaştığı problemler tespit edilmeye çalışılmış ve çıkan sonuçlar değerlendirilip problem ve alt problemlerin cevabı aranmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırma meslek liselerinde çalışan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin karşılaştığı formal ve informal yıldırma davranışlarının tespit edilmesi düşünülmektedir. Yıldırma davranışların öğretmenlerin tükenmişlik algıları üzerine etkisinin tespit edilerek farkındalık oluşturacağı öngörülmektedir. Problem çözmenin ilk amacı problemin tespit edilmesidir. Araştırma sonucunda var olan problemin açıklığa kavuşacağı düşünülmektedir.

Sanayi ve ticaret odalarının belirttikleri en önemli sorunlardan biri nitelikli ara eleman ihtiyacı olduğu halde meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranının yüksek olduğu gözükmektedir. Yapılan bir araştırma Türkiye'de

işsizlik oranının ilkokul mezunlarından sonra lise mezunlarında olduğunu göstermektedir. Bu durum göstermektedir ki Türkiye’de lise eğitimi mesleki yeterlilik kazandıramamaktadır (Uyar, 2008). Vasıf kazanamayan lise mezunlarının iş bulma oranı düşmekte, iş arama ve işsizlik süresi artmaktadır. Mesleki eğitimin nitelikli eleman yetiştirmesi için, sağlıklı ve iletişim kanallarının açık olduğu eğitim ortamının önemi göz ardı edilmemelidir. Meslek ve kültür öğretmenlerinin birlikte hareket etmesi öğrencilerin teorik ve pratik eksikliklerinin giderilmesi açısından önemlidir. Problem tespit edildikten ve sorun olduğu kabul edildikten sonra çözüm için çalışma yapılabilecektir. Bireyler problem durumunu inkâr yoluna gittiği sürece çözüm için gayret göstermeleri beklenmemelidir. Bu araştırma ileride yapılabilecek olan çalışmalar için kaynak oluşturması ve problemin ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir.

3.4. TANIMLAR

Zorbalık: fiziksel şiddetten çok psikolojik baskı ve yıldırma politikası ile işyerindeki herhangi bir çalışana uygulanan ısrarlı ve bilinçli bir davranış (Yüçetürk, 2003)

Psikolojik Yıldırma (Mobbing) : Bir kişiye, bir ya da daha fazla kişinin, sürekli olarak, kişinin kendine güvenini sarsacak şekilde ve acımasızca kötü niyetli hareketlerde bulunarak ve alay ederek toplumsal itibarını düşürmek suretiyle uyguladığı baskıların tümüdür.

Kültür Branşı: Resim ve müzik gibi daha çok genel yeteneğe dayanan branşlar.

İncinme: Toplum insanının yaşam kalitesini etkileyen, huzursuz olmasına sebep olan, içini daima ezik bir halde gezdiren bir durum.

Depresyon: Duygulanımda elem tarzında çökkünlük, ilgi ve istek kaybı, olumsuz düşünceler ve davranış bozuklukları ile belirli çeşitli ruhsal ve bedensel belirtilerle kendini gösteren psikiyatrik bir hastalıktır (Erden, 2014).

Meslek Branşı: Mesleki Teknik Öğretim Liselerinde okutulan mesleki eğitim derslerine ait (bilgisayar; okul öncesi gibi) branşlar.

Stres: Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir gerginlik durumudur.

Tükenmişlik: İşyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur.

3.5. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler SPSS programında analiz edilerek bulgular elde edildi ve elde edilen bulgular denenceler ile karşılaştırılarak değerlendirildi. Değerlendirme sonucu ve çözüm önerileri sunulmuştur.

3.6. SAYILTILAR

Ölçek uygulanan öğretmenlerin soruları yansız ve dürüst olarak cevap verecekleri kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan personelin gönüllülük esasına göre formları doldurması istenmektedir.

Veri toplama aracı ile elde edilen veriler, araştırmanın amacına ulaşması için yeterlidir.

3.7. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma 2012- 2013 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beykoz İlçesindeki mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapmış öğretmen ve yöneticiler ile sınırlıdır.

Kişisel özellikler “yas, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim durumu” ile sınırlıdır

3.8. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni İstanbul ili Beykoz ilçesinde tüm meslek liselerindeki kültür ve meslek dersi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini evren içerisindeki öğretmenlerden tesadüfi yöntemle seçip çalışmaya dâhil edilen öğretmenler oluşturmaktadır.

Beykoz İlçesi Meslek Liselerinde çalışan eğitim personelinin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Bay	48	46,15	73	9,66	121	48,21
Bayan	56	53,85	74	0,34	130	51,79
Toplam	104	100	147	%100	251	%100

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin %46,2 'si bay % 53,8'inin bayan olduğu, kültür dersi öğretmenlerinin ise %49,7' sinin bay %50,3 'ünün ise bayan olduğu görülmektedir. Bütün katılımcılar göz önüne alındığında %48,21'inin bay % 51,79'unun ise bayan olduğu görülmektedir. Bay ve bayan katılımcıların birbirine yakın adetlerde olmasının yanında meslek dersi öğretmenlerinin ve kültür dersi öğretmenlerinin bay ve bayan oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu durumda bay ve bayanların branş tercihlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
20 - 30 yaş	27	25,96	42	28,57	69	27,49
31 - 40 yaş	50	48,08	73	49,66	123	49,00
41 ve üzeri	27	25,96	32	21,77	59	23,51
Toplam	104	100	147	100	251	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin %25,96 'sinin 20 ile 30 yaş arası , % 48,08'inin 31 ile 40 yaş arasında olduğu, %25,96 sınıfın ise 40 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin ise %28,57 'sinin 20 ile 30 yaş arası , % 49,66'sının 31 ile 40 yaş arasında olduğu, %21,77 sinin ise 40 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek branşına göre ve kültür dersi branşına göre benzer özellikler gösterdiği görülmektedir. Bunun yanında katılımcı öğretmenlerinin %27,91 'sinin 20 ile 30 yaş arası , % 49,00'inin 31 ile 40 yaş arasında olduğu, %23,51 inin ise 40 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarıya yakınının 31 ile 40 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Medeni Durum	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Evli	69	66,35	103	70,02	172	68,53
Bekâr	29	27,88	42	28,57	71	28,29
Dul	6	5,77	2	1,36	8	3,19
Toplam	104	100	147	100	251	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin %66,96 'sının evli , % 27,88'inin bekâr, %5,77 sinin ise dul olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %70,02 'sinin evli , % 28,57'sinin bekâr, %1,36 sinin ise dul olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %68,53 ünün evli %28,29'unun ise bekâr öğretmenlerden oluştuğu, %3,19 'unun ise dul olduğu görülmektedir. Meslek branşına göre ve kültür dersi branşına göre medeni durumlarının benzer özellikler gösterdiği görülmektedir. Bunun yanında evli öğretmen grubunun toplam katılımcı grubunun %68,53 ünü oluşturduğu görülmektedir. Katılımcı grubun %28,29'unun bekâr %3,19 unun ise dul olduğu görülmektedir. Bu oranların genel ortalamanın üzerinde olduğu ve öğretmenlerde evlilik eğiliminin genel ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Çocuk Sayısı	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Yok	41	39,42	69	46,94	110	43,82
1 Çocuk	19	18,27	36	24,49	55	21,91
2 Çocuk	33	31,73	36	24,49	69	27,49
3 ve Üzeri	11	10,58	6	4,08	17	6,77
Toplam	104	100	147	100	251	100

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin %39,42 'sinin hiç çocuğunun olmadığı , % 18,27'sinin tek çocuk sahibi olduğu, %31,73 ünün iki çocuk sahibi olduğu %10,58 inin ise 3 veya daha fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %46,94 'ünün hiç çocuğunun olmadığı , % 24,49'unun tek çocuk sahibi olduğu, %24,49 unun iki çocuk sahibi olduğu %4,08 inin ise 3 veya daha fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,82 'sinin hiç çocuğunun olmadığı , % 21,91'inin tek çocuk sahibi olduğu, %27,492'unun iki çocuk sahibi olduğu %6,77 sinin ise 3 veya daha fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların çocuk sahibi olma eğilimlerinin Meslek dersi branşı öğretmenlerinin kültür dersi branşı öğretmenlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin çocuk sahibi olma eğilimlerinin az olması ve hiç çocuğu olmayan öğretmen sayısının katılımcıların yarısını oluşturduğu dikkate alındığında bu durumun başka bir araştırma konusu olarak incelenebileceği ön görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin içinde bekâr öğretmenlerin olması çocuk sahibi olma eğiliminin az olmasını açıklayan bir durum değildir. Katılımcılar içinde tek çocuk sahibi olan öğretmen sayısının fazlalığı ve 3 veya daha fazla çocuğu olan öğretmen sayısının azlığı dikkat çekicidir.

Tablo 5: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Eşin Çalışması Değişkenine İlişkin Bulgular

Esi Çalışıyor mu?	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Evet	52	75,36	85	85,52	137	79,65
Hayır	17	24,64	20	14,48	35	20,35
Toplam	69	100	103	100	174	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan katılımcı gruplarının evli olan meslek dersi öğretmenlerinin %75,36'sının eşinin çalıştığı, %24,64'ünün ise eşinin çalışmadığı görülmektedir. Evli olan kültür dersi öğretmenlerinin %85'inin eşinin çalıştığı, %14,48'inin ise eşinin çalışmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin %79,65'inin eşinin çalıştığı, %20,35'inin ise eşinin çalışmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular katılımcıların eşlerini ağırlıklı olarak çalışanlar arasından tercih ettiğini göstermektedir, bununla beraber erkek katılımcıların eşlerinin çalışma oranının %63,33 olduğu, çalışmama oranının ise %36,67 olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Lisans	80	76,92	103	70,07	183	72,91
Yüksek Lisans	22	21,15	43	29,25	65	25,90
Doktora	2	1,92	1	0,68	3	1,20
Toplam	104	100	147	100	251	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin %76,92 'sinin lisans , % 21,15'inin yüksek lisans, %1,92 sinin ise doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %70,07 'sinin lisans , % 29,25'inin yüksek lisans, %0,68'inin ise doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin %72,91 'inin lisans , % 25,90'ının yüksek lisans, eğitimi aldığı görülmektedir.

