

T.C
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

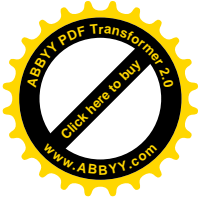
İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN EĞİTİM
ÖRGÜTLERİNDE DUYGUSAL ŞİDDETE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Refik BALAY

Hazırlayan
Nurettin ONBAŞ

ŞANLIURFA

2007



Yrd. Doç. Dr. Refik BALAY danışmanlığında Nurettin ONBAŞ'ın hazırladığı “İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma” konulu bu çalışma 18/06/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Yard. Doç. Dr. Refik BALAY

Üye : Yard. Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

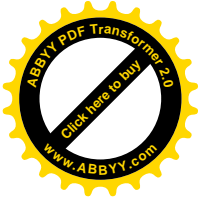
Üye : Yard. Doç. Dr. İbrahim İSLAM

Bu Tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

Prof. Dr. Zuhal KARAHAN KARA

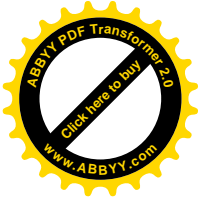
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

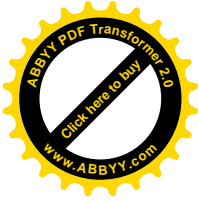


İÇİNDEKİLER

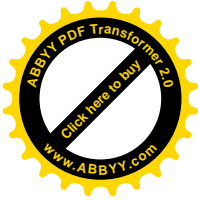
	Sayfa
İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
KISALTMALAR.....	viii
ÖNSÖZ	ix
BÖLÜM	
I. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç	6
1.3. Önem	6
1.4. Sınırlılıklar.....	7
1.5. Varsayımlar.....	7
II. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Duygusal Şiddet (Mobbing) Kavramı	8
2.1.1. Duygusal Şiddet Kavramının Gelişimi ve Tanımı.....	8
2.1.2. Duygusal Şiddet Türleri	10
2.2. Duygusal Şiddet Süreci	10
2.3. Duygusal Şiddetin Nedenleri	18
2.3.1. Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Nedenler	19
2.3.2. Hedef Kişilerden Kaynaklanan Nedenler.....	20
2.3.3. Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler	21
2.3.4. Örgütsel Nedenler.....	22
2.4. Duygusal Şiddetin Etkileri.....	25
2.4.1. Bireysel Etkiler.....	25
2.4.2. Örgütsel Etkiler	28



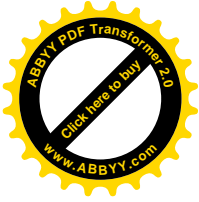
2.4.3. Toplumsal Etkiler	29
2.5. Konu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	30
2.6. Konu İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	33
III. YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Modeli	34
3.2. Araştırmanın Evreni	34
3.3. Araştırmanın Örneklemi	34
3.4. Uygulama.....	35
3.5. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi	35
3.6. Verilerin Analizi	41
IV. BULGULAR VE YORUMLAR	43
4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	43
4.2. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	44
4.2.1. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum....	44
4.2.2. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	47
4.2.2.1. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	47
4.2.2.2. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	48
4.2.2.3. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	48
4.2.2.4. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri İlgili Bulgular.....	50
4.3. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum	51
4.3.1. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait	



Bulgular ve Yorum	51
4.3.2. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	54
4.3.2.1.Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri.....	54
4.3.2.2. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	55
4.3.2.3. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	56
4.3.2.4. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri İlgili Bulgular.....	57
4.4. İtibara Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum	58
4.4.1. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum.....	58
4.4.2. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	61
4.4.2.1. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	61
4.4.2.2. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	62
4.4.2.3. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	63
4.4.2.4. İtibara Saldırılar Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri İlgili Bulgular.....	64
4.5. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum	65

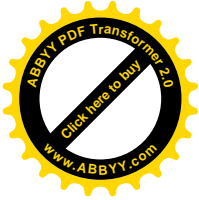
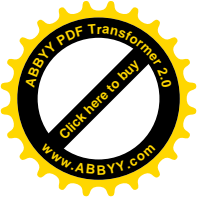


4.5.1. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum.....	66
4.5.2. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	69
4.5.2.1. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri.....	69
4.5.2.2. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	70
4.5.2.3. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	71
4.5.2.4. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri İlgili Bulgular.....	72
V. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	74
5.1. Sonuçlar	74
5.1.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar	74
5.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar	74
5.1.2.1. İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Sonuçlar	74
5.1.2.2. Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Sonuçlar	75
5.1.2.3. İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Sonuçlar	75
5.1.2.4. Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	76
5.2. Öneriler.....	77
EKLER LİSTESİ.....	79
KAYNAKLAR.....	83
ÖZET	91
SUMMARY	93



TABLolar LİSTESİ

Tablo		Sayfa
1	Evren ve Örneklemdeki Okul ve Öğretmen Sayısı	35
2	Uygulama Anketlerine İlişkin Veriler	35
3	Duygusal Şiddet Ölçeğinin İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	37
4	Duygusal Şiddet Ölçeğinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	38
5	Duygusal Şiddet Ölçeğinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	38
6	Duygusal Şiddet Ölçeğinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	39
7	Alpha Değerleri ve Faktörlerin Açıkladığı Varyans Oranları	40
8	Anketin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları	42
9	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı	43
10	İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası	45
11	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	47
12	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	48
13	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları	49
14	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	51
15	Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası	52
16	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	54
17	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	55
18	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları	56
19	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	57
20	İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası	59
21	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	62
22	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	62
23	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları	64
24	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	65
25	Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası	66
26	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna	69

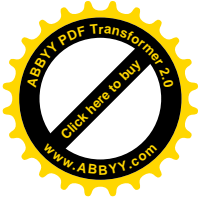


	İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	
27	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	70
28	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları	71
29	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	72



Şekiller Listesi

Şekil	Sayfa
1. Duygusal Şiddet Süreci.....	12
2. Duygusal Şiddetin Neden Sonuç İlişkisi.....	18



KISALTMALAR

Akt: Aktaran

ILO: Uluslar arası Çalışma Örgütü

PTSD : Travma Sonrası Stres Bozukluğu

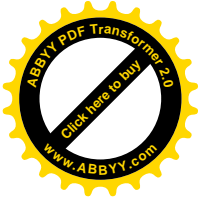
P: Anlamlılık düzeyi (0.05)

S: Standart sapma

sd : Serbestlik derecesi

SPSS: Statistical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

\bar{X} : Aritmetik ortalama



ÖNSÖZ

Örgütlerdeki ilişkilerin bir kısmı çalışanları motive ederken, diğer kısmı çalışanlar üzerinde yıpratıcı ve yok edici etkiler yaratabilmektedir. Çalışanlar üzerinde etik dışı yaklaşımlarla, sistematik bir baskı yaratmak, çalışanın iş performansını ve dayanma gücünü yok etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden birisi de duygusal şiddet (mobbing) uygulamaktır.

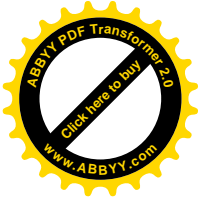
Çalışanların moralini, motivasyonunu ve verimini düşüren, çalışma ortamını bozarak örgüt ikliminin ve örgüt kültürünün bozulmasına neden olan duygusal şiddet, örgütsel bir hastalıktır. Hemen hemen her örgütte yaşanan, yaşandığı halde görmezden gelinen veya önemsenmeyen duygusal şiddet, aynı zamanda yönetsel bir sorundur. Bu sorunun gündeme taşınması, çalışanların bu konuyu tanımaları, özellikle topluma eğitim hizmeti veren ve genç kuşakları yetiştiren eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin bu konuda duyarlılık geliştirmeleri gereklilik arz etmektedir. Bu nedenlerle, eğitim örgütlerinde duygusal şiddet konusunun araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, amaçları ve önemi tartışılmıştır. İkinci bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ve alanda yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi sunulmuş, dördüncü bölümde elde edilen bulgular verilir yorumlanmıştır. Son bölümde ise özet, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın tüm aşamalarında bilgi ve deneyimleriyle destekleyip yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Refik BALAY'a, çalışmalarımda beni cesaretlendiren ve görüşlerinden büyük ölçüde yararlandığım değerli hocalarım, Yrd. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM ve Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK'e, sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Araştırma anketlerinin uygulanması ve toplanması konularında yardım eden okul yöneticileri ve öğretmenlere, ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince çalışmalarımaya destek veren eşim Arzu ONBAŞ'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

ŞANLIURFA, 2007

Nurettin ONBAŞ



BÖLÜM I

GİRİŞ

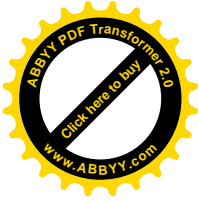
Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanların varolduğu her yerde, şiddet de varolmuştur. İnsanların, çevresini kontrol etme ve çevresine hakim olma istekleri, insanlık tarihi boyunca diğer türdeşleri ile savaşlar ve çatışmalar yaşamasına neden olmuştur. İnsanlar, bu isteklerini gerçekleştirebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmiş, çoğunlukla şiddet kullanmayı tercih etmişlerdir.

Şiddet farklı şekillerde kendini göstermekte, baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme, caydırma amaçlı davranışlar, toplumdan topluma farklılık göstermekle beraber, sürekli bir biçimde her toplumda yaşanmakta ve günlük yaşamın bir parçası olma özelliğini halen korumaktadır (Keleş ve Ünsal, 1996: 91). Günümüz insanı, dünyanın her yerinde şiddetin hızla tırmandığına ve kapsamının sürekli genişlediğine tanıklık etmektedir. Politika, spor, ekonomi, eğitim ve sosyal hayat başta olmak üzere, hemen hemen her alanda cereyan eden şiddet olaylarına medyada geniş yer verilmekte, şiddet içeren bu olaylar kitle iletişim araçları vasıtasıyla insanlara ulaştırılmakta ve küreselleşen dünyanın bu konuya ilgisi çekilmeye çalışılmaktadır. Şiddet konusuna olan ilginin son yıllarda artması, bu konuda pek çok derginin yayınlanması, şiddet konusuna ilişkin farklı görüşlerin medyada tartışılması ve şiddete karşı örgütlenme girişimleri, şiddetin giderek artan boyutunu gözler önüne sermektedir.

Türkçe sözlükte şiddet, karşı görüşte olanları inandırma ve uzlaştırma yerine, kaba kuvvet uygulamak şeklinde tanımlanırken, şiddet eylemi ise, çevreyi sindirmek için girişilen hareket olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2005:1752).



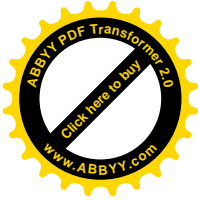
Şiddete ilişkin başka tanımlarda yapılmıştır. Yıldırım'a (1998: 25) göre şiddet; yıkıcı, yok edici saldırganlığın bir biçimi olup, kişilere ya da nesnelere çeşitli boyutlarda zarar vermeyi içeren, güçlü, kontrolsüz, aşırı, birdenbire, toplu ya da bireysel görülebilen bir olgudur. Şiddet algısı, ana özellikleri ne olursa olsun, zamana ve topluma göre değişmektedir.

Başka bir tanıma göre, şiddet; karşılıklı ilişkiler ortamında taraflardan biri veya birkaçının, doğrudan veya dolaylı, toplu veya dağınık olarak, diğerlerinin veya bir kaçının, bedensel, ahlaki, moral ve manevi bütünlüğüne, mallarına, simgesel, sembolik veya kültürel değerlerine, oranı ne olursa olsun zarar verecek şekilde davranmasıdır (Michaud, 1991: 10-11). Bu tanıma göre, iki tür şiddet ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi araç olarak şiddet, ikincisi de dışavurum olarak şiddettir. Birinci türde, belirli hedeflere varılması için şiddet yoluyla başkalarına zarar vermek ya da caydırıcı bir etki yaratmak amaçlanır. İkinci türde ise şiddet, ister bireysel, ister kolektif olsun bir amaçtır (Ünsal, 1996: 30).

Şiddetin nereden kaynaklandığı sorusu, tüm insanlığı varoluşundan beri meşgul eden temel bir sorudur. Çoğu zaman şiddet, ya içgüdüsel ve toplumsallaşma sürecinde çok az değişen, ya da sadece çevre etkenlerden kaynaklanan bir davranış biçimi olarak görülmektedir (Moses, 1996: 23). Mitscherlich'e (1996: 222) göre saldırganlığın kaynakları, kendi içimizde ve doğamızda içsel olarak yer almaktadır. Karataş'ın (2004: 30) Fromm'dan (1993) aktardığına göre saldırganlık, savunmacı ve yıkıcı olmak üzere ikiye ayrılır. Savunmacı saldırganlık, insanda ve hayvanda ortaktır. Yaşamsal çıkar tehdit altındayken ortaya çıkar ve kalımsal olarak programlanmış bir saldırma tepisidir. Yıkıcı saldırganlık ise, insan türüne özgüdür, zalimlik ve yıkıcılığı kapsar.

Archer ve Gartner'e (1996:248) göre saldırganlık, doğuştan gelen bir özellik değildir. Saldırganlık öğrenilmiş bir toplumsal davranış biçimidir. Diğer davranışlar gibi edinilmekte, aynı toplumsal, durumsal ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir.

Ardalı ve Erten'e (1996:157) göre saldırganlık, genetik ya da içgüdüsel bir biçimde önceden var olan bir şey değildir. Büyük ölçüde ortaya çıkışını teşvik eden ve harekete geçiren koşulların karmaşasından doğar. Şiddeti doğuran bir çok neden

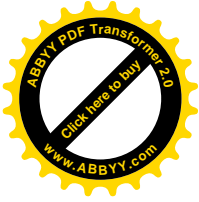


vardır. Kaynakların kıtlığı, paylaşımındaki belirsizlik, kargaşa ve değişme, şiddete yol açar.

Şiddet çok yönlü bir olaydır, tek bir neden şiddeti doğurmaz. Ekonomik, duygusal ve toplumsal boyutlar şiddetin ortaya çıkışını tetikler. Şiddetin kalıtımsal olarak açıklanması artık geçerliliğini kaybetmiştir. Şiddet, tamamen toplumsal bir sorundur ve çevresel faktörlere dayanır. Şiddet, genellikle bir engelleme sonucu ortaya çıkar (Tezcan, 1996:105). Yavuzer' e (1991: 234-240) göre, aşırı baskıcı ve otoriter tutuma sahip ailelerde yetişen çocuklarda saldırgan davranışlara daha fazla rastlanmaktadır.

Dar anlamıyla şiddet, fiziksel şiddeti içerir. Fiziksel şiddet; insanların bedensel bütünlüğüne karşı, dışarıdan yöneltilen sert ve acı verici bir edimdir. Şiddetin dar tanımıyla yetinmek ve sadece fiziksel şiddet üzerine odaklanmak, şiddet kavramına belli bir açıklık kazandırsa da eksiklikler taşımaya, bazı toplumsal gelişmelerin ve sistemlerin yol açtığı zararların göz ardı edilmesine neden olabilir (Ünsal, 1996:32). Şiddeti genelde algılandığı gibi yalnızca fiziksel zarar ile açıklamak yeterli değildir. Bireyler ve toplumlar üzerinde yarattığı ruhsal ve duygusal etkileri de göz önünde tutmak gerekir. Şiddetin biçimlerine göre gözden geçirilmesinde, fiziksel, psikolojik, duygusal, sözel, cinsel, ekonomik ve daha pek çok davranış, şiddet biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Atman, 2003:333). İnsan üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri açık ve ölçülebilir nitelikte olmasa da dolaylı ve somut bir biçimde hissedilen çeşitli baskılar, (ekonomik şiddet, medya terörü, ebeveyn ve okul dayaağı, kronik işsizlik, trafik kazaları, sağlıksız çalışma koşulları, çevrenin tahrip edilmesi v.b) şiddet kategorisine dahil edilmelidir. Sadece fiziksel şiddete karşı mücadele yeterli değildir. Psikosomatik ya da gizli şiddet olarak adlandırabilecek yeni şiddet türlerine karşı da duyarlı olunması gerekir (Ünsal, 1996: 31-36).

Şiddet, en genel anlamıyla saldırganlıkla bağlantılı bir davranış biçimidir. Bu anlamda şiddet, kişiye yönlendirilmiş, kişinin istemediği ve o kişiyi tahrik edici, yıpratıcı eylemlerdir. Şiddet, kimi zaman eylemden kaçınmayı veya eylemsizliği içerir. Bu bağlamda, türlü fiziksel saldırı, şiddet tanımı içinde değerlendirilirken,



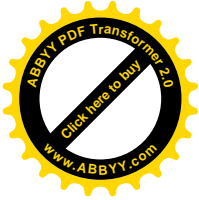
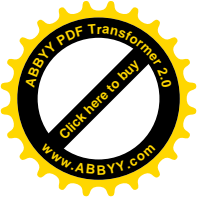
fiziksel olmayan tutum ve davranışlar, duygusal şiddet kapsamında değerlendirilir (Tutar, 2004:14-15).

Şiddet ve saldırgan davranışlar, toplumsal hayatın her alanına girdiği gibi, örgütlere ve insanların çalışma hayatlarına da girmiştir. Örgütlerde, çalışanlara fiziksel şiddet uygulanması pek fazla görülen bir durum değildir. Çünkü uluslararası ve yerel hukuk, bireylere fiziksel şiddet uygulamayı suç saymakta ve bu suçu işleyenlere çeşitli cezai yaptırımlar öngörmektedir. Bu nedenle, şiddet uygulamaya eğilimi olan ancak, bu yaptırımlarla karşı karşıya kalmak istemeyen örgüt çalışanları, fiziksel şiddet eylemlerinden çok, ortaya çıkarılması ve ispatlanması zor olan, suç olarak görülmeyen, bireyin sağlığını ve psikolojisini bozabilecek şiddet eylemlerine yönelmekte, diğer çalışanlara fiziksel şiddet değil, bunun inceltmiş bir boyutu olan, duygusal şiddet uygulamayı tercih etmektedirler.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 16) duygusal şiddeti; taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla, kasıtlı olarak yapılan saldırılar olarak tanımlamaktadır.

Tutar'a (2004: 14) göre duygusal şiddet; bireyin sağlığını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen, onu üzen, bireyin kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve davranışlardır.

Örgüt ve çalışanları üzerinde olumsuz etkilere neden olan duygusal şiddet olaylarına hemen hemen her örgütte rastlamak mümkündür. Leymann'ın İsveç'te 2400 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre, 4.400.000 çalışanın 154.000'ni duygusal şiddete maruz kalmıştır (Leymann, 1996). İngiltere'de çalışanların %50'si kariyerlerinin herhangi bir anında duygusal şiddete maruz kalmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 9). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, iş yerlerinde karşılaşılan en önemli sorun duygusal şiddettir. Kuzey Afrika'da çalışanların % 78'i kariyerlerinde en az bir defa duygusal şiddete hedef olmuştur. Uluslararası araştırmalar, çalışanların %25'i ile %50'si arasındaki bölümünün iş yerinde duygusal şiddet içeren davranışlarla karşılaştığını göstermektedir. Şiddete maruz kalma düzeyi bazı mesleklerde % 95'e kadar ulaşmaktadır (Yüçetürk, 2003).

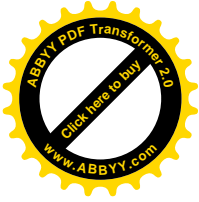


Örgütte çalışan herkesin duygusal şiddete maruz kalma riski vardır. Duygusal şiddet herhangi bir nedenle ortaya çıkabilir. İskandinavya’da yapılan bir araştırmanın sonuçları, duygusal şiddetin kar amacı gütmeyen örgütler ile okullar ve sağlık sektöründe, büyük firmalara göre çok daha yaygın olduğunu göstermektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 46). Leymann’a (1996) göre, İsveç’te özel sektördeki firmalar ile devlet kuruluşları karşılaştırıldığında, devlet kuruluşlarında daha fazla duygusal şiddet olayına rastlanmaktadır.

Tüm sektörlerdeki örgütlerde duygusal şiddet görülebilir. Hizmet sektörü, işin doğası gereği, duygusal şiddetin ortaya çıkması için daha yatkın bir sektördür. Hizmet sektöründeki örgütlerde, özellikle üstler ve astlar arasındaki kişisel ilişkiler ve iletişim üst düzeyde gerçekleşmektedir. Çalışanların sürekli iletişim içerisinde yer almaları, çatışma ihtimalini güçlendirebilmekte, duygusal şiddet uygulamaya eğilimli kişilere eylemlerini gerçekleştirmek için zemin hazırlayabilmektedir (Yamada, 2000).

Hizmet sektörünün içerisinde yer alan, iletişim ve etkileşimin yoğun bir şekilde yaşandığı okullarda ve diğer eğitim örgütlerinde de duygusal şiddet eylemlerine rastlamak olasıdır. Arpacıoğlu’na (2002) göre araştırmalar, duygusal şiddetin, sosyal işlerde, öğretmenler arasında ve eğitim kurumlarında görülme riskinin daha yüksek ve ortalamanın 2.8 katı olduğunu ortaya koymaktadır. ILO (1998) raporuna göre öğretmenler, duygusal şiddete maruz kalma riski yüksek grupta yer almaktadır. Bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen duygusal şiddet, öğretmenler ve çalıştıkları örgütler üzerinde de istenmeyen etkilere yol açabilir. Duygusal şiddetin yaşandığı eğitim örgütlerinde öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri güçleşebilir. Öğretmenler arasında iletişim ve işbirliği zayıflar, takım ruhu kaybolur. Öğretmenlerin örgüte bağlılıkları azalabilir. Duygusal şiddetin yaşandığı örgütlerde personel devrinin hızlanması ve örgüt imajının zedelenmesi de beklenen bir sonuçtur.