Tablo 7: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Branş	N	%
Meslek	104	41,43
Kültür	147	58,57
Toplam	251	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların %41,43 ünü meslek dersi, %58,57 sini ise kültür dersi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Tablo 8: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
0 - 5 Yıl	33	31,73	48	32,65	81	32,27
6 - 10 Yıl	16	15,38	24	16,33	40	15,94
11 - 20 Yıl	40	38,46	61	41,50	101	40,24
21 ve Üzeri	15	14,42	14	9,52	29	11,55
Toplam	104	100	147	100	251	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin meslekteki kıdemlerinin %31,73 'ünün 0 – 5 yıl aralığında i %15,38' inin 6 -10 yıl aralığında, % 38,46'sının 11 – 20 yıl aralığında, %14,42 sinin ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin meslekteki kıdemlerinin %32,65 'inin 0 – 5 yıl aralığında i %16,33'ünün 6 -10 yıl aralığında, % 41,50'sinin 11 – 20 yıl aralığında, %9,52 sinin ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin %32,27 'sinin 0 – 5 yıl aralığında %15,94' ünün 6 -10 yıl aralığında, %40,24'ünün 11 – 20 yıl aralığında, %11,5 inin ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Beykoz İlçesi Meslek Liselerindeki Meslek ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Okuldaki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Okuldaki Kıdem	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
0 - 5 Yıl	62	59,62	118	80,27	180	71,71
6 - 10 Yıl	18	17,31	15	10,20	33	13,15
11 - 20 Yıl	20	19,23	12	8,16	32	12,75
21 ve Üzeri	4	3,85	2	1,36	6	2,39
Toplam	104	100	147	100	251	100,0

Beykoz ilçesindeki meslek lisesinde görev yapan katılımcı gruplarının Meslek dersi öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerinin %59,62 'ünün 0 – 5 yıl aralığında i %17,31' inin 6 -10 yıl aralığında, % 19,23'ünün 11 – 20 yıl aralığında, %3,85 inin ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerinin %80,27'sinin 0 – 5 yıl aralığında, %10,20'sinin 6 -10 yıl aralığında, % 8,16'sının 11 – 20 yıl aralığında, %1,36'sının ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki kıdemlerinin %71,71 'inin 0 – 5 yıl aralığında, %13,15'inin 6 -10 yıl aralığında, % 12,75'inin 11 – 20 yıl aralığında, %2,39'unun ise 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdem ve okuldaki kıdemleri birlikte incelendiğinde, meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerinin mesleki kıdemleri için benzer özellikler gösterdikleri halde okuldaki kıdemleri incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre çalıştıkları kurumda çalışma sürelerinin daha uzun olduğu görülmektedir. Bu durum meslek lisesi öğrencilerinin akademik başarılarının ve akademik eğilimlerinin düşük olması ile ilgili olabilir

3.9. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcılarının demografik özelliklerini tespit etmek amacı ile demografik bilgi formu uygulanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacı ile Çapri (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “*Piers Herrisen Tükenmişlik Ölçeği*” uygulanmıştır.

Tüm meslek grupları kadar meslek dışı gruplar üzerinde de kullanılmak üzere Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen ve kişilerin fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik düzeyini değerlendirmek üzere yedi dereceli bir ölçek üzerinde görüşmecilerin beyanına dayalı [self-report] olarak hazırlanmış Tükenmişlik ölçeği yirmi bir maddeden oluşmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları incelendiğinde, iç tutarlık katsayısı 0,90, bir ve dört ay arayla uygulanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise sırasıyla 0,88 ve 0,66 olarak rapor edilmiştir. Ölçekten, beş aşamalı bir puanlama sonucunda elde edilen puan üzerinden her bir kişinin tükenmişlik düzeyi 4 kategori altında değerlendirilmektedir. Birinci kategoride, ölçekten alınan “2 ve altındaki” puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı şeklinde değerlendirilir. İkinci kategoride, ölçekten alınan “3” puan tükenmişlik için bir tehlike sinyali olarak değerlendirilir. Üçüncü kategoride, ölçekten alınan “5” puan bir kriz durumunda olma olarak değerlendirilir. Son olarak dördüncü kategoride, ölçekten alınan “5 ve üzerindeki” puanlar derhal yardım gerektiren bir durum olarak değerlendirilir. Ölçek maddeleri “1-Hiçbir zaman” ve “7- Her zaman” biçiminde puanlanmaktadır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları duygusal incinme davranışlarını tespit etme amacı ile Toker (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “*İş Yerinde Yıldırma Ölçeği*” kullanılmıştır. Duygusal yönden incitici davranışlar ölçeğinde 59 madde yer almaktadır. Duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri ölçeği ise (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çoğu kez, (5) her zaman biçiminde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Ankette yer alan alt ölçeklerde en yüksek puan 5 ve en düşük puan 1 biçiminde değerlendirilmiştir. Örneğin “Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş

gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi” maddesine “her zaman” seçeneğini işaretleyerek yanıtlayan bir öğretmen veya okul yöneticisi, bu durumla her zaman karşılaştığını belirtmiş olmaktadır. Bu maddeye “hiç” seçeneğini işaretleterek yanıt veren bir öğretmen veya okul yöneticisi, bu durumla hiç karşılaşmadığını ifade etmiş olmaktadır.

Araştırma için Beykoz ilçesindeki Meslek Liselerinde çalışan eğitim personeline 450 adet form dağıtılmıştır. Dağıtılan formlardan 289 tane geriye dönüş elde edilmiştir. Geri dönen anket formlarının incelenmesi neticesinde sağlıklı veri elde edilemeyen 38 tanesi değerlendirmeye alınmamış geriye kalan 251 adet anket formu incelenerek araştırma için kullanılmaya değer görülmüştür.

3.10. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde geçerliliği kabul edilen analiz programlarından biri olan SPSS veri analiz programı kullanılmıştır. Veriler SPSS programına girildikten sonra her bir anket için tükenmişlik puanı ve yıldırma puanı hesaplanmıştır. Yıldırma puanı ve tükenmişlik puanının regresyon analizi yapılmıştır. Anketlerin demografik özelliklere göre frekansları hesaplanmış ve tablo olarak gösterilmiştir. Ankete katılan kişilerin tükenmişlik ve yıldırma durumları cinsiyet, branş, eşlerin çalışma durumuna ve medeni duruma göre t testi ile analiz edilmiştir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu ve mesleki kıdemlerine göre Anova testi uygulanmıştır. Yapılan analizler incelenerek tükenmişlik ve yıldırma puanlarının çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir.

3.11. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN

Araştırma 2012 -2013 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beykoz ilçesinde bulunan meslek liselerinde görev yapmış ve yapan öğretmenler ile

yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak için aşağıda isimleri yazılı okullardan faydalanılmıştır. Aşağıdaki tabloda okullara gönderilen anketler ve geri dönüş sayıları verilmiştir. Araştırmanın evrenini 2012–2013 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan meslek liseleri ile bu okullarda görev yapan eğitim personeli (yönetici ve öğretmenler) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili Beykoz ilçesinde bulunan dokuz adet meslek lisesinde görev yapan yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem kapsamına giren okullar ile bu okullarda görev yapan eğitim personeli sayıları tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Araştırma Örneklemini Oluşturan ve Bu Okullarda Çalışan Öğretmen Sayısı

Beykoz	Meslek Lisesi Sayısı	Öğretmen Sayısı
	9	510

Örneklemini oluşturan okulların tamamına ulaşılmış ancak verilen anketlerin % 64’ü cevaplandırılmıştır. Diğerleri boş yâda çok az bölümü işaretlenerek geri dönmüştür. Tablo.11’de Beykoz ilçesinde bulunan meslek liseleri ile bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanan ölçek sayıları ile bu okullardan geri dönen ölçek sayıları ve geri dönüş oranları verilmiştir.

Tablo 11: İstanbul ili Beykoz İlçesindeki Meslek Liselerine Uygulanan ve Dönen Anket Sayıları

Okulun Adı	Uygulanan Ölçek Sayısı	Geri Dönen Ölçek Sayısı	Geri Dönüş Oranı
Beykoz Kız Teknik ve M. L.	30	27	%90
Barbaros H. Paşa D. M.L.	100	57	%57
Akbaba T.M.L	20	13	%65
Anadolu Hisarı T.M.L.	60	37	%62
Boğaziçi Anadolu İ.H.L.	45	36	%80
Çavuşbaşı Ç.P.L.	60	32	%53
Çavuşbaşı İ.H.L.	10	9	%90
Galip Öztürk Ç.P.L	35	23	%65
Beykoz Tek.ve End. M.L.	85	51	%60

Araştırma için ölçek formları 2013 yılı nisan ayında dağıtılmaya başlanmıştır. Ölçekler araştırmaya katılan katılımcılara elden dağıtılmıştır. Katılımcılara belirli bir süre verdikten sonra ölçekler geri toplanmıştır. Araştırma için her okula araştırmacı tarafından tek tek gidilmiş ve formlar yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin toplanması 2013 yılı haziran ayında tamamlanmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. ÖLÇEK SONUÇLARINA AİT BULGULAR

4.1.1. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırmaya Maruz Kalma Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 12: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Tablosu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Yıldırma	Erkek	121	1,3484	,52214	1,694	,092
	Bayan	130	1,2544	,34490		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin cinsiyet değişkenine göre, yıldırmaya maruz kalma durumları incelendiğinde erkek çalışanların yıldırmaya maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=1,35$) bayan çalışanların yıldırmaya maruz kalma durumlarına göre ($\bar{x}=1,25$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; tablo 12'de .05 anlamlılık düzeyinde önemli olmadığı ($t=1,694$; $p>0.05$) görülmektedir.