Bu nedenlerle, ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, duygusal şiddetin tanınmasında, anlaşılmasında ve eğitim örgütlerinde çalışanların bu konuda duyarlılık geliştirmelerinde önem arz etmektedir.



1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1) Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri, “iletişim biçimine saldırılar”, “sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar” ve “göreve yönelik saldırılar” boyutlarında nelerdir?

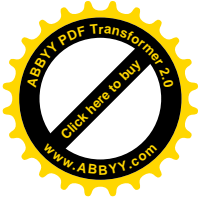
2) Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri,

- a) Cinsiyet
- b) Medeni durum,
- c) Kıdem,
- d) Öğrenim durumu,

değişkenlerine göre anlamı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Önem

Türkiye’de duygusal şiddet, eğitim örgütlerinde yeni araştırılmaya başlanan bir konudur. Eğitim örgütlerinde duygusal şiddet ile ilgili lisansüstü düzeyde bir araştırmaya henüz rastlanmamıştır. Ancak, konu ile ilgili makalelerin süreli yayınlarda ve internet ortamında yer aldığı bilinmektedir. Çalışanların moralini, motivasyonunu ve verimini düşüren, onların çalışma ortamını bozarak örgüt ikliminin ve örgüt kültürünün bozulmasına neden olan duygusal şiddet, örgütsel bir hastalıktır. Hemen hemen her örgütte yaşanan, ancak görmezden gelinen veya önemsenmeyen duygusal şiddet, aynı zamanda yönetsel bir sorundur. Bu sorunun gündeme taşınması, çalışanların bu konuyu tanımaları, özellikle topluma eğitim hizmeti veren ve genç kuşakları yetiştiren eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin bu konuda duyarlılık geliştirmeleri gereklilik arz etmektedir.



Açıklanan bu nedenlerle, eğitim örgütlerinde duygusal şiddet konusunun araştırılması önem taşımaktadır.

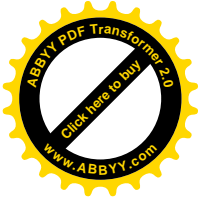
Bu araştırmanın, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, duygusal şiddet hakkındaki görüşlerini ortaya koyacağı, eğitim örgütlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, duygusal şiddeti tanımalarına, bu konuda duyarlılık geliştirmelerine ve duygusal şiddetin olumsuz sonuçlarıyla baş edebilme yolunda çözüm önerileri geliştirmelerine yardımcı olacağı, ayrıca konuyla ilgili bundan sonra yapılacak araştırmalara kaynaklık edebileceği düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- 1) Araştırmada elde edilen bulgular, araştırma anketiyle toplanacak veriler ile sınırlıdır.
- 2) Araştırmanın sonuçları, Şanlıurfa ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- 3) Araştırma, duygusal şiddet sürecinde rol oynadığı düşünülen alt problemlerde belirtilmiş olan değişkenlerle sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

- a) Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal şiddete ilişkin görüşlerini yansıtacak niteliktedir.
- b) İlköğretim okulu öğretmenlerine uygulanan ankette yer alan sorulara öğretmenler samimi ve doğru cevap vermişlerdir.
- c) Yapılan istatistik işlemler geçerli ve güvenilirlerdir.



BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde duygusal şiddet kavramı, duygusal şiddetin türleri, duygusal şiddet süreci, duygusal şiddetin etkileri ve duygusal şiddet konusunda yapılan araştırmalar üzerinde durulmuştur.

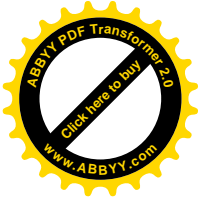
2.1 DUYGUSAL ŞİDDET (MOBBİNG) KAVRAMI

2.1.1 Duygusal Şiddet (Mobbing) Kavramının Gelişimi ve Tanımı

Duygusal şiddet (mobbing) kavramı, İngilizce’de “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (Tınaz, 2006:7). Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, iş yerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, yıldırma v.b terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005:20).

Mobbing sözcüğü, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz, bu sözcükle, büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları isimlendirmiştir. Daha sonra bu terim, Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, yine tek bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamada kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 8-9). Leymann, 1984’te İsveç’teki iş yerlerinde mobbing davranışını ilk defa tanımlarken, bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğunu vurgulamıştır (Çobanoğlu, 2005:26-28) .

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yaptığı programlarla bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimdir. 1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun hazırladığı “İş Yerinde Şiddet” adlı rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Bu raporda, daha çok bilinen şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999’da yayınladığı raporda ise, iş yerindeki şiddet, fiziksel ve psikolojik yönleri ile ele



alınmıştır. Bu rapor ile iş yerindeki pasif ve psikolojik saldırılar, çalışanlara yönelik şiddet kapsamına dahil edilerek, çalışanlara yönelik şiddetin kapsamı genişletilmiş ve konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Yüçetürk, 2002).

Duygusal şiddet, bir tür iş yeri terörüdür. Bu terör, bir ya da birkaç kişinin, tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (<http://leymann.se/frame.html>, erişim: 12.05.2005).

Hirigoyen'e (2000: 61) göre duygusal şiddet, bir kişinin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren, kişinin işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan, her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir girişimdir.

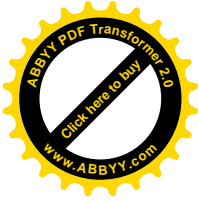
Duygusal şiddet, kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla, onların performanslarını ve dayanma güçlerini yok eden, insanı duygusal ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, işten ayrılmaya zorlayan bir taciz şeklidir (Çobanoğlu, 2005: 22-33).

Laçiner'e (2006) göre duygusal şiddet, örgüt içerisinde bir bireyin sistematik olarak duygusal tacize uğramasıdır. Duygusal şiddet eylemleri bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır.

Duygusal şiddet, hedef alınan kişinin, statüsünü ve değerini yok etmeye, onu örgütten uzaklaştırmaya yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir. Duygusal baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, hedef kişinin yıpratılıp dışlanmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedefler (Baykal, 2005: 8) .

Ramage'ye (1996) göre duygusal şiddet, yapısal işten çıkarmanın bir türüdür. Duygusal şiddeti, yapısal işten çıkarmanın diğer türlerinden ayıran özellik ise, duygusal şiddetin işveren ile çalışan arasında değil, çalışan ile diğer bir çalışan arasında meydana gelmesidir. Yapısal işten çıkarma, çalışanın yaptığı sözleşmeyi, işverenin rolü ve sorumluluğu olmadan sonlandırmasıdır.

Duygusal şiddet, geçici çatışmaları kapsamaz. Çatışma ve duygusal şiddet arasındaki fark, sıklık ve süredir (Guerrero, 2004). Örgütsel çatışma, genellikle



sistemli ve organize değildir ve çatışmanın yönetimi ile kısa sürede ortadan kaldırılabılır. Duygusal şiddet ise, gizli, sistemli, organize ve uzun süreli davranışlarla ilgilidir (Tutar, 2004:111). Guerrero' ya (2004) göre, duygusal şiddeti yöneticilerin saygısız davranışlarından da ayırmak gerekir.

İsveç İşyerindeki Mağduriyet Yasası'nda duygusal şiddet, suçlayıcı, negatif ve tekrar eden davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Guerrero, 2004). ABD'de Medeni Kanununun 7. Maddesinde yer alan, iş yerinde gözdağı, hakaret, alay, cinsel ve ırksal olmayan saldırganlıklar için cezai müeyyide öngörülmüştür. Bu madde cinsel ve ırksal olmayan saldırıları içermektedir. Eğer bir saldırı, cinsel ve ırksal nedenlerden dolayı gerçekleşiyorsa bu saldırı duygusal şiddet olarak değerlendirilmez (Çobanoğlu, 2005: 199).

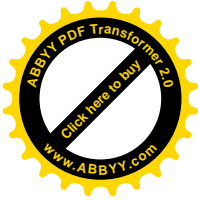
2.1.2 Duygusal Şiddet Türleri

Tutar'a (2004: 91-92) göre duygusal şiddet; dikey (hijerarşik) ve yatay olmak üzere iki türde gerçekleşir. Dikey (hijerarşik) duygusal şiddet; üstlerin astlarına veya astların üstlerine uyguladığı şiddet türüdür ve çift yönlüdür. Yatay duygusal şiddet ise; birbirleri ile fonksiyonel ilişki içerisinde olan eşitlerin, birbirlerine duygusal şiddet uygulamasıdır. Hirigoyen'e (2000: 64-67) göre, yatay duygusal şiddet, kıskançlık, yarışma, çekememe, gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Rekabet ortamı, yatay duygusal şiddetin kaynağı olabilmektedir.

2.2. DUYGUSAL ŞİDDET SÜRECİ

Duygusal şiddet süreci adım adım ilerleyen ve giderek ağırlaşan bir seyir izlemektedir. Duygusal şiddet sürecinin nasıl geliştiğine dair çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmüştür.

Dökmen'e (2005: 170) göre, küçük birikimler, büyük patlamalara, damlalar sellere neden olur. Küçük birikimlerin yol açtığı büyük sorunlardan bir tanesi de duygusal şiddettir. Gates'e (2004) göre, duygusal şiddet, kişisel bir çatışmayla başlar. Birisi diğerini hedef olarak işaret eder ve diğer çalışanları da işin içine çekerek durumu daha da büyütür. Bu saldırının amacı, kurbanı



sindirmek, aşağılamak, zarar vermek ve onun örgütten ayrılmasını sağlamaktır. Duygusal şiddet kasıtlı olarak uygulanır.

Duygusal şiddet süreci sinsice başlar ama öyle hızla ilerler ki, kısa zamanda geri dönülmez bir noktaya erişir. Olaylar bir hortum sarmalı şeklinde hız kazanır (Tutar, 2004: 17). Duygusal şiddet bir süreci izleyerek gelişir. Bu sürecin ilk adımı psikolojik savaş ve gri propaganda ile başlar. Duygusal şiddetin etkili silahlarından olan gri propaganda da, kaynak belli değildir, doğruluğu kanıtlanmaz, yalan ve iftira olduğu da kesin değildir. Gri propagandanın ana malzemesi rivayetlerdir. Güçlü yönü kolayca muhatap bulabilmesidir. Genellikle doğru bir olaya, yalanlar eklenerek muhatabı, küçük ve gülünç duruma düşürmek amaçlanır. Propagandanın cephanesi ise, söz ve kelimelerdir. Propagandada, sözcükler, gelişigüzel sarf edilmez. Propagandada başvurulan yöntemler, üzerinde çok düşünülmüş, zaman ve zemini iyi hesaplanmış, şekli, ölçüsü ve hedef kitlesi belirlenmiş faaliyetlerdir (Tarhan, 2005: 35-38).