4.1.2. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Mesleki Tükenmişlik durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 13: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Tükenmişlik	Erkek	121	2,1405	,78852	-1,175	,241
	Bayan	130	2,2538	,73991		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin cinsiyet değişkenine göre, tükenmişlik durumları incelendiğinde bayan çalışanların tükenmişlik durumlarının ($\bar{x}=2,25$) erkek çalışanların tükenmişlik durumlarına göre ($\bar{x}=2,14$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; tablo 13' de anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. ($t= -1.175$; $p> 0.05$)

4.1.3. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırmaya Maruz Kalma durumlarının Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Tablo 14: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Yaş	N	\bar{X}	Ss
20 - 30 yaş	69	1,3268	,37552
31 - 40 yaş	123	1,3045	,46315
41 ve üzeri	59	1,2580	,46794
Toplam	251	1,2997	,44098

Tablo 14. incelendiğinde, öğretmenlerin yaşlarına göre yıldırmaya maruz kalma durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalama 20 – 30 yaş arası öğretmenlerde ($\bar{x}= 1,33$) olduğu; en düşük puan ortalaması ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerde olduğu ($\bar{x} =1,26$) görülmektedir. 31–40 yaş arası öğretmenlerin yıldırma puan ortalamalarının ($\bar{x}=1,30$) olduğu görülmektedir. Tablo 14 incelendiğinde görülmektedir ki öğretmenlerin yaşları ilerledikçe yıldırmaya maruz kalma durumları azalmaktadır. Bu durum tecrübe arttıkça öğretmenin çevresel etkenlere daha hâkim olduğu ve tecrübenin oluşturduğu fark ile açıklanabilir. Öğretmenlerin yaşları ile yıldırma durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları tablo 15. de yer almaktadır

Tablo 15: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler		
			Ortalaması	f	P
Gruplar arası	,156	2	,078	,399	,671
Grup içi	48,459	248	,195		
Toplam	48,615	250			

Öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumlarının, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(2-248)} = .399$, $p > .05$). Anova sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşları ilerledikçe yıldırma maruz kalma durumlarının azaldığı fakat bu durumun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

4.1.4. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Tablo 16: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Yaş	N	\bar{X}	Ss
20 - 30 yaş	69	2,1739	,78509
31 - 40 yaş	123	2,2439	,72814
41 ve üzeri	59	2,1356	,81912
Toplam	251	2,1992	,76430

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalama 31–40 yaş arası öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,24$) olduğu; en düşük puan ortalaması ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerde olduğu ($\bar{X} = 2,14$) görülmektedir. 20–30 yaş arası öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{X} = 2,17$) olduğu

görülmektedir. tablo 16. incelendiğinde görülmektedir ki öğretmenlerin yaşları ilerledikçe tükenmişlik ortalamalarında dalgalı bir değişkenlik görülmektedir. Öğretmenlerin yaşları ile yıldırma durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 17 de yer almaktadır.

Tablo 17: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		P
	toplamı	Sd	Ortalaması	f	
Gruplar arası	,529	2	,264	,450	,638
Grup içi	145,511	248	,587		
Toplam	146,040	250			

Anova testi sonuçlarına göre meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(2-248)} = .450, p > .05$).

4.1.5. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının medeni durum sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulguları verilmiştir

Tablo 18: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	P
Yıldırma	Evli	172	1,3323	,49137	2,006	,046
	Bekâr	71	1,2084	,26651		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin medeni durum değişkenine göre, yıldırma maruz kalma durumları incelendiğinde evli çalışanların yıldırma maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=1,33$) bekâr çalışanların yıldırma maruz kalma durumlarına göre ($\bar{x}=1,21$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; (tablo 18) .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ($t=2.006$; $p < 0.05$) görülmektedir.

4.1.6. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

Aşağıdaki tabloda, Beykoz ilçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişliklerinin medeni durum sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulguları verilmiştir

Tablo 19: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	P
Tükenmişlik	Evli	172	2,1860	,77250	-,759	,449
	Bekâr	71	2,2676	,73597		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin medeni durum değişkenine göre, tükenmişlik durumları incelendiğinde bekâr çalışanların tükenmişlik durumlarının ($\bar{x}=2,27$), evli çalışanların tükenmişlik durumlarına göre ($\bar{x}=2,19$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; tablo 19'da .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı ($t= -.759$; $p> 0.05$) görülmektedir.

4.1.7. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre puanları aşağıdaki çizelgede görülmektedir

Tablo 20: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	Ss
Yok	110	1,3307	,47126
1 Çocuk	55	1,2690	,34240
2 Çocuk	69	1,2181	,37310
3 ve Üzeri	17	1,5294	,66599
Toplam	251	1,2997	,44098

Tablo 20. incelendiğinde, yıldırmaya maruz kalma durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalama 3 ve üzeri çocuk sahibi olanlarda ($\bar{x}=1,52$); en düşük puan ortalaması ise 2 çocuk sahibi olanlara ($\bar{x} =1,21$) ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çocuk sayısı ile yıldırma durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 21 de yer almaktadır.

Tablo 21: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplar arası	1,514	3	,505	2,646	,050
Grup içi	47,101	247	,191		
Toplam	48,615	250			

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılık gösterdiği görülmüştür ($f_{(3-247)} = 2,646$; $p<.05$). farkın .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir

Tablo 22: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Gruplar Arası Karşılaştırma Analiz Sonuçları (LSD)

(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Ortalama Fark (I-J)	Std. Error	Sig.
Yok	1 Çocuk	,06176	,07212	,393
	2 Çocuk	,11258	,06706	,094
	3 ve Üzeri	-,19869	,11380	,082
1 Çocuk	Yok	-,06176	,07212	,393
	2 Çocuk	,05082	,07894	,520
	3 ve Üzeri	-,26045	,12118	,033
2 Çocuk	Yok	-,11258	,06706	,094
	1 Çocuk	-,05082	,07894	,520
	3 ve Üzeri	-,31127	,11824	,009
3 ve Üzeri	Yok	,19869	,11380	,082
	1 Çocuk	,26045	,12118	,033
	2 Çocuk	,31127	,11824	,009

Farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olan öğretmenlerin ($\bar{x}= 1,53$) öğretmenlerin, hiç çocuğu olmayan ($\bar{x}= 1,33$) öğretmenlerden daha yüksek düzeyde yıldırma maruz kaldıkları fakat bu durumun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. LSD testi sonuçlarına göre, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olan öğretmenlerin ($\bar{x}= 1,53$) öğretmenlerin, 1 çocuğu olan ($\bar{x}= 1,26$) öğretmenlerden daha yüksek düzeyde yıldırma maruz kaldıkları ve bu durumun LSD testi sonuçlarına göre anlamlı olduğu görülmektedir. 3 ve üzeri sayıda çocuğu olan ($\bar{x}= 1,53$) öğretmenlerin, 2 çocuğu olan ($\bar{x}= 1,22$) öğretmenlerden daha yüksek düzeyde yıldırma maruz kaldıkları ve bu durumun LSD testi sonuçlarına göre anlamlı olduğu görülmektedir. Çocuğu olmayan öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumları ile ($\bar{x}=1,33$) 1 çocuğu olan öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumları ($\bar{x}=1,26$) arasında LSD testi sonuçlarına anlamlı bir fark görülmemektedir. Çocuğu olmayan öğretmenlerin yıldırma maruz kalma

durumları ile ($\bar{x}=1,33$) 2 çocuğu olan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ($\bar{x}=1,22$) arasında LSD testi sonuçlarına anlamlı bir fark görülmemektedir. 1 çocuğu olan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ile ($\bar{x}=1,26$), 2 çocuğu olan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ($\bar{x}=1,22$) arasında LSD testi sonuçlarına anlamlı bir fark görülmemektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki 3 ve daha fazla çocuğu olan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ile 1 ve 2 çocuğa sahip öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. 3 ve daha fazla çocuğu olan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ile çocuğu olmaya öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. 3 ve üzeri çocuğu olan öğretmen grubu dışındaki gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

4.1.8. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Tablo 23: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Tablosu

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	Ss
Yok	110	2,2636	,77433
1 Çocuk	55	2,1636	,73946
2 Çocuk	69	2,1739	,78509
3 ve Üzeri	17	2,0000	,70711
Toplam	251	2,1992	,76430

Tablo 23 incelendiğinde, çocuk sayısına göre tükenmişlik puanlarının ortalamalarında en yüksek ortalama çocuk sahibi olmayanlarda ($\bar{x}= 2,26$); en düşük puan ortalamasının ise 3 ve üzeri çocuk sahibi olanlara ($\bar{x}=2,00$) ait olduğu görülmektedir. 1 çocuk sahibi olanların tükenmişlik ortalamalarının ($\bar{x}= 2,16$) olduğu; 2 çocuk sahibi olanların tükenmişlik ortalamalarının ($\bar{x}=2,17$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çocuk sayısı ile yıldırma durumları ölçek

puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 24 de yer almaktadır.