Duygusal şiddete maruz kalmış kişiler, ne olduğunu anlamaz ve bunun kendilerine yapıldığına inanamaz. Kurbanlar, dışlandıklarını anladıklarında, duygusal şiddetin farkına varır ve onunla mücadele etmeye başlarlar. Ancak, bu onlara fayda sağlamaz. Bu mücadele, sadece duygusal şiddetin ateşini arttırır (Brown, 2006).

Duygusal şiddetin belirtilerinin su yüzüne çıkması, her şeyi öğüten bir makinenin çalışmaya başlaması gibidir. Bu aşamada duygu ve acımadan yoksun tüyleri diken diken eden zalimce bir olayla karşı karşıya kalınır. İş arkadaşları, bencillikleri veya korkaklıkları yüzünden müdahale etmeyi tercih etmezler. Bu tip yıkıcı etkileşim, dışarıdan biri var gücü ile müdahale etmediği takdirde büyümeye devam eder (Hirigoyen, 2000: 62).

Duygusal şiddet uygulayanların yöntemi, karşıdakilerin zaafalarını kullanarak kendilerinden şüphe etmelerine ve sonuçta kendilerini savunamamalarına yol açmaktır. Kurnazca bir dışlama süreci sayesinde kurban, kendine olan güvenini yavaş yavaş kaybeder, bazen o kadar beyni bulanır ki, saldırgana hak bile verebilir. Böylece bir yıkım süreci başarılmış olur (Hirigoyen, 2000: 82).

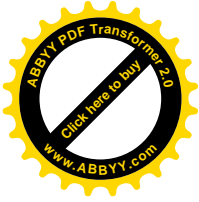
Leymann' a göre, duygusal şiddet süreci beş aşamada gerçekleşmektedir. Bu aşamalar ve bu aşamalarda yaşananlar aşağıda Şekil 1'de gösterilmiştir.

↓	ANLAŞMAZLIK	Kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile tanımlanır, henüz duygusal şiddet değildir, fakat duygusal şiddet davranışına dönüşebilir.
	SALDIRGAN EYLEMLER	Saldırgan eylemler ve duygusal saldırılar, duygusal şiddet dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
↓	YÖNETİMİN KATILIMI	Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış değerlendirerek bu negatif döngüde işin içine girer
↓	DAMGALANMA	Bu aşama önemlidir, kurbanlar zor veya akıl hastası olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı bu olumsuz döngüyü hızlandırır. Çoğunlukla, bu aşamanın sonunda işten kovulma ya da zorunlu istifa vardır.
	İŞİNE SON VERİLME	Kurbanın işine son verilir. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra duygusal gerilim ve izleyen psikosomatik hastalıklar yoğunlaşarak devam eder.

Şekil 1 . Duygusal Şiddet Süreci (Davenport ve diğerleri, 2003:20).

Baltaş'a (2005) göre, duygusal şiddet sürecinde aşağıda belirtilen durumlarla karşılaşılır:

- Kişinin saygınlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine saldırılır.
- Kişiye olumsuz, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar gönderilir.
- Duygusal şiddet bir ya da daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilir.
- Duygusal şiddet sistematik ve sürekli olarak uygulanır.



- Kurban kusurlu duruma düşürülür.
- Kişi duruma boyun eğmeye zorlanır.
- Kişi işten ayrılmaya mecbur edilir ve bu durum kurbanın kendi seçimi olarak gösterilir.

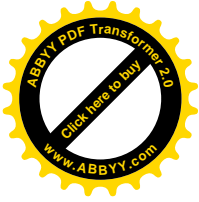
Duygusal şiddet, bir çalışanı, kinaye, küçük düşürme, gözdağı verme, itibarsızlıkla suçlama ve dışlama yoluyla başarılan örgütsel şiddet olgusudur. Hedef kişiyi mahvetme ve kontrol altına almak için yüksek riskli bu davranışlar haftalar, hatta aylar boyunca amacına ulaşmaya kadar devam etmektedir (Dunn, 2002).

Bir örgütte duygusal şiddet başlamış ise tekrarlanır veya diğer alanlara yayılır. Eğer fark edilip erken devrede engellenmez ise durdurulması zordur. Duygusal şiddetin üst yönetim tarafından kışkırtılıyor olma, ihmal edilme, hatta görmezden gelme ihtimali başka bir kritik gerçektir (Elliot, 2000). Üst yönetimin duygusal şiddeti görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, duygusal şiddet sendromunun büyümesinde en önemli faktördür. Küçük bir anlaşmazlık, kontrolden çıkmış gibi görünen bir duruma dönüşür, bu durumda çalışanların, ne yapacakları ve nereye başvuracakları hakkında hiçbir fikirleri yoktur. (Davenport ve diğerleri, 2003: 35) Bazen sorunlar, sadece kurban net bir şekilde tepki gösterirse (sinir krizi, ağlama v.b) veya çok sık izin alırsa dikkate alınmaktadır. Olayların çığırından çıkması, örgütün hiçbir şekilde sorunlara bulaşmak istemediği zaman gerçekleşir (Hirigoyen, 2000: 63).

Leymann, tarafından hazırlanan "LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization Questionnaire) adlı ankette duygusal şiddet sürecinde kullanılan 5 boyutta, 45 farklı davranış tanımlanmıştır. Leymann'ın bu anketi Norveç dışındaki tüm çalışmalarda kullanılmıştır (<http://www.leyman.se.12100>, erişim: 12.05.2006). Leymann tarafından yapılan boyutlandırma ve bu boyutlarda yer alan eylem ve davranışlar aşağıda verilmiştir.

1-İletişim biçimine saldırılar: Bu boyutta 10 davranış yer almaktadır. Bunlar kişinin;

- Üstleri tarafından kendini ifade etme fırsatının sınırlandırılması,



- Sürekli sözünün kesilmesi,
- Meslektaşlarınca ifade fırsatının sınırlanması,
- Azarlanması ve kişiye yüksek sesle bağırılması,
- İşi ile ilgili olarak yaptığı her şeyin sürekli eleştirilmesi,
- Özel yaşamının sürekli eleştirilmesi,
- Telefonla rahatsız edilmesi,
- Sözlü olarak tehdit edilmesi,
- Tehdit mektubu alması,
- Yalancı olduğunun ima edilmesi.

2- Sosyal ilişkilere saldırılar: Bu boyutta 6 davranış tanımlanmıştır. Bunlar;

- İnsanların kişiyle konuşmaması,
- Diğerleriyle konuşmasına imkan verilmemesi ve görüşme hakkından yoksun kalmasının sağlanması,
- Diğer çalışanlardan izole edilmesinin sağlanması,
- Kişiyle konuşmanın, meslektaşlarına yasaklanması,
- Kişiye, yokmuş gibi davranılması,

3- İtibara saldırılar: Bu grupta 15 davranış yer almaktadır. Bunlar, kişinin;

- Arkasından kötü konuşulması,
- Asılsız dedikodu çıkarılması,
- Alaya alınması,
- Akıl hastasıymış gibi muamele görmesi,
- Psikiyatrik değerlendirilme geçirmeye zorlanması,
- Herhangi bir özrü ile alay edilmesi,
- El kol hareketlerinin, yürüyüşünün, sesinin taklit edilerek alaya alınması,



- Politik ya da dini inançlarıyla alay edilmesi,
- Özel yaşamıyla alay edilmesi,
- Milliyeti ile alay edilmesi,
- Öz saygısını etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması,
- Çaba ve başarısının haksız bir şekilde değerlendirilmesi,
- Kararlarının sürekli sorgulanması,
- Küçük düşürücü isimlerle çağırılması,
- Kişiyeye yönelik, cinsel imalarda bulunulması.

4- Yaşam ve iş kalitesine yönelik saldırılar. Bu grupta 9 davranış bulunmaktadır.

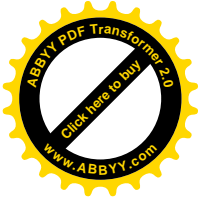
Bunlar;

- Kişiyeye önemli görevler verilmemesi,
- Görevlerinin kısıtlanması,
- Anlamsız görevleri yapmasının istenmesi,
- Yeteneklerinden daha düşük görevler verilmesi,
- Sürekli yeni görevler verilmesi,
- Öz saygısını etkileyen görevler verilmesi,
- Gözden düşmesi için niteliğinin dışında görevler verilmesi,
- Oluşan zararların faturasının kişiyeye çıkarılması,
- İşyerine ve evine hasar verilmesi.

5- Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar: Bu bölümde 5 davranış yer almaktadır.

Bunlar;

- Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanması,
- Fiziksel şiddet uygulanması,
- Hafif şiddetle tehdit edilmesi,
- Fiziksel olarak taciz edilmesi,



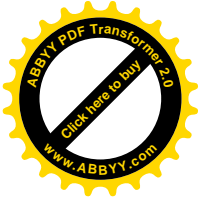
- Cinsel olarak taciz edilmesidir.

Çobanoğlu'nun (2005:88), Namie ve Namie' den (2000) aktardığına göre, örgütlerde en çok başvurulan duygusal şiddet eylemlerinden ilk on tanesi;

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulması,
- Mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması),
- Bağırılması ve
- Şerefın lekelenmesi olarak belirlenmiştir.

Duygusal şiddet kapsamına giren eylemler tek tek ele alındığında, uygarlık dışı ve kabul edilemez bulunabilir. Aynı zamanda bunlar, bir kez hoş görülebilir davranışlar olarak da nitelendirilebilir. Fakat bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde kasıtlı yapılırsa duygusal şiddete dönüşür ve terör yaratır. (Davenport ve diğerleri, 2003: 17) Duygusal şiddet eylemleri, hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında kendini belli ederler. Bunlar, işe giderken korku, kuruntu ve heyecan, oradayken endişe, şaşkınlık, küçük düşürülme ve yeterlilik ile ilgili yersiz suçlamalardır (Rossheim, erişim: 14.03.2005). Yamada'ya (2000) göre de duygusal şiddet, örgütteki her türlü kötü muameleyi kapsamaktadır.

Dünyanın hemen her tarafındaki örgütlerde duygusal şiddet eylemlerinin varlığı kabul edilmektedir. Ancak çalışanların örgütlerde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Bu güçlüğün nedeni, üzerinde tam olarak anlaşılmış bir duygusal şiddet tanımı yapılamamış olmasıdır. Bu nedenle tanımların içerdiği unsurlardan yola çıkarak olguyu anlamaya çalışmak daha uygun olacaktır. Kavrama yönelik yapılan birçok tanımda ortak olan üç unsur



bulunmaktadır. Birincisi, duygusal şiddet uygulayan kişinin niyetine bakılmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi, bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da duygusal şiddet eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar süre devam ettirildiğidir (Yüçetürk, 2003).

Yüçetürk'ün (2003) aktardığına göre; Cowie ve diğerleri (2002) duygusal şiddet davranışlarını, eylemlerin tekrarlanma sıklığı ile ilişkilendirmektedir. Ancak, bu davranışların tanımlanabilmesi için gereksinim duyulan süreklilik ve sıklık derecesi konusunda herhangi bir uzlaşma bulunmamaktadır. Bu süreçle ilgili yaşanmış öyküler, bir iş arkadaşının diğerine düzenli olmayan eylemlerle de duygusal şiddet yapabildiğine işaret etmektedir. Yüçetürk'e (2002) göre; bazen tek bir davranış bile duygusal şiddet kapsamında değerlendirilebilmektedir. Leymann (1996), eylemin en az altı aylık dönem içinde haftada bir kez yapılmış olmasını, duygusal şiddet eylemlerinin teşhisinde bir kriter olarak önermektedir.

Duygusal şiddetin gizli yapısı onu belgelemeyi zorlaştırmakta ve ispatlanmasını da hemen hemen imkânsız kılmaktadır. Çoğunluğu oluşturan bireysel olaylar, genellikle önemsiz, zararsız hatta komik olarak görülmektedir (Kitt, erişim:05.12. 2006).

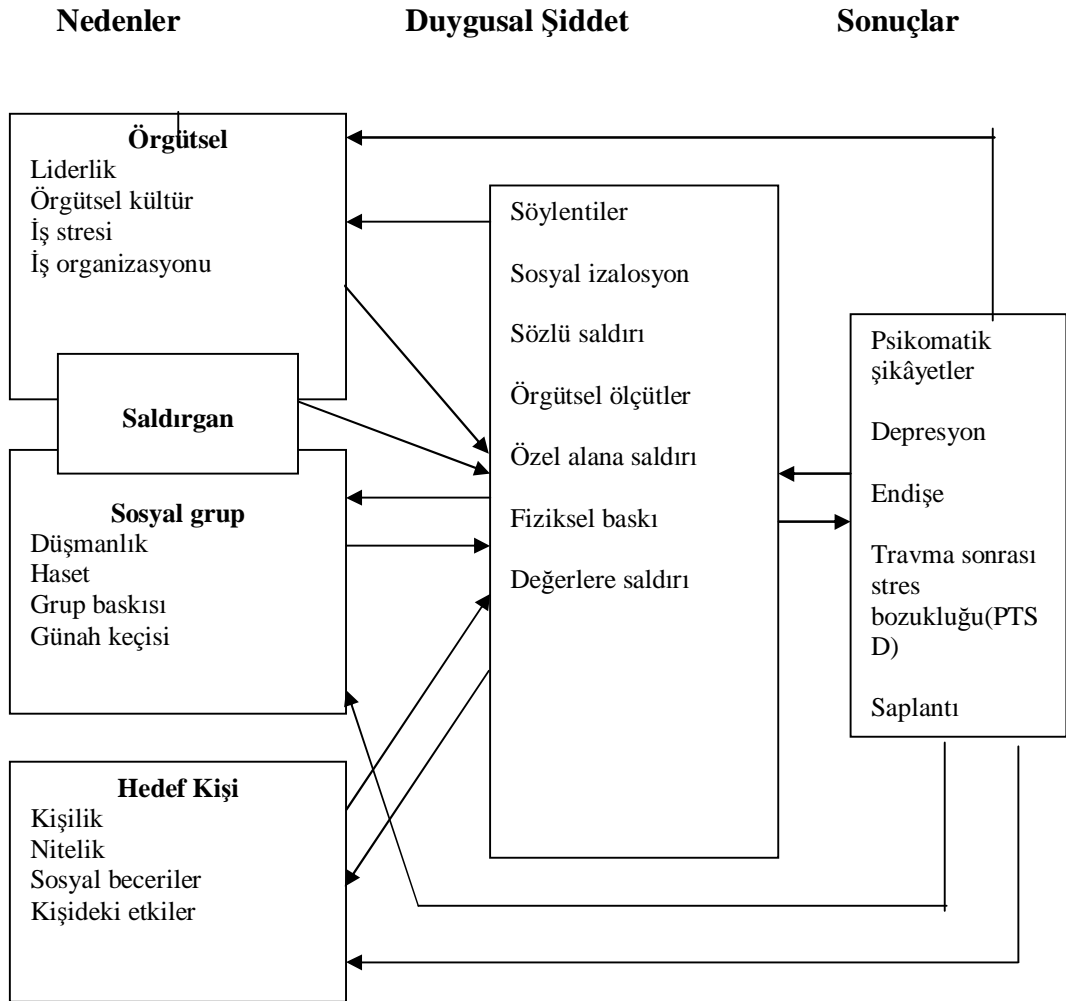
Shallcross (2003) duygusal şiddetin anlaşılmasında 12 kriter ileri sürmüştür. Bunlar;

- Sistematik karşıtlık,
- Zarar verme amaçlı eğilimler,
- Sık ve sürekli davranışlar,
- Güç dengesizliği,
- Pasif ve saldırgan davranış,
- Örgütte, güvenilir, dürüst, başarılı, örgüte bağlı ve işiyle bütünleşmiş olmaktan dolayı duygusal şiddete uğrama,
- Küçük problemlerin büyütülmesi,

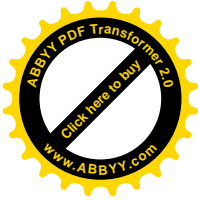
- Olanları anlamaktan aciz yönetimler veya anlasalar da bunu yapanların yanında yer alan yönetimler,
- Kurbanın hatalı kabul edilmesi eğilimi,
- Duygusal şiddete uğrayan kişilerin travmaya uğramış halde terk edilmesi,
- Buna bağlı olarak ortaya çıkan genel sağlık problemleri ve
- Travma sonrası stres bozukluğu ve intihara varan sonuçların ortaya çıkmasıdır.

2.3. DUYGUSAL ŞİDDETİN NEDENLERİ

Zapf (1999) duygusal şiddetin neden sonuç ilişkisini, şekil 2’de görüldüğü gibi açıklamaktadır.



Şekil 2. Duygusal şiddetin neden sonuç ilişkisi (Zapf, 1999)



Şekil 2'ye göre, duygusal şiddet çeşitli sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Ancak, neden sonuç bağlantılarının soldan sağa gidip gitmediği açık değildir.

Şekil 2'de görüldüğü gibi Zapf (1999) duygusal şiddetin nedenlerini, saldırgan kişilerden kaynaklanan nedenler, duygusal şiddete hedef olan kişilerden kaynaklanan nedenler, sosyal gruptan kaynaklanan nedenler ve örgütsel nedenler şeklinde gruplandırmıştır.

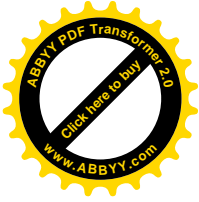
2.3.1. Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Başaran'a (1998: 204) göre, çalışanların çatışmaya yatkın olması, çatışmanın birinci kaynağıdır. Çocukluktan beri çatışmaya elverişli bir kişilik geliştirmesi, çalışanı, küçük nedenlerle büyük uyuşmazlıklara itebilir. Kimi zaman bu çalışanlar, neden olmadan da çatışma zevkinden kendini alamaz. Leymann'a (1999) göre, bu insanlar kendi eksiklerinin telafisi için duygusal şiddete başvurmaktadır. Bu kişiler, grup kurallarını benimsetmek, düşmanlık yapmak, can sıkıntısını gidermek, zevk almak ve sosyal-etnik ön yargılarını pekiştirmek için duygusal şiddet uygulamaktadır. Tutar'ın, (2004: 48) Peck'den (1998) aktardığına göre, kişilik bozuklukları ve kötü kişilik, duygusal şiddet eylemlerini tetiklemektedir. Tarhan'a (2005:130-182) göre, duygusal(psikolojik) savaş yöntemlerini uygulayan kişilerin, belli ruh halleri ve kişilik yapıları vardır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır:

1) *Paranoid Kişilik Bozukluğu*: Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinci, öfkeli ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.

2) *Obsesif Kişilik Bozukluğu*: Titiz, mükemmeliyetçi, kusursuzluk meraklısı, esnek olmayan, hep kızgın gözüken, gergin, sinirli, dürüst, duygularını bastıran, işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır. Bu kişilerin, aşırı ve titiz davranışları, çevrelerindeki diğer insanlar üzerinde yersiz ve gereksiz baskılar kurmalarına ve duygusal şiddet uygulamalarına neden olabilir.

3) *Narsistik Kişilik Bozukluğu*: Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda ve ben merkezli hareket etmektedirler. Narsistik kişiliğin ana teması, büyüklük duygusu, başkalarını anlayamama ve başkalarının değerlendirmelerine



aşırı duyarlılıktır. Kendilerini özel ve önemli görürler, sıradan insan olmaktan korkarlar ve kendilerinin özel olduğunu göstermek için sürekli çabalarlar. Bu kişiler oldukça tatminsizdirler. Sürekli gergin, öfkeli ve doyumsuzdurlar. Parlak bir kariyeri olan kişiler narsistik kişiliğin yanında kolay barınamazlar. Çünkü narsislerin dünyasını güç, başarı, şöhret gibi konular oluşturur.

4) *Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu*: Bu kişiler istediklerini elde etmek için kural tanımazlar. İnsanları taciz eden, onlarla alay eden, sosyal kurallara uymayan tipler anti-sosyallerdir.

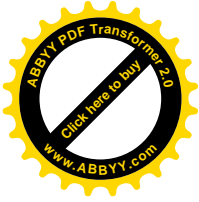
Tutar'ın (2004: 11) Field'den (1996) aktardığına göre, saldırgan kişiler üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu ile duygusal şiddete başvurmaktadır.

2.3.2. Hedef Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Zapf'ın (1999) araştırmasına katılan duygusal şiddet mağdurlarının %32'si duygusal şiddete kendi kişilik özelliklerinin neden olduğu görüşündedir. Solmuş'un (2005) aktardığına göre, Einarsen'in (1999) araştırmasına katılanlar, kendi öz-saygı ve yeterliliklerinin düşük olmasının, utangaçlıklarının ve çatışma yönetim becerilerinin gelişmemiş olmasının duygusal şiddet sürecine katkı yaptığını belirtmişlerdir.