Tablo 24: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	P
Gruplar arası	1,245	3	,415	,708	,548
Grup içi	144,795	247	,586		
Toplam	146,040	250			

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının, çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(3-247)} = ,415$; $p > .05$). Gruplar arasında farkları belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,00$) öğretmenlerin, hiç çocuğu olmayan ($\bar{x} = 2,26$) öğretmenlerden daha düşük düzeyde tükenmişliğe uğradıkları görülmektedir. LSD testi sonuçlarına göre, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 2,00$) öğretmenlerin, 1 çocuğu olan ($\bar{x} = 2,16$) öğretmenlerden ve 2 çocuğu olan ($\bar{x} = 2,17$) öğretmenlerden daha düşük düzeyde tükenmişliğe uğradıkları görülmektedir. Bununla birlikte çocuğu olmayan öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının çocuğu olan öğretmenlere göre daha yüksek olması anlamlılık düzeyinde olmasa da dikkat çekici görülmektedir. Bu durum ailenin birey üzerinde ki etkisini göstermesi açısından incelemeye değer olarak değerlendirilmiştir.

4.1.9. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırıma Maruz Kalma Durumlarının Eşi Çalışıyor mu Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin

maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının Eşi Çalışıyor mu sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 25: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Eşin Çalışması Durumuna Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Eşi Çalışıyor mu?	N	\bar{X}	Ss	t	P
Yıldırma	Evet	137	1,2974	,43555	-,091	,928
	Hayır	114	1,3025	,44932		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin Eşi çalışıyor mu değişkenine göre, yıldırma maruz kalma durumları incelendiğinde eşi çalışmayan çalışanların yıldırma maruz kalma durumlarının ($\bar{X}=1,3025$) olduğu, eşi çalışan çalışanların yıldırma maruz kalma durumlarının ($\bar{X}=1,2974$) olduğu görülmektedir. Yüzde birlik hata payı ile ele aldığımızda ($\bar{X}=1,30$) gruplar arasında fark olmadığı ve tablo 25'te .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı ($t= -.091$; $p> 0.05$) görülmektedir.

4.1.10. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Eşi Çalışıyor mu Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişliklerinin Eşi Çalışıyor mu sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 26: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Eşin Çalışması Durumuna Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Eşi Çalışıyor mu?	N	\bar{X}	Ss	t	P
Tükenmişlik	Evet	137	2,1825	,79723	-,379	,705
	Hayır	114	2,2193	,72574		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin eşi çalışıyor mu değişkenine göre, tükenmişlik durumları incelendiğinde eşi çalışmayan eğitim personelinin tükenmişlik durumlarının ($\bar{x}=2,22$) eşi çalışan eğitim personelinin tükenmişlik durumlarına göre ($\bar{x}=2,18$) daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum eve giren gelir miktarının artmasıyla gelen ekonomik güvencenin birey üzerindeki olumlu yansıması ile açıklanabilir. Fakat farkın ise; tablo 26'da .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı ($t= -,379$; $p> 0.05$) görülmektedir.

4.1.11. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırmaya Maruz Kalma Durumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının Eğitim durumu sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 27: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	t	P
Yıldırma	Lisans	183	1,2901	,44157	-.727	,468
	Yüksek Lisans	65	1,3366	,44856		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin Eğitim Durumu değişkenine göre, yıldırmaya maruz kalma durumları incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=1,34$), lisans mezunu öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumlarına göre ($\bar{x}=1,29$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; tablo 27 da .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı ($t= -.727$; $p> 0.05$) görülmektedir.

4.1.12. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişliklerinin Eğitim durumu sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 28: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	t	P
Tükenmişlik	Lisans	183	2,71455	,805644	-2,109	,036
	Yüksek Lisans	65	2,96996	,926377		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin eğitim durumu değişkenine göre, tükenmişlik durumları incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının ($\bar{x}=2,97$) olduğu, lisans mezunu öğretmenlerin tükenmişlik durumlarına göre ($\bar{x}=2,71$) daha fazla olduğu görülmektedir. Farkın ise; tablo 4.17’de .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ($t= -2.109$; $p< 0.05$) görülmektedir. Bu durum eğitim durumu arttıkça meslektaşları tarafında kıskanılma, çekememezlik, başarılarının küçük görülmesi gibi nedenlere bağlı olarak kişiye olan beklenti algısının birey üzerinde yaptığı olumsuz baskı ile açıklanabilir.

4.1.13. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Yıldırmaya Maruz Kalma Durumlarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının Branş sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulgular verilmiştir

Tablo 29: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Branşlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Branş	N	\bar{X}	Ss	T	p
Yıldırma	Meslek	104	1,2656	,43620	-1,031	,304
	Kültür	147	1,3238	,44422		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin branş değişkenine göre, yıldırmaya maruz kalma durumları incelendiğinde Kültür branşı öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=1,32$) meslek dersi öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kalma durumlarına göre($\bar{x}=1,27$) daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat farkın ise; tablo 29 da .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı ($t= -1.031$; $p> 0.05$) görülmektedir.

4.1.14. Meslek Liselerinde Çalışan Eğitim Personelinin Tükenmişlik durumlarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Aşağıdaki tabloda, Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde yapılan ölçek çalışması sonucu elde edilen meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişliklerinin Branş sabit değişkeninin alt gruplarına ait sayısal bulguları verilmiştir

Tablo 30: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Branşlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

	Branş	N	\bar{X}	Ss	T	P
Tükenmişlik	Meslek	104	2,0769	,73329	-2,147	,033
	Kültür	147	2,2857	,77636		

Beykoz ilçesinde ki meslek liselerinde görev yapan eğitim personelinin branş değişkenine göre, tükenmişlik durumları incelendiğinde kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının ($\bar{x}=2,29$) olduğu, meslek dersi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarına göre ($\bar{x}=2,08$) daha fazla olduğu görülmektedir. Farkın ise; tablo 30'da .05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ($t= -2.147$; $p< 0.05$) görülmektedir.

4.1.15. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırmaya Maruz Kalma durumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin yıldırmaya maruz kalma durumları mesleki kıdem değişkenine göre dört kategoride incelenmiş olup bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 31: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss
0 - 5 Yıl	81	1,3425	,45857
6 - 10 Yıl	40	1,2358	,24710
11 - 20 Yıl	101	1,2977	,48572
21 ve Üzeri	29	1,2753	,44276
Toplam	251	1,2997	,44098

Tablo 31. incelendiğinde, mesleki kıdeme göre yıldırma maruz kalma durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalama 0-5 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}= 1,34$) ait olduğu; en düşük puan ortalamasının ise 6 – 10 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=1,24$) olduğu görülmektedir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin yıldırma puan ortalamalarının ($\bar{x}=1,30$) olduğu, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin yıldırma puan ortalamalarının ($\bar{x}=1,28$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi ile yıldırma durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 32. de yer almaktadır.

Tablo 32: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		
	toplamı	Sd	Ortalaması	f	P
Gruplar arası	,329	3	,110	,562	,641
Grup içi	48,286	247	,195		
Toplam	48,615	250			

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(3-247)} = ,562$; $p>.05$). Anova sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin yıldırma puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

4.1.16. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Meslek liselerinde çalışan eğitim personelinin mesleki tükenmişlik durumları mesleki kıdem değişkenine göre dört kategoride incelenmiş olup bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 33: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss
0 - 5 Yıl	81	2,1605	,78193
6 - 10 Yıl	40	2,3250	,65584
11 - 20 Yıl	101	2,2079	,76573
21 ve Üzeri	29	2,1034	,85960
Toplam	251	2,1992	,76430

Tablo 33. incelendiğinde, mesleki kıdeme göre tükenmişlik durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalama 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}= 2,33$) ait olduğu; en düşük puan ortalamasının ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=2,10$) ait olduğu görülmektedir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=2,21$) olduğu, 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=2,16$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi ile tükenmişlik durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 34'de yer almaktadır.

Tablo 34: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Sd	Ortalamalar		
			Karesi	f	P
Gruplar arası	1,028	3	,343	,584	,626
Grup içi	145,012	247	,587		
Toplam	146,040	250			

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{3-247} = ,587$; $p > .05$). Anova sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin tükenmişlik puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ile tükenmişlik durumlarının benzer özellik taşıdığı görülmektedir.

4.1.17. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Yıldırımaya Maruz Kalma durumlarının Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Tablo 35: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanlarının Okuldaki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Okuldaki Kıdem	N	\bar{X}	Ss
0 - 5 Yıl	180	1,3169	,44435
6 - 10 Yıl	33	1,1594	,23506
11 - 20 Yıl	32	1,3615	,58173
21 ve Üzeri	6	1,2270	,17631
Toplam	251	1,2997	,44098

Tablo 35 incelendiğinde, okuldaki kıdeme göre maruz kaldıkları yıldırma durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalamanın 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{X} = 1,36$) ait olduğu; en düşük puan ortalamasının ise

6-10 yıl kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=1,16$) ait olduğu görülmektedir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=1,36$) olduğu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=1,23$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi ile tükenmişlik durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 36'da yer almaktadır.

Tablo 36: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler		Ortalamalar		
	toplamı	Sd	Karesi	f	P
Gruplar arası	,857	3	,286	1,478	,221
Grup içi	47,758	247	,193		
Toplam	48,615	250			

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(3-247)} = 1,478$; $p>.05$).

4.1.18. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik durumlarının Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları-

Tablo 37: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdem Değişkeninin Alt Gruplara göre Ortalamalar Tablosu

Okuldaki Kıdem	N	\bar{X}	Ss
0 - 5 Yıl	180	2,2389	,76490
6 - 10 Yıl	33	2,0909	,72300
11 - 20 Yıl	32	2,0938	,77707
21 ve Üzeri	6	2,1667	,98319
Toplam	251	2,1992	,76430

Tablo 37 incelendiğinde, okuldaki kıdeme göre tükenmişlik durumlarının ortalamalarında en yüksek ortalamanın 0-5 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}= 2,23$) ait olduğu; en düşük puan ortalamasının ise 6-10 yıl kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=2,09$) ait olduğu görülmektedir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=2,09$) olduğu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=2,16$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi ile tükenmişlik durumları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analiz sonuçları Tablo 38'de yer almaktadır.

Tablo 38: Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanlarının Okuldaki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Sd	Ortalamalar Karesi	f	p
Gruplar arası	1,033	3	,344	,586	,624
Grup içi	145,007	247	,587		
Toplam	146,040	250			

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($f_{(3-247)} = ,586$; $p > .05$).

4.1.19. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları İle Mesleki Tükenmişliklerinin Korelasyon Analizi

Tablo 39: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Korelasyon Analizi Sonuçları

		Yıldırma Puanı	Tükenmişlik Puanı
Yıldırma Puanı	Pearson Correlation	1	,184(**)
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	251	251

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Meslek liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumu ile tükenmişlik durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.1.20. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları İle Mesleki Tükenmişliklerinin Regresyon Analizi

Tablo 40: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Model Summary Sonuçları

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,184(a)	,034	,030	,75277

a Predictors: (Constant), gerceklemeort

Tablo 41: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının ANOVA Sonuçları

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,941	1	4,941	8,719	,003(a)
	Residual	141,099	249	,567		
	Toplam	146,040	250			

a Predictors: (Constant), Maruz Kaldıkları Yıldırma Durumu

b Dependent Variable: Tükenmişlik Puanı

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasında regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ($f_{(1-249)} = 8,719$; $p < .05$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 42: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranış Puanları İle Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Model Summary Sonuçları

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	1,785	,148		12,048	,000	
	Yıldırma	,319	,108	,184	2,953	,003	

Tablo 42 de verilen analiz sonuçlarından “Model Summary” tablosu, yordayıcı değişkenle yordanan değişken arasındaki ilişkinin miktarını, açıklanan varyansı; “ANOVA “ tablosu, bulunan ilişkinin ya da açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye ait regülasyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu; “coefficient” tablosu, regülasyon modeline ilişkin parametreleri (Sabit, regülasyon katsayısı, beta değerleri, regülasyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu) göstermektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde maruz kaldıkları yıldırmanın personelin mesleki tükenmişliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. [R=0.184, R2 = .34, f=8,719, p<.05]. mesleki tükenmişlik durumuna ilişkin temel varyansın %18 inin personelin maruz kaldıkları yıldırma davranışı ile açıklandığı ifade edilebilir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre maruz kaldıkları yıldırma ve tükenmişlik puanları incelendiğinde erkek ve bayan öğretmenlerde belirgin bir farklılık görülmemiştir. İbicoğlu ve ark. (2009) kamu kurumunda çalışanların yıldırma eylemi ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarına yönelik kamu kurumlarında karşılaştırmalı olarak yaptığı araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Araştırmada yıldırmanın kamu sektöründe sık karşılaşılan bir durum olmasına rağmen kadın ve erkek çalışanlar arasında bir fark tespit edilememiştir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının bayan öğretmenlere göre yüksek olduğu; buna karşılık bayan öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Dericioğulları ve ark. (2007) duygusal tükenmenin kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durum, bayan öğretmenlerin mizaç gereği erkek öğretmenlere göre daha duygusal bir yapıya sahip olmaları ve muhatap oldukları söz davranış ve olaylardan daha fazla etkilendikleri için olabilir. Sağlam ve Çına (2008) aynı sektörde çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmektedir. Bunun yanında bayan öğretmenlerin okuldaki görevleri haricinde, evde çocuklarına karşı olan annelik görevi ve toplumsal kültürden gelen ev hanımlığı vazifeleri göz önüne alındığında çıkan sonuç anlaşılabilir olmaktadır. Üngüren ve ark. (2010) genel anlamda erkek ve bayan çalışanların tükenmişlik yaşamadıklarını fakat kadın çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının erkek çalışanların düzeyinden daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Okulda duygusal ve fiziksel olarak yorgun bir şekilde eve gelen bayan öğretmenler dinlenmeden ve dinlenme fırsatı bulamadan ev işleri ve annelik görevlerini aralıksız devam ettirmektedirler. Okul içerisinde bir problem oluştuğunda muhatap erkek öğretmenler ise genelde soğuk ve emir kipi ile hitap söz konusu iken bayan

öğretmenlerde daha ılımlı ve rica yollu yaklaşımlar tercih edilmektedir. Verilecek olan görevlerde eşit durumdaki bay veya bayan öğretmenler arasından herhangi özel bir durum yoksa erkek öğretmenler görev için tercih edilmektedir. Erkek öğretmenlerin daha katı karaktere ve fiziksel dayanıklılığa sahip olmaları okul idaresinin tercihini anlaşılır hale getirmektedir. Zira araştırma sonucu erkek öğretmenlerin yıldırma puanlarının yüksek olmasına karşılık tükenmişliklerinin daha düşük olması okul idarelerinin yapmış olduğu tercihin tutarlılığına işaret etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre maruz kaldıkları yıldırma puanları incelendiğinde anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmektedir. Bunun yanında yaş ilerledikçe yıldırma maruz kalma puanlarının azalması dikkat çekicidir. Acar ve Dünder (2008) yaş ile yıldırma arasında bir bağ olduğunu tespit etmiştir. Hayat tecrübesinin dış etkenlere hazır ve daha etkin yaklaşmayı sağladığı söylenebilir. Bu sebeple karşılaşılabilecek problemlerin öngörülebilir olduğu, dolayısıyla herhangi bir sorunla karşılaşmadan tedbir almanın kolaylaştığı veya önleyici tedbirlerin harekete geçirildiği söylenebilir. Öğrenci ile problem yaşayan ileri yaşlı bir öğretmen, öğrenci velisi ile muhatap olduğunda veliye karşı daha hâkim bir pozisyonda ve sakin dururken, genç öğretmenler çekingen ve heyecanlı davranış gösterebilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik durumları incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Üngüren ve ark. (2010) yaşın mesleki deneyimin ve çalışma süresinin tükenmişliğe sebep olmadığını ifade etmiştir, tükenmişlik daha ziyade yüz yüze hizmet veren çalışanlarda görülen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dericioğulları ve ark (2007) yaş ile tükenme arasında anlamlı bir ilişki olmamasına rağmen yaşın kişisel başarıyı artırdığını ifade etmektedir. Öğretmenlerin yıllık izinlerinin yaz tatili boyunca iki ay olması ve dönem arası göz önüne alındığında öğretmenlerin zihinsel yorgunluklarını atabilmeleri ve dinlenebilmeleri için uzun yaz tatillerinin ve dönem arası tatillerin öğretmenlerin psikolojisi üzerinde olumlu etki bıraktığı ve tükenmişliği engellediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre maruz kaldıkları yıldırma durumlarının bekâr öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermesi dikkate değer gözükmektedir. Bu durum evli çalışanlar üzerinde var olan kültürel ve sosyolojik görevlerin çalışan aleyhine kullanılmasından kaynaklanıyor olabilir. Şahin ve ark (2010) yıldırmanın sadece iş yaşamını değil aile yaşantısını ve sosyal hayatı olumsuz etkilediğini söylemiştir. Bu sonuç bulgularımız ile paralellik göstermektedir. Köse ve Uysal (2010) evli çalışanların bekârlara göre “*itibara saldırı*” alt boyutunu, daha fazla yaşadıklarını ifade etmiştir. Evli öğretmenlerin yüklendikleri aile sorumluluğu, karşılaştıkları sorun ve baskılar karşısında daha temkinli ve uzlaşmacı yaklaşıma sahip olmalarını sağlamaktadır. Bekâr öğretmenlerin sorumlulukları kendileri ile sınırlı olduğundan bir sorunla ya da baskı ile karşılaştıklarında daha saldırgan ve savunmacı yöntem izleyebilmektedirler. Dolaylı olarak evli ve bekâr öğretmenler arasındaki davranış şekilleri muhataplarının davranışlarını yönlendirmektedir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının bekâr öğretmenlere göre daha çok olması öğretmenlerin diğer muhataplarına muhataplarının da öğretmenlere karşı geliştirmiş oldukları davranış modeli ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik durumları arasında belirgin bir fark olmamasına rağmen bekârların tükenmişliklerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Dericioğulları ve ark. (2007) öğretim elemanları ile yaptığı incelemede bekâr öğretim elemanlarının tükenmişliklerinin evlilere göre daha fazla olduğunu bununla birlikte evli öğretim elemanlarının kendilerini daha başarılı algıladıklarını ifade etmiştir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının bekâr öğretmenlere göre daha fazla olmasına rağmen tükenmişlik durumlarının bekâr öğretmenlerden daha düşük olması bu sonuç ile paralellik arz etmektedir. Evlilik kurumunun öğretmenlerin önceliklerini değiştirdiği ve psikolojik dayanıklılığı arttırdığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayısına göre maruz kaldıkları yıldırma durumları incelendiğinde 3 ve üzeri çocuk sahibi olanların karşılaştıkları sorunların anlamlılık düzeyinde farklı olduğu dikkate