Yamada'nın (2000) aktardığına göre, Namie'ler (2000) duygusal şiddete uğrayan kişileri üç gruba ayırmaktadır. Birinci grubu, kibar ve hoş kişiler, ikinci grubu mazlum kişiler, üçüncü grubu ise, kariyeri parlak kişiler oluşturmaktadır

Shallcross'a (2003) göre, duygusal şiddete hedef olan kişiler, baskın kültüre meydan okuyan, sadakat, istekli olma, dürüst gibi niteliklere sahiptir. Bunlar ani eleştiriyi, hata bulmayı, dedikoduyu, iftirayı ve yersiz suçlamaları içine alan pasif saldırgan ve aşağılayıcı davranışlar için kolay hedeflerdir. Örgüt içerisinde, kendilerine özgü karakteristik özellikleri nedeniyle azınlık gruba giren çalışanlar, duygusal şiddet ve zorbalık içerikli davranışlar için özellikle saldırıya açıktır. Shallcross, (2003) araştırmasında, duygusal şiddete maruz kalan kişilerin, iş



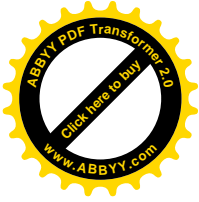
performansının yüksek olduğunu, becerilerinin, yeteneklerinin ve şevkli olmalarının onları hedef konumuna getirdiğini belirlemiştir.

Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için duygusal şiddete daha fazla hedef olmaktadır. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir. Bununla beraber, kişinin derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması, hakkında suçlu olduğuna ilişkin resmi raporların olması, ezilenlerin ve güçsüzlerin savunuculuğunu yapması, sorgulayıcı olması gibi özellikleri de saldırganları cesaretlendirebilmektedir (Yüçetürk, 2002). Bazen duygusal şiddet, birisinin diğerlerinde olmayan bir özelliğine (güzellik, gençlik, zenginlik v.b) özenilmesiyle de ortaya çıkabilmektedir (Hirigoyen, 2000: 64-67).

2.3.3. Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler

Bir ülkenin felsefesi, inançları insana verilen değer o ülkedeki örgütlere yansımaktadır. İnsanların bir ürün ve sarf malzemesi gibi görüldüğü toplumlarda duygusal şiddet daha yaygın olarak görülmektedir. Bir toplumun veya grubun zamana bakışı, yardımseverlik, işbirliği, farklı yaşam tarzlarına gösterdiği tolerans hiç şüphesiz iş yerlerinde çalışanlara da yansımaktadır. Özellikle, bireysellik, yenilikçilik, verimlilik, rekabet, sınırsız özgürlük gibi özellikler duygusal şiddete zemin hazırlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 66-68).

Duygusal şiddet içerikli davranışlar, yalnızca fonksiyonsuz örgüt kültürünün bir işareti değil, ayrıca baskın grubun kabul görmeyenleri dışlaması veya soyutlamasının bir sonucudur (Shallcross, 2003). Zapf'ın (1999) araştırmasına göre, duygusal şiddete maruz kalan kişiler, örgütteki düşman kişilerin kendilerini örgütün dışına atmak istedikleri yönünde görüş belirtmiştir. Katılanların sadece %9'u bu görüşü paylaşmamaktadır. Duygusal şiddete uğrayan kişilerin %78'i düşman kişinin diğerlerini etkilediği görüşündedir. Aynı araştırma bulgularına göre, örgüt iklimi, yüksek stres, duygusal şiddete neden olan önemli faktörlerdir. Örgütsel iklimin iyi olmadığı işyerlerinde, çalışanların iletişim ve birbirlerine destek olma düzeyleri düşüktür.



Tınaz'a (2006: 79) göre duygusal şiddet, bireyin iş arkadaşlarının çekememezlikleri, bireyin kariyerini engelleyen dedikodular, grup içinde her gün yaşanan küçük ama rahatsız edici sürtüşmeler ve iş arkadaşlarının iki yüzlü davranışlarının sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir.

Einarsen' in (1999), duygusal şiddete uğramış 278 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal şiddete uğrayan kişiler, kıskançlık ve haset gibi duyguların kendilerine yönelen duygusal şiddetin en önemli nedeni olduğunu belirtmişlerdir (Solmuş, 2005).

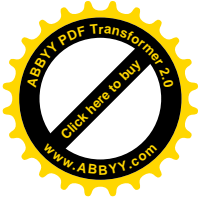
2.3.4. Örgütsel Nedenler

Shallcross'a (2003) göre duygusal şiddet, bozuk bir örgütsel kültürün sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Farklı değerleri içine alan örgüt kültürü duygusal şiddeti anlamada temel teşkil etmektedir. Shallcross'un (2003) araştırmasına katılanlar, şiddet uygulayan kişilerin fazilet kaygısı olmaksızın terfi ettirilmiş, tecrübesiz yöneticiler olduğunu iddia etmişlerdir. Birçok katılımcı örgüt kültürünün duygusal şiddet görmelerinde anahtar rol oynadığını belirtmiştir.

Leymann'a (1996) göre, duygusal şiddete neden olan örgütsel faktörler, kötü iş organizasyonu ve yetersiz liderliktir. Aşırı derecede zayıf organize edilmiş üretim ya da çalışma metotları, ilgisiz yönetimler, aşırı iş yükü, kendiliğinden ortaya çıkan patronluk, kötü iş organizasyonun belirtileridir ve duygusal şiddete neden olabilmektedir.

Zapf (1999), araştırma bulgularına göre, duygusal şiddetin en sık görülen nedenleri, örgüt iklimi, yüksek stres, örgütsel problemler ve kurbanının kişiliğidir.

Sheehan'ın (2004) Levis'ten (2002) aktardığına göre, örgütsel değişim ve yöneticilerin bu değişimle başa çıkmak için kullandıkları uygun olmayan yöntemler, örgütlerde baskıya neden olmaktadır. Solmuş'un (2004) Baron ve Neuman'dan (1997) aktardığına göre, Baron ve Neuman 1996 yılında, farklı kurumlarda görev yapan 200 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, kurumun işleyiş sürecinde ve kurumsal yapısında değişimlerin meydana gelmesiyle birlikte (örn. küçülme ya da



yarı- zamanlı çalışanların sayısının arttırılması gibi) saldırgan davranışların sayısında da bir artış olduğunu ortaya koymuştur.

Amerika'da yapılan bir araştırmada işçilerin % 51'i iletişim zayıflığını duygusal şiddetin kaynağı olarak görmektedir. Aynı araştırmaya katılanların %46'sı örgütlerinin müşterileri için yenilikler sunma ve hedeflerine ulaşma isteğinin kendileri üzerinde baskı oluşturduğu görüşündedir. (Vandekerckhave, Commers, 2003)

Solmuş'un (2005) Einarsen'den (1999) aktardığına göre, örgütlerdeki duygusal şiddetin nedeni olarak iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi gibi örgütsel faktörler gösterilmektedir.

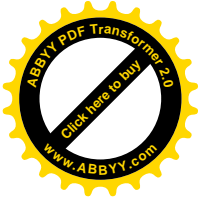
Almanya'nın en iyi 500 şirketi arasında gösterilen IG Metal tarafından yapılan araştırmada, çalışanların % 59'u örgüt ikliminin kötüleştiğini belirtmişlerdir (Heine, 1995).

İşinden ayrılan 10.000 kişi üzerinde yapılan bir araştırma, bu kişilerin %85'nin diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kuramadıkları için işlerinden ayrıldıklarını göstermektedir (Erşahin, 2006: 211).

Sheehan'ın (2004) aktardığına göre, Salin (2003), örgütlerdeki baskının, bazı durumlarda örgütlü bir politika olduğuna ve örgütlerdeki baskının diğer insanların çalışmalarını sabote etmek için kullanılan bir araç olabileceğine dikkat çekmektedir.

Alison'a (2002) göre, otoriter örgütler, sadece sıkıcı değil, nahoş, stres dolu, sağlığı tehdit edici ve tehlikelidir. Otoriter örgütlerde bugün duygusal şiddet uygulayanların gözdeleleri bile, yarının kurbanları olabilmektedir.

Örgütte birbiriyle uyuşmayan istekler, içinde bulunulan durumun belirsizliği, mali baskılar, görevler üzerindeki beklentiler, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumlar, haksız uygulamaların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artması, duygusal şiddet sürecine ortam hazırlamaktadır (Yüçetürk, 2003).



Norveç'te 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yapılan araştırma, duygusal şiddet eylemleri ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar, yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışması düzeylerinin yüksekliği, sosyal iklimin çalışanları tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. Duygusal şiddete yol açan örgütsel nedenlerden bazıları aşağıda açıklanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 47-50).

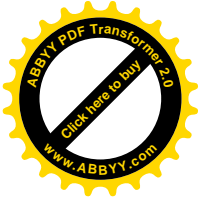
1- Kötü yönetim: Aşırı şekilde sonuca yönelik bir yaklaşım, fazlasıyla hiyerarşik bir yapı, kapalı kapı politikası, örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi, zayıf liderlik, günah keçisi arama anlayışının yaygınlaşması, takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması, eğitim farklılığının dikkate alınmaması kötü yönetim uygulamalarının temel özellikleridir.

2- İş ortamında yüksek derecede stres bulunması: İş ortamında sürekli olarak stres bulunması, örgütün her düzeyindeki çalışanı duygusal şiddet eylemlerine yöneltebilir.

3- Monotonluk: Örgüte monotonluk hakimse, yani işler tekrarlanan bir şekilde yapılıyorsa bu durum da duygusal şiddet eylemlerine neden olabilir. Kişiler duygusal şiddete, ortama biraz heyecan katmak ve oluşan can sıkıntısından kurtulmak için de yönelebilirler.

4- Yönetimin mükemmellik arayışı: Yönetimin mükemmel olmaması, mükemmellik arayışını engellemez. Her zaman sorunların üstesinden gelecekmiş gibi bir davranış sergilenir. Verilen böyle bir mesajla karşı herhangi bir uygulamaya geçilmemesi, birbiriyle çelişen bir durum yaratır. Böyle bir yönetim anlayışı duygusal şiddet eylemlerine yol açabilir.

5- Örgütteki etik bozulma ve ilkesizlik: Etik dışı davranışların yaygın olduğu bir örgüt atmosferinde birilerinin ayağının kaydırılması, hileli ve aldatıcı yollara başvurulması, dedikodunun yaygınlaşması, yalancılık, kolaycılık ve dalkavukluk gibi olumsuz davranışlar belirleyicidir. Susturulmak istenen kişiler potansiyel suçlu veya günah keçisi ilan edilerek duygusal şiddet eylemlerinin hedefi olabilirler.



6- *Örgüt yapısındaki değişiklikler:* Örgütün küçülmesi, büyümesi ve yeniden yapılanması gibi değişiklikler, örgüt yaşamı ve başarısı için verilen yönetsel kararların sonucudur. İş ortamındaki değişme ve rekabet, çalışanların işleri için endişelenmelerine ve pozisyonları için mücadele etmelerine yol açar.