alındığında evlilik ve çocuk sahibi olmanın oluşturduğu sorumluluğun okulu ve okuldaki davranış şekillerini etkilediği düşünülebilir. Analiz sonuçları incelendiğinde çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin okulda daha uyumlu ve uzlaşmacı olduğu oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin özel hayatlarında sorumlulukları arttıkça okul ortamında karşılaştıkları problemleri azaltmaya yönelik davranış içine girdikleri düşünülebilir. Bu durumun öğretmenler üzerindeki baskıyı arttırdığını söyleyebiliriz. Yıldırmaı gerçekleştiren kişi veya grupların dirençle karşılaşmadıkları sürece baskı oluşturmaya devam ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumları artmasına rağmen tükenmişlik seviyelerinin anlamlılık düzeyinde olmasa dahi azalması durumu, medeni durum değişkeni ile beraber düşünüldüğünde paralellik dikkat çekmektedir. İki durum beraber incelendiğinde aile ortamının öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyini arttırdığı ve hayata pozitif bakmayı kolaylaştırdığı söylenebilir. Sağlıklı aile ortamı ve sosyal çevrenin öğretmenler için bir terapi kaynağı olduğu söylenebilir. İş hayatının stresini azaltacak, hayatın yükünü paylaşacak hayat arkadaşı ve çocuklar bir araya geldiğinde, kişiyi iş hayatının yıpratıcı ortamından koruyacak kalkan vazifesi gördükleri söylenebilir. Sıkıntı ve problemler karşısında çözüm üretmek için aile desteğinin önemi analiz sonuçlarına bakılarak ifade edilebilir. Sezer (2012) çocuk sahibi olmanın tükenmişlik üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. Taycan ve ark. (2006) çocuk sahibi olan kadının toplumsal açıdan daha çok destek görmekte olduğunu ve tükenmişlik riskine karşı doğal bir koruma oluştuğunu söylemektedir. Aile iş yaşamı için bir engel değil kolaylaştırıcı ve yol gösterici rol üstlenmektedir. Aileyi hayatımızın belirli bir parçası olarak görmektense hayatın bütünü içerisinde kabullenmek daha sağlıklı sonuç üretmektedir. Netice olarak okul hayatında karşılaştığımız problemler ya da faydalar aileyi maddi ve manevi olarak doğrudan etkilemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumlarına göre maruz kaldıkları yıldırma durumları ve mesleki tükenmişlikleri arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmaktadır. Çalışanların aile bireylerinin sosyal statülerini avantaj veya dezavantaj olarak görmedikleri anlaşılabilir. Ailenin

toplumumuz açısından sahip olduğu önem ve bireylerin aileye karşı hassasiyetleri bu sonucu anlaşılabilir hale getirmektedir. Toplumun kültürel yapısında var olan değer ve kurumların kişiler için bir koruyucu alan oluşturduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumları incelendiğinde, eğitim durumu arttıkça öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının anlamlılık seviyesinde farklılık göstermediği görülmüştür. Eğitim durumu arttıkça maruz kalınan yıldırma davranışlarında artış olduğu görülmektedir. Köse ve Uysal (2010) eğitim düzeyi ile yıldırma algısı arasında doğru orantı olduğunu tespit etmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kendini gösterme, sosyal ilişkilere saldırı ve yıldırmanın sonuçları alt boyutlarında yıldırmanın daha fazla yaşandığını belirtmektedir. Bu durumun bireylerin hak, yetki ve sorumluluklarını daha detaylı bilmeleri ile bağlantılı olduğu kanaati araştırma sonucumuz ile paralellik göstermektedir. Öğretmenler arasında oluşan çekememezlik durumu, başarının küçümsenmesi, rakip olarak görülme gibi nedenler yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kalmalarına sebep olabilmektedir. Eğitim durumu arttıkça oluşan özgüven ve uzmanlık gücünün baskıyı sınırladığı söylenebilir. Yüksek lisans yapmış olan öğretmen bir tehdit olarak algılanabilmektedir. Mesleki olarak sergilediği davranışlar öğretmenleri rahatsız etmekte, her söyledikleri mercek altına alınıp sorgulanabilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu arttıkça tükenmişliklerinin de anlamlılık düzeyinde arttığı anlaşılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin eğitim durumuna göre muhatap oldukları yıldırma davranışları ile birlikte düşünüldüğünde paralellik arz ettiği görülmektedir. Yüksek lisans yapmış olan eğitim personelinin beklenti ve standartlarının yüksek olması, kendilerini ifade edememeleri veya kendilerini etkisiz hissetmeleri gibi sebepler diğer öğretmenlere göre daha fazla yıpranmalarına sebep olabilmektedir. Almış oldukları eğitimin yanında kendilerini gerçekleştirebilmek için yeterli olanak ve fırsatlardan uzak olmaları, çalıştıkları kurumların kısıtlayıcılığı, öğretmenlerin kendini ifade etme ve gerçekleştirme olanaklarından uzak kalmaları diğerlerine göre daha

donanımlı öğretmenler üzerinde olumsuz etkilerini fazlasıyla hissettirebilmektedir. Akçalı ve ark (2010) doktorlar üzerine yaptıkları araştırmada uzman doktorların asistanlara nazaran tükenmişliği daha fazla yaşadığını belirtmekte ve bu durumu iş yaşamındaki tecrübe ve bilgi birikimi ve deneyimin ortaya çıkardığı doğal bir sonuç olarak değerlendirmektedir. Öğretmenlerin almış oldukları eğitimi işlevsel hale getirebilmeleri için Milli Eğitimin kaynaklarının iyi etüt edilmesi ve değerlendirmesi gerektiği düşünülebilir. Yetişmiş insan gücünü en iyi şekilde değerlendirebilmek için mevcut kaynakların daha etkin şekilde araştırma ve geliştirmeye yönlendirilmesi gerekmektedir. Projeler için imkanlar arttırılmalı ve öğretmenler teşvik edilmelidir. Öğretmenlerin proje gurupları veya bilim gurupları oluşturmaları sağlanabilir. Oluşturulan guruplar için müfredat düzeyinde uygulanabilecek esnek program, bilim gurupları veya sosyal gurupların projeleri için önemli bir katkı sağlayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre yıldırmaya maruz kalma durumları ve tükenmişliklerine ait analiz sonuçları göstermektedir ki kültür dersi öğretmenleri ile meslek dersi öğretmenlerinin yıldırma durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Fakat kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Bununla birlikte kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre tükenmişliklerinin anlamlı bir şekilde fazla olduğu görülmektedir.

Meslek liselerinin amaçları arasında öncelikli olan, akademik başarıdan ziyade ticaret ve sanayi kesimi için ara eleman ihtiyacını karşılamaktır. Fakat toplumun ve öğrencilerin beklentileri başarı ölçüsü olarak akademik başarıyı görmektedir. Bu durumun getirdiği baskı kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca meslek liselerine gelen öğrencilerin kültür dersleri için hazır bulunuşluk düzeylerinin düşük olması öğretmenlerin istedikleri verimi almalarına imkan vermemektedir. Bu durumun mesleki tatminsizliğe sebep olduğu ifade edilebilir. Ayrıca meslek lisesine gelen öğrencilerin kültür derslerine bakış açısı da öğretmenler için motivasyon düşüklüğüne sebep olabilmektedir.

Kültür derslerinin önemini kavrayamamış veya zihninde gereksiz olduğu düşüncesi yerleşmiş öğrenciler öğretmenler ve diğer öğrenciler üzerinde baskı oluşturmakta ve ders işlenişini olumsuz etkilemektedirler. Müfredat programının uygulanması olumsuz etkilemekte ve ulaşılması hedeflenen amaçlar gerçekleştirilememektedir. Bununla birlikte öğrenci velileri öğrenci başarısı için meslek dersi öğretmenlerinden ziyade kültür dersi öğretmenleri üzerinde beklentilerini yoğunlaştırmaktadır. Bu durum bazen meslek branşı hakkında bilgi veya fikir sahibi olmamaktan kaynaklandığı gibi çoğu zaman akademik beklenti sonucu oluşmaktadır. Beklenti bazı durumlarda veli ve öğretmenler arasında gerginliklere yol açmaktadır. Milli eğitimin başarı değerlendirmesi yapılırken okulların üniversiteye yerleşme oranlarının baz alınması da kültür dersi öğretmenleri için baskı oluşturmaktadır. Sonuç olarak kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla tükenmişliğe uğramasına birçok etken bulunmakta birlikte yıldırma durumlarının da etkili olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Aynı zamanda mesleki tükenmişlik durumlarının da mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının okuldaki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Aynı zamanda mesleki tükenmişlik durumlarının da okuldaki kıdemlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Fakat analiz sonuçları göstermektedir ki öğretmenlerin %71'i ilk beş yıl içerisinde %85'i ise ilk on yıl içerisinde okul değiştirmektedir. İş yaşamının birçok alanında olduğu gibi eğitim alanında da verimli olunabilmesi için devamlılığın önemi göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple öğretmenlerin okul değiştirmelerinin sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. Yapılacak olan araştırma sonuçlarını değerlendirilerek eğitim verimliliğinin ve öğretmen memnuniyetinin artırılmasının yolları aranmalıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının tükenmişlikleri üzerine etkisi incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları her ne kadar öğretmenlerin maruz

kaldıkları yıldırma davranışlarının mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu gösterse de tükenmişliğe sebep olan durumun sadece yıldırma olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum daha önce yapılan araştırmalarla da paralellik arz etmektedir. Yıldırmanın iş sağlığı için önemli bir psikososyal risk olduğu görülmektedir (Gül, 2009). Beden öğretmenleri üzerine yapılan araştırmada yıldırma davranışı arttıkça öğretmenlerin tükenmişliklerinin de arttığı tespit edilmiştir (Alkan, 2011). Öğretmenleri yıldırma durumlarına karşı koruyucu tedbirler alınmalı ve öğretmenlerin psikolojik baskı ile baş edebilmeleri için hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. Yıldırmaya uğrayan kişilerin %40'ının depresyona girdiği belirlenmiştir. Depresyona giren kadınların %31'inin, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı gözlemlenmiştir (Arpacıoğlu, 2005) İnsan yetiştiren bir kurum olarak eğitim sektörünün çalışanlarının sağlıklı ve sıcak bir örgüt iklimi içerisinde bulunmaları, psikolojik baskılara karşı dayanıklı olmaları, eğitimin sağlıklı ilerlemesi ve gelecek nesillerin niteliği açısından önemlidir.

Yıldırma ve tükenmişlik meslek liseleri özelinde eğitim camiası için önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. *“Yapılan az sayıdaki araştırmalar özel sektörde yaklaşık %30, kamu, tıp ve eğitim sektörlerinde yaklaşık %40 çalışanın yıldırma kurbanı olduğunu göstermektedir”* (Arpacıoğlu, 2008). Psikolojik şiddetin stres ve tükenmişliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yıldırmanın tükenmişlik için başlangıç etkisi olduğu söylenebilir (Karakuş ve Çankaya, 2012). Çözüm bulmak için ilk yol problemin tespit edilmesidir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin farkına varılmasını sağlamak olarak özetlenebilir. Daha önce yapılan araştırmalar ile paralel bulgular elde edilmiştir. Problemi görmemek veya duymamak problemin olmadığı anlamına gelmemekte ve sorun çözmemektedir. Aksine sorunların çözülemeyecek kadar ilerlemesine sebep olmaktadır. Öğretmenlik kariyer mesleği değildir. Esas olan, gönüllülük ve gelişen, davranışları yıllara yayıldıkça değişen yani öğrenen öğrencilerin verdiği mesleki tatmin duygusudur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğine

yıldırmanın haricinde başka hangi durumların sebep olduğu yapılacak başka araştırmaların konusu olarak ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. B., & Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Akçalı, D., Dayanır, H., İlhan, M., & Babacan, A. (2010). İç Anadolu Bölgesinde Anesteziyoloji ve Algoloji Çalışanlarında Tükenmişlik Durumu. *Ağrı*, 22(2), 79-85.
- Alkan, E. (2011). Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Balıkesir.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü:İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arpacıoğlu, G. (2005). *Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi*. 1 14, 2013 tarihinde <http://mobbingyardim.wordpress.com/turkiyede-zorbalik-bir-calisma-bicimi/> adresinden alındı
- Arpacıoğlu, G. (2008). *Mobbing Türk iş dünyasında ne kadar yaygın ve ne kadar biliniyor?* 1 14, 2013 tarihinde <http://mobbingyardim.wordpress.com/2008/10/30/hello-world/> adresinden alındı
- Aslan, Ö. (2009). *Zor İnsanlarla Zorlanmasan Baş Etmek*. Elma Yayınevi.
- Avcı, U., & Kaya, U. (2010). Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, XII(II), 51-79.
- Aytaç, S. (2009). *İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi*. Labour Ministry- CASGEM.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1986). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi.
- Barutçu, E. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 541-561.
- Besler, E. (2006). Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Bonciu, C., & Caprarescu, G. (2012). From Stress To Mobbing. *Challenges of the Knowledge Society. Economics*, 1425-1436.

- Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz ve Hukuki Sonuçları. *TİSK Akademi*, 67-80.
- Camkurt, M. L. (2007). İş Yerinde Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 80-106.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 77-87.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 465-484.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü. *Bilig (Ahmet Yesevi Üniversitesi)*(46), 67-85.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137 - 151.
- Cephe, P. T. (2010). İngilizce Öğretmenlerini Tükenmişliğe Sürükleyen Etmenler Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*(38), 25-34.
- Çabuk, Ç. (2010). *Sıfıra Sıfır, Elde Var Mobbing*. Elma Yayınları.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çolak, E. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. Mersin.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 20(4).
- Dağlı, A., & Gündüz, H. (2008). YİBO da Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri. *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (10), 12-35.
- Demirel, Y. (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *TİSK Akademi* (1), 118-136.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *TİSK Akademi* (11), 67-87.

- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E., & Öztürk, B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Dikmetaş, E., Top, M., & Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi* (22), 1 - 15.
- Dominguez, F., & Padilla, S. (2013). Behavioral types in relation to burnout, mobbing, personality, and adaptation of self-conduct in health care workers. *Sociedad Espanola de Medicina de Famillia Comunitaria* (45), 199-207.
- Dökmen, Ü. (2008). *Küçük Şeyler* (Cilt 3). Remzi Kitabevi.
- Engin, A. O., Demirci, N., & Yeni, E. (2013). Stres ve Öğrenme Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 290-299.
- Erden, C. (2014, 1 15). *Doktor Sitesi*. <http://www.doktorsitesi.com/makale/depresyon-nedir> adresinden alınmıştır
- Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi: Yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Genç, N.(2005). Yönetim ve Organizasyon. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 515 - 520.
- Gündüz, H. B., & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği). *Milli Eğitim*, 269-282.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. istanbul: nobel yayınları.
- İbicoğlu, H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2009). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25 - 38.
- İzquierro, M. G., Esteban, B. L., Izquierdo, A. L., & Hernandez, J. A. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Karakuş, M., & Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (42), 225-237.
- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 59-75.
- Karip, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Kaya, A., & Uskun, E. (2012). Engellilere Yönelik Hizmet Veren Mesleklerde Tükenmişlik ve İş Doyum. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 7(28), 19-35.
- Kayabaşı, Y., & Cemaloğlu, N. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Kılınç, A. Ç. (2012). Öğretmenlerin Denetim Odağı Puanları ile Yıldırma Yaşama Düz. Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 805 - 830.
- Köse, S., & Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyal Bilimler*, 8(1), 261-276.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 251-275.
- Navarro, M., & Lluís, J. (2006). *The Best Psychosocial Correlates of Mobbing (bullying) at Work*. [www.uv.es/seguridadlaboral:http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0309.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0309.pdf) adresinden alınmıştır
- Oğuz, M. (2000). *2000 Yılında Yönetici ve Eğitimcilere Kaynak*. İstanbul: Başarı Yayıncılık.
- Ortner, T. M. (2012). Teachers' burnout is related to lowered speed and lowered quality for demanding short-term tasks. *Psychological Test and Assessment Modeling* (54), 20-35.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23(2), 75-77.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. Ç. (2011). *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 84-98.

- Sa, L., & Fleming, M. (2008). Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses. *Northern Polytechnic Health Institute Higher And University Education Cooperative Famalicao* (39), 411-426.
- Sağlam, G., & Çına, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Santullo, A. (2005). *www.labome.org*. 12 2013 tarihinde Labome: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16436225> adresinden alındı
- Sezer, F. (2012). *Examining of Teacher Burnout Level in Terms of Some Variables*. *www.iojes.net*: <http://www.iojes.net/>, adresinden 15.12.2012 tarihinde alınmıştır
- Sezgin, F., Kavgacı, H., Kılınc, A. Ç., & Aslan, H. (2012). Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9), 175-191.
- Sofuoğlu, S. (1984). Psikosomatik Tıp Anlayışı ve Bunun Uygulanmasında Yeni Eğilimler. *Türkiye Klinikleri*, 4.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren*, 17-36.
- Şahin, M., Sarı, S. V., Aykaç, F., & Demirdağ, S. (2010). Özel ve Resmi Kurumlardaki Personelin Mobinge İlişkin Görüşleri. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 85-98.
- Tanhan, F., & Çam, Z. (2009). Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Yeniden Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 80-97.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry* (7), 100-1008.
- TBK. (2011). Türk Borçlar Kanunu. *Resmi Gazete*(27836).
- TCK. (2004). Türk Ceza Kanunu 5237 Sayılı. *Resmi Gazete*(25611).
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum* (4), 13-28.
- TMK. (2001). Türk Medeni Kanunu 4721 Sayılı. *Resmi Gazete*(24607).
- Toker, A. (2006). İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Arastırma. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

- Toker, A. (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Pegem Yayınları.
- Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., & Lumelli, D. (2011, 6 29). *Work-related stress and bullying: gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure*. Journal Of Occupational Medicine and Toxicology : <http://www.occup-med.com/content/6/1/29> adresinden alınmıştır
- Torun, A. (1995). Tükenmişli Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. İstanbul.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., & Güneş, H. (2012). Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20).
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş tatmin Düzeyi İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Weber, A., & Reinhard, A. J. (2000). *Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societie*. oxford journals: <http://occmed.oxfordjournals.org/content/50/7/512.full.pdf+html?sid=a308bb7b-eb1c-499a-b02f-7b7079190627> adresinden alınmıştır.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 37-61
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1).
- Yusof, A. R., Yunus, N. K., & Ghouri, A. M. (2013,Ocak). Power Motivation, Burnout of Teacher and its Relationship with Student Satisfaction: An Empirical Study at Public Sector University. *International Journal of Independent Research and Studies* (2), 36-44.
- Yüçetürk, E. (2003, Temmuz). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi? *Bilgi Yönetimi*.
- Yüçetürk, E. (2012, 4). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü. *Çalışma ve Toplum*, 41 - 71.

Zaghloul, A. A., & Abou El Enein, N. Y. (2009). Nurse stress at two different organizational settings in Alexandria. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 45-51.

EKLER

EK – 1 Duygusal İncinme Ölçeği İçin Alınan İzin

Google

Gmail

Gmail

←

📧

🕒

🗑️

📁

📧

Diğer

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (26)

Yıldızlı

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Taslaklar (10)

Kişisel

[Sohbet oturumu aç](#)

Arayın, sohbet edin

- Didem Sözen...
- Gümüşsuyu A...
- yağmur özlük

Re: İş Yerinde Yıldırma Ölçeği

asiye toker gokce <asitoker@gmail.com> 21:22 (13 saat önce) ☆

Kime: MEHMET, bana

sayın Ergüner,

Ölçeğim aslında bir Mobbing yani yıldırma ölçeğidir. 2005 yılında mobbing i kimse bilmediği ve ölçeğimi cevaplama direnç gördüğüm için adını o şekilde koymuştum.