7- *Liderin duygusal zekâdan yoksun oluşu:* Yönetici ve işgörenlerin teknik becerilerinin yanı sıra, duygusal zekâ özellikleri de iş ortamını etkilemektedir. Yüksek duygusal zekâ, iş ortamında olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir unsurdur.

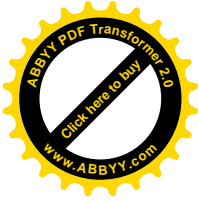
8- *Örgütteki düşünce yoksunluğu:* Geçmişten alınan derslerin, yapılan yanlışlıkların hemen unutulması, personel sorunlarının çözülmesi yerine görmezden gelinmesi, örgütteki değerlendirmelerin yanlış kanaat ve hükümlere dayandırılacağından duyulan korku gibi olumsuzluklar, o iş yerinde duygusal şiddet ortamı doğurabilmektedir.

2.4. DUYGUSAL ŞİDDETİN ETKİLERİ

Duygusal şiddeti önemli kılan temel unsur; bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde yarattığı etkidir. Araştırmalar duygusal şiddetin, bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde hayati etkileri olduğunu göstermektedir. Bu etkiler bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç ana başlık altında ele alınabilir.

2.4.1. Bireysel Etkiler

Duygusal şiddet, kişisel huzursuzluğun ve kişilerde ortaya çıkan hastalıkların kaynağı gibi görünmektedir (Cassitto, 2001). Duygusal şiddet sürecinde düşmanca ve zorbaca eylemlerle karşılaşan mağdurlar, iş yaşamlarındaki olumsuzlukları gizlemeye çalışarak hiç bir şey olmamış gibi davranma eğilimindedirler. İçinde buldukları zor durumdan, yönetimin haberi olduğunda işlerini kaybedecekleri korkusu, yaşadıkları olayı gizlemelerine yol açmaktadır. Bu durumu gizleme çabası ise, kişiyi daha fazla strese sokmaktadır. Yaşam ve iş kaliteleri düşmekte, sağlıkları bozulmakta, sosyal ilişkileri zedelenmektedir. Bu süreçte işini ve her şeyden önemlisi sağlığını da kaybeden mağdurlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak



etkilenmektedir. Haftalar, aylar belki de yıllarca sürecek bu eylemlere hedef olan bireyler korku, endişe ve çaresizlik içine düşmektedirler (Yücutürk, 2003).

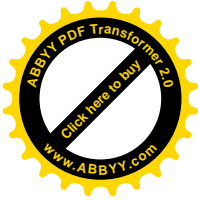
Arpacıoğlu'na (2005:265) göre, duygusal şiddet eylemlerine maruz kalan kişiler, bu durumu kimse ile paylaşamamaktadır. Asıl sorun buradan kaynaklanmaktadır.

Duygusal şiddet kişide olumsuz stres yaratır. Duygusal şiddetin önemli bir sonucu da, kurbanın şüphencilik ve değersizlik duygusu yaşamasıdır (Kitt, erişim:05.12.2006).

Duygusal şiddet, kurbanın moralini sabote etmekte, kurban üzerinde acı verici, hatta perişan edici etkiler bırakmaktadır. Duygusal şiddetin kişilere etkileri, stres, depresyon, uyku bozukluğu, utanç duygusu, suçluluk duygusu ve kendine güven eksikliğini içerir. Daha ciddi etkisi ise Travma Sonrası Stres Bozukluğuna (PTSD) yol açmasıdır. Fiziksel etkileri ise, bağışıklık sisteminin zayıflaması, baş ağrıları, yüksek tansiyon ve sindirim problemlerini içerir (Yamada, 2000).

Oral (2006:155-178), Meslek Yarası adlı eserinde, otuz yıldan fazla çalıştığı işyerinden aşağılanarak işten kovulduğunu, kendisini tecavüze uğramış biri gibi hissettiğini, uzun bir süre kimse ile konuşmadığını, sokağa çıkamadığını, kovulma nedenini hep kendinde aradığını, kimliğini, sözcüklerini, hayatının akışını, bedenini, kişisel tarihini, kişisel coğrafyasını bulmakta, kendi kişisel kodlarını ve tutkularını anımsamakta güçlük çektiğini, içgüdülerini anımsamadığını, yabancılaştığını, büyük bir boşluk yaşadığını, kişiliğinin dağıldığını, korkunç bir travma yaşadığını, hem bedeninin hem de ruhunun zedelendiğini, sarsıldığını ve bir tür şiddete maruz kaldığını, hatta bir iş arkadaşının kovulma sonrası ağır duygusal yaralar aldığını ve bu nedenle öldüğünü anlatmaktadır.

Duygusal şiddette geline aşama, duygusal şiddet eylemlerine hedef olan kişinin ne kadar zarar göreceğini ve bu saldırıdan nasıl bir yara ile kurtulacağını da belirleyen bir kriter olarak kabul edilmektedir. Duygusal şiddetin, kişinin en fazla işine mal olacağını düşünmek büyük bir hatadır. Kişinin, fiziksel ve ruhsal olarak da zarar görmesi kaçınılmazdır (Yalım, 2005:250). Duygusal şiddet sürecinde kurbanı

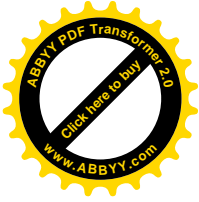


en çok etkileyen, duygusal şiddet eylemlerinin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Duygusal şiddet artıkça ve süresi uzadıkça kişideki etkileri de artar. Herkesin duygusal şiddete dayanma sınırı farklıdır. Birisi için dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, duygusal olarak yaralayabilir. Duygusal şiddeti tolere edemeyen mağduru bekleyen son, kişisel benlik duygusunun kaybı veya ölümüdür (Tutar, 2004: 16).

Duygusal şiddet sürecinde, her birey farklı etkilendiği için, etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmektedir. Duygusal şiddete maruz kalan kişilerin bu eylemlerden etkilenme dereceleri üç aşamada incelenmektedir. Birinci aşamada, kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya aynı örgütte farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir. İkinci aşamada, kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar çeker ve işe geri dönmekte zorlanır. Yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları yaşar, aşırı kilo alır ya da kaybeder, depresyona girer, alkol veya ilaç bağımlılığı başlar, örgütten kaçmak için sık sık izin alır, yalnız kalma, otomobil kullanma vb konularda yeni, sebepsiz korkular yaşar ve tıbbi yardıma gereksinim duyar. Üçüncü aşamada, duygusal şiddet uygulanan kişi, iş yapamaz hale gelir ve çalışma hayatına geri dönemez, gördüğü fiziksel ve ruhsal zararlar rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Kişi depresyon, büyük trafik kazası gibi travma geçirmişçesine dehşet içinde yaşar, şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, ciddi hastalıklar baş gösterir, kazalar, intihar girişimleri ve üçüncü kişilere karşı şiddet görülür. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelir (Davenport ve diğerleri, 2003: 66-74).

Duygusal şiddet, mağdur üzerinde, duygusal acı, endişe, aşâğılık, çaresizlik anlamında kapsamlı PTSD (Travma Sonrası Stres Bozukluğu) yaralanmalarına yol açmaktadır. Stokholm'de metro şoförlerindeki duygusal problemleri haritalayan bir çalışma, raylar üzerinde intihara kalkışan ve bu kişilere çarpan metro şoförlerinin bile, bu tür duygusal yaralanmaların nispeten daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (<http://leymann.se>. 32100, erişim: 12.05.2005).

Duygusal şiddet sonrası alınan zarar, travmatik stres hastalığı sonrasını, erken ölümü, intiharı ve cinayeti bile kapsamaktadır (Shallcross, 2003). Duygusal



şiddet sonucu, sorumluluklarından, kimliklerinden, kişiliklerinden ve etrafa yansıttığı imajından sıyrılan mağdurlar, kendilerini çıplak, teşhir edilmiş ve aşırı kırılğan olarak hissederler. Bunlar, başına gelenlerden kendilerini sorumlu tutarlar, kendilerini başarısız ve zayıf olmakla suçlarlar. Umutsuzluk ve öfke bu kişileri uç noktalara itebilir. Umutsuzluk ve mahvolmuşluk duyguları içinde yaşamlarına son verebilirler (Baykal, 2005: 157). Duygusal şiddet eylemlerinin, stres, duygusal rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit duygusu, ayrılık acıları, kimlik kaybı, intihar ve cinayetler yoluyla bireylere yüklediği duygusal maliyetler çoğu zaman dayanılması zor boyutlara ulaşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 98).

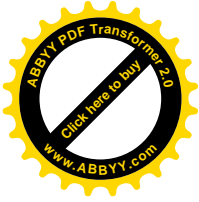
Shallcross'a (2003) göre, duygusal şiddetin bireylere ekonomik maliyeti, işin ve ekonomik güvenliğin kaybedilmesidir.

2.4.2. Örgütsel Etkiler

Duygusal şiddet, örgüt üzerinde de önemli etkiler yaratır. Duygusal şiddet süreci, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur (Yüçetürk, 2003).

Açıklan'ın (1996: 145) Alkan ve Ergil'den (1980) aktardığına göre, çalışanlar, kendini desteklemeyen, geliştirmeyen, küçülten, aşağılayan ve bunaltan iş ortamına, kurum ve ilişkilere yabancılaşırlar. Elliot'un (2000) Peters'den aktardığına göre, duygusal şiddet, yaygın ve tehlikeli bir örgütsel hastalıktır. Duygusal şiddet, örgütler için ciddi bir risk ve yönetim sorunudur. Bu davranışların sonucu, düşük moral ve verimsizliktir. Bu durum grup çalışmasına, güvene ve ortak vizyona zarar vermektedir.

Duygusal şiddetin yaşandığı örgütlerde, iş devri oranı ve işe devamsızlık yüksek, moral, bağlılık ve verimlilik düşüktür. Kurum için kilit insanlar kaybedilir; güven ve paylaşım zayıflar. Çalışanların dikkati, işten ve hedeflerden, entrikalara ve taktiklere kayar; ekip çalışması imkânsızlaşır. Müşteri odaklı bakıldığında, müşteriye hizmet niteliğinde düşme görülmektedir (Baltaş, 2005).