ÖLÇEĞİMİ -KAYNAK KULLANMA KURALLARINA UYMANIZ KOŞULU İLE- KULLANABİLİRSİNİZ. Ölçeğe yönelik her tür bilgi tezimde ayrıntılı biçimde mevcuttur. Kolay gelsin.

On 1/14/13, MEHMET ERGÜNER <mehmeterguner@stu.aydin.edu.tr> wrote:

>

>

> _____

> Konu: İş Yerinde Yıldırma Ölçeği

>

>

> Sayın GÖKÇE

>

> İstanbul Aydın Üniversitesi'nde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans

> yapmaktayım. Aynı zamanda Beykoz Kız Meslek lisesinde Müdür yardımcısı

> olarak görev yapıyorum.

>

> Yüksek lisans tez konusu olarak Meslek Liselerinde görev yapan kültür ve

EK-2 Tükenmişlik Ölçeği İçin Alınan İzin

MEHMET ERGÜNER - Outlook Web App - Windows Internet Explorer

https://dxprd0310.outlook.com/owa/

Dosya Düzen Görünüm Sık Kullanılanlar Araçlar Yardım

Sık Kullanılanlar Google Web Site Galerisi Önerilen Siteler Giriş Özet Akışları (3) Posta Olu Yazdır Sayfa Güvenlik Araçlar Yardım Research Messenger

MEHMET ERGÜNER - Outlook Web App

İstanbul Aydın Üniversitesi Posta SkyDrive Diğer MSN oturumu kapat MEHMET ERGÜNER

Posta Gelen Kutusu 5 Öğe Birini Bul Seçenekler

Sık kullanılanlar

Gelen Kutusu

Okunmamış Posta

Gönderilmiş Öğeler

MEHMET ERGÜNER

Gelen Kutusu

Tasaklar (1)

Gönderilmiş Öğeler

Silinmiş Öğeler

Arama Klasörleri

Netler

Önemli E-Posta

Kişi Listesi

Posta

Takvim

Kişiler

Görevler

Yeni Sil Taşı Filtre Uygula Görünüm

Tüm Posta Kutusunda Ara

Tarih göre konusmalar En Yeni En Üste

Gözetim

Sayın Burhan Hocam "Tükenmişlik Ölçeğini uygulamak istiyorum"

MEHMET ERGÜNER

15 Şubat 2013 Cumartesi 19:28

Gönderilmiş Öğeler

Kimden: burhan Çapri [burhancapri@gmail.com]

Gönderildi: 15 Şubat 2013 Cuma 14:52

Kime: MEHMET ERGÜNER

Konu: Re: Sayın Burhan Hocam "Tükenmişlik Ölçeğini uygulamak istiyorum"

MEHMET ERGÜNER... Sayın ÇAPRI İlginiz ve yardımınız için teşekkür ederim. Araştırmamda adınıza atıfta ... 16.02.2013

burhan Çapri [burhancapri@gmail.com]

15 Şubat 2013 Cuma 15:01

MEHMET ERGÜNER kişisinden gelen iletisyeye yanıt olarak, 15.02.2013

Kime: MEHMET ERGÜNER

Eklere: Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) Öl-1.doc (43 KB) [Open in Browser]

Bu iletiyi 16.02.2013 19:28 tarihinde ilettiliniz.

Sayın ERGÜNER,
İstedığınız ölçme aracı ve bilgilerini içeren dosya ektedir.
Çalışmanızda başarılar dilerim...

MAILER-DAEMO... Aşağıdaki alıcılara veya gruplara teslim edilemedi: burhancapri@mynet.com Bu ilet... 15.02.2013

MEHMET ERGÜNER... 15.02.2013

MEHMET ERGÜNER... Sayın ÇAPRI İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans... 15.02.2013

Başlat

YL_2_DONEM

TEZ ÖNERİSİ ...

İstanbul Ayd...

UBİS :: İstan...

MEHMET ERG...

Microsoft Exc...

adsız - Paint

15:18

EK:3 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

- Cinsiyet** : Erkek () Bayan ()
- Yaş** : 20-30 arası () 31 - 40 arası () 41 ve Üzeri ()
- Medeni Durum** : Evli () Bekâr () Dul ()
- Çocuk Sayısı** : Yok () 1 Çocuk () 2 Çocuk () 3 ve üzeri ()
- Eşi Çalışıyor mu** : Evet () Hayır ()
- Eğitim durumu** : Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
- Bitirdiğiniz Fakülte** : Eğitim () Fen- Ed. () Mesleki Eğitim () Teknik Eğitim ()
- Meslekteki Kıdemi** : 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 üzeri ()
- Okuldaki Kıdemi** : 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 üzeri ()

EK – 4 TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

1	2	3	4	5	6	7
HİÇBİR ZAMAN	SADECE BİR DEFA	NADİRE N	BAZEN	SIKSIK	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN

- _____ 1- YORGUN.
- _____ 2- ÇÖKMÜŞ.
- _____ 3- NEŞELİ, KEYİFLİ.
- _____ 4- FİZİKSEL OLARAK YORGUN (TÜKENMİŞ).
- _____ 5- DUYGUSAL OLARAK YORGUN (TÜKENMİŞ).
- _____ 6- MUTLU.
- _____ 7- BİTKİN.
- _____ 8- TÜKENMİŞ.
- _____ 9- MUTSUZ.
- _____ 10- SAĞLIKSIZ.
- _____ 11- KAPANA KISILMIŞ.
- _____ 12- DEĞERSİZ.
- _____ 13- BIKKIN.
- _____ 14- KAFASI KARIŞMIŞ, SIKINTILI.
- _____ 15- İNSANLARLA İLGİLİ HAYAL KIRIKLIĞINA UĞRAMIŞ VE GÜCENMİŞ.
- _____ 16- ZAYIF.
- _____ 17- UMUTSUZ.
- _____ 18- REDDEDİLMİŞ.
- _____ 19- İYİMSER.
- _____ 20- ENERJİK.
- _____ 21- KAYGILI.

ÖZET

Yazar :ERGÜNER Mehmet
Tezin Adı :MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİKLERİ İLE MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: BEYKOZ ÖRNEĞİ
Tezin Türü : Yüksek Lisans
İstanbul – 2014

Bu araştırmada mesleki eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

Araştırma İstanbul ili Beykoz İlçesindeki meslek liselerinde görev yapan 251 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını ölçmek için "*Piers - Herrisen Tükenmişlik Ölçeği*" kullanılmıştır. Maruz kaldıkları yıldırma davranışları için "*İş Yerinde Yıldırma Ölçeği*" kullanılmıştır.

Veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve mesleki tükenmişlikleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışması, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki kıdem değişkenlerine göre değerlendirilmiştir. Verileri analiz etmek için t testi ve One-Way-ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca maruz kalınan yıldırma davranışlarının tükenmişlik üzerine etkisi incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının mesleki tükenmişlikleri üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir. Demografik özelliklerden çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının arttığı tespit edilmiştir. Evli olan öğretmenlerin bekar olanlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Eğitim durumu arttıkça öğretmenlerin tükenmişliklerinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre tükenmişlik durumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinde maruz kaldıkları

yıldırma davranışlarının etkili olduğu, fakat tükenmişliği, maruz kalınan yıldırma davranışları ile açıklamanın yeterli olmadığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler:

1. Psikolojik Yıldırma
2. Yıldırma
3. Duygusal incinme
4. Tükenmişlik
5. Stres
6. Kültür Dersi
7. Meslek Dersi

ABSTRACT

Author's Surname, Name : ERGÜNER Mehmet

Title of Thesis :AN EXAMINATION on TEACHERS EXPOSED BULLYING BEHAVIOR and BURNOUT in VOCATIONAL SECONDARY SCHOOLS: BEYKOZ SAMPLE

Type of Thesis :Master

İstanbul 2014

In this research, it is aimed to determine the relation between the mobbing behaviors that teachers working in the vocational schools face and their vocational burnouts and additionally to suggest solutions.

The research is conducted with 251 teachers working in the vocational high schools in Istanbul's Beykoz province. "*Piers - Herrisen Burn-Out Scale*" is used to measure teachers' burnouts. 'Working Place Mobbing Scale' is used to measure mobbing behaviors that teachers' faced.

Datas are analyzed within to SPSS(a package computer program for statistics analysis). Mobbing behaviors that teachers' face and their vocational burnouts are examined within the variables: sex, age, marital status, number of children, spouse works or not, education status, branch, vocational seniority and seniority in the school. 't test' and One-Way-ANOVA were utilized for data analysis. Additionally, regression analysis is conducted for analyzing the effect of mobbing behaviours on burnouts.

The results revealed that mobbing behaviors that teachers face lead to increase in level vocational burnouts. Under demographic characteristics, it is determined that as the number of children increases mobbing behaviors increase. It is found out that married teachers face more mobbing behaviors than the single ones. It is observed that as the teachers' education levels increase, their burnouts increase. Additionally, the results showed that cultural class teachers have higher burnout rates than vocational class teachers. It can be concluded that mobbing behaviors are effective on

teachers` burnouts but, burnouts can not be explained only with mobbing behaviors.

Keywords:

1. Psychological Mobbing
2. Mobbing
3. Emotional Trauma
4. Burnout
5. Stress
6. Cultural Courses
7. Vocational Courses