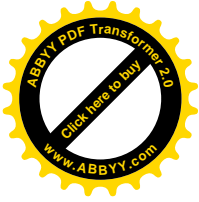


Yamada'nın (2000) aktardığına göre, araştırmacı Emily Bassman, duygusal şiddetin büyük ekonomik sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Bassman'a göre, direk maliyetler, duygusal şiddetten kaynaklanan sağlık giderleri, tazminat giderleri ve duygusal şiddet sonucu açılan dava giderlerini içerir. Yüksek sermaye devri, devamsızlık, zayıf müşteri ilişkileri, sabotaj ve öç duyguları dolaylı maliyetlerdir. Bunların ölçülmesi daha zordur. Fırsat maliyetleri ise, kişinin örgüte yapacağı maksimum katkıyı minimum düzeye indirmesini ve bunun sonucu ortaya çıkan kayıpları kapsamaktadır. Pearson'un araştırması Bassman'ın bulgularını desteklemektedir. Pearson'un araştırması, duygusal şiddet uygulanan örgütlerde, çalışanın örgüte bağlılığının, %37, gösterdiği çabanın %22 oranında azaldığını aynı araştırmaya göre, çalışanların %53'ünde ortak vizyondan sapma eğilimi görülmüş, %10'u ise işyerinde daha az zaman harcadıklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırma çalışanların %46'sının işini değiştirme düşüncesinde olduğunu ve çalışanların %12'sinin işini değiştirdiğini ortaya koymuştur.

İngiltere'de 1997 yılında, stres ve stres nedenli hastalıkların endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin olmuştur. Tüm stresle ilişkili hastalıkların yarısının örgütlerde duygusal şiddet eylemlerine maruz kalma nedeniyle olduğu tahmin edilmektedir. Bu duruma göre, Duygusal şiddetin İngiltere'ye yıllık maliyeti 6 milyar sterlindir (Arpacıoğlu, 2005:269).

2.4.3. Toplumsal Etkiler

Duygusal şiddet, şiddete maruz kalmış bireyleri etkilediği gibi, aile üyelerini, saldırılara tanık olanları ve hedef alınan kişiye destek sağlamak isteyenler üzerinde de zararlı etkiler oluşturmaktadır. Aileler, duygusal şiddetin hem duygusal hem de ekonomik sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, aile içi çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar, aile üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır. Duygusal şiddet mağduru bireyin, sağlık giderleri, örgütlerine olduğu kadar devlete de ekonomik bir yük getirmektedir. Ayrıca, duygusal şiddet sonucu, mesleki yeterliliğini yitirmiş, duygusal yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır (Shallcross, 2003; Sheehan, 2004; Tımaz, 2006:184). Duygusal şiddet sonucu,



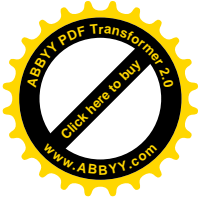
toplumdaki mutsuz bireylerin sayısı artmaktadır. Kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimleri, aile ve toplumun huzurunu tehdit etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 99).

Duygusal şiddetin, bireylere, ailelere, örgütlere ve topluma yüklediği ekonomik ve insani kayıplar oldukça yüksektir. Duygusal şiddetin kontrol edilmesi aynı zamanda ahlaki bir zorunluluktur. Kişiler arası dürüstlük, bireysel yeteneklere ve itibara saygı gibi unsurlar zedelenmeden de, personel azaltma ve yer değiştirme gibi örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi mümkündür (Cassitto, 2001).

2.5. KONU İLE İLİĞİLİ YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Duygusal şiddet ile ilgili yurt dışında birçok araştırma mevcuttur. Bunların başında, duygusal şiddeti tanımlayan ve alanında otorite olarak kabul edilen Heinz Leymann'ın araştırmaları gelmektedir. Leymann'ın İsveç'te yaptığı araştırmaya 2400 çalışan katılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, kadın çalışanların % 55'i, erkek çalışanların %45'i duygusal şiddete maruz kalmıştır. Bayanların %3'ü diğer bir bayandan duygusal şiddet görmüştür. Erkek çalışanların %76'sına, erkek bir çalışan tarafından duygusal şiddet uygulanmıştır. Kurbanların %21'ine ise, her iki cinsten kişiler tarafından duygusal şiddet uygulanmıştır. Mağdurların üçte biri, sadece bir kişinin saldırısına maruz kalmış, %40'dan biraz fazlasına ise, 2-4 kişi tarafından saldırılmıştır. Tüm çalışanların, bir kişiye duygusal şiddet uygulaması çok fazla görülen bir durum değildir. Aynı kaynakta yer alan bilgilere göre, İsveç'teki psikiyatri kliniklerine başvuran hastalar yüksek oranda okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk esirgeme kurumlarında ya da dini kurumlarda çalışmaktadır. Leymann'ın araştırmalarına göre, duygusal şiddete maruz kalanların %10-%20 ciddi hastalıklara yakalanmakta ya da intihar etmektedir. Klinikteki hastaların %80'ni intiharı düşünmekte, bunların %25'i intihara teşebbüs etmektedir. Leymann, İsveç'teki her 15 cinayet vakasından 6'sının iş yeri problemlerinden kaynaklanabileceğini vurgulamaktadır (Leymann, 1996).

Norveç'te yapılan bir araştırma, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğunu, İsviçre'de 1994 yılında yapılan bir başka araştırma ise, bütün yaş gruplarının duygusal şiddete maruz kaldığını ortaya koymuştur (Davenport ve diğerleri, 2003).

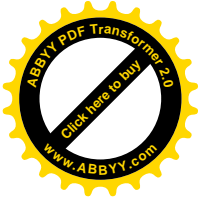


Tınaz'ın (2006) Chappell ve Martino'dan (1998) aktardığına göre, 1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen görüşmelerin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içerisinde çalışanların %8'i (12 milyon çalışan) duygusal şiddete maruz kalmıştır.

Zapf'ın (1999) yaptığı araştırma sonucunda, duygusal şiddete maruz kalanların iş kontrolünün daha az olduğunu ve diğerlerine göre daha yüksek stres altında oldukları saptanmıştır.

Solmuş'un (2005) aktardığına göre, Einarsen'in (1999), araştırmasına katılanlar, kendi öz-saygı ve yeterliliklerinin düşük olmasının, utangaçlıklarının ve çatışma yönetimi becerilerinin gelişmemiş olmasının duygusal şiddet sürecine katkı yaptığını belirtmişlerdir.

Tutar'ın (2004: 64-66) Gary Namie'den (2000) aktardığına göre, Gary Namie'nin 2000 yılında Amerika'da yaptığı araştırmaya 1335 kişi katılmıştır. Bu araştırmaya göre, çalışanların %16'sı duygusal şiddet mağdurudur. Kadın çalışanlar zamanlarının %84'ünü duygusal şiddet baskısı altında geçirmektedir. Duygusal şiddet uygulayanların %81'i patron ve üst düzey yöneticilerden oluşmakta, duygusal şiddet sonrasında, çalışanların %30.8'i işlerini veya iş yerlerini değiştirmekte, %25'i işlerini bırakmakta, %14.8'i ise işlerinden kovulmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların, %41'i duygusal şiddet nedeniyle depresyon yaşamakta, gerilim, endişe kaygı, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu nedeniyle işlerinde verimsiz olduklarını ileri sürmektedirler. Araştırmada duygusal şiddetin cinsiyet açısından etkileri incelenmiş kadınların %31'inin erkeklerin ise %21'inin duygusal şiddet nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder) yaşadıkları, kadınları %82'i işlerini kaybettikleri, bunların, %44'ünün kendi istekleri ile %38'i ise kendi isteklerinin dışında işlerini kaybettikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların %79'u işten ayrıldıktan sonra da duygusal şiddetin baskısını üzerlerinde hissettiklerini belirtmişlerdir. Gary Namie'nin (2000) araştırma sonuçları duygusal şiddete maruz kalma nedenleri hakkında önemli bilgiler vermektedir. Buna göre, duygusal şiddet eylemleri, %58 oranında duygusal şiddete hedef kişinin boyun eğmeyi reddetmesi ve kontrole direnç göstermesinden, %56 oranında hedef kişinin, duygusal şiddete yönelen kişiden iş konusunda daha



üstün olmasından kaynaklanan çekememezlikten, %49 oranında hedef kişinin sosyal yeteneklerinden, olumlu tavırlarından ve işyerindekilerce sevilmesinden, %46 oranında kurbanın kurum içinde yanlış giden olguları otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanmasından kaynaklanmaktadır.

Amerika’ da Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, duygusal şiddet uygulayanların %60’nın hedefin üstü, %20’ sinin hedefin eşiti, %20’ sinin ise hedefin altında bir statüye sahiptir (Yamada, 2000).

Sheehan’ın (2004) Hoel, Sparks ve Cooper’ dan (2001) aktardığına göre, İngiltere’de işyerindeki baskılardan dolayı işe gitmeyenler fazladan 18 milyar dolarlık iş gücü kaybına neden olmaktadır. İskandinav ülkelerinde bu maliyetin, 30.000-100.000 ABD doları olduğu tespit edilmiştir.

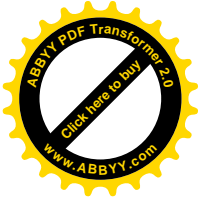
Almanya’da Institute for Social Research (SFS) kuruluşu (2002) tarafından yayınlanan araştırma raporuna göre, Almanya’daki çalışanların %2.7’sinin yani yaklaşık 800.000 çalışanın duygusal şiddetten etkilendiğini göstermektedir. Aynı araştırma, bayanların erkeklere göre %75 oranında daha fazla duygusal şiddet altında olduklarını ve çalışanların 1/9’nun tüm yaşamları boyunca duygusal şiddetin baskısını hissettiklerini ortaya koymuştur (Tutar, 2004: 62).

Shallcross’un (2003), yaptığı araştırmaya katılan 8 kadından 7’si meslektaşları tarafından iş bırakmaya zorlanmıştır. Bu insanlar sürekli dedikodu çıkarmak, iftira atmak gibi pasif ve saldırgan davranışlar sergilemişlerdir.

Solmuş’un (2005) aktardığına göre, Fox ve Stallworth (2005) yaptıkları araştırmada, çalışanların %81’nin yöneticiden, %18’nin iş arkadaşlarından duygusal şiddet gördüklerini ortaya koymuştur.

Bankalar Birliği Finsee’nin yaptığı araştırmaya göre, araştırmaya katılan banka çalışanlarının %40’nın bir önceki sene zorbalığa uğradığı ortaya çıkmıştır (Barton, 2005).

Amerika’da yapılan bir araştırmada, dikey duygusal şiddetin, daha çok, yöneticilerden astlara yöneltmiş bir psiko-terör olduğu sonucuna varılmıştır. Söz



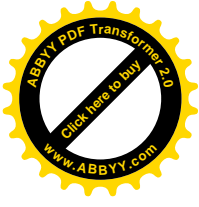
konusu araştırmaya göre, yöneticilerin astlarına uyguladığı duygusal şiddet, %85,5 iken, eşit statüde olanların birbirlerine uyguladıkları duygusal şiddetin oranı, %15,7 olarak bulunmuştur. Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş duygusal şiddette, çalışanlar kendi aralarında birlik olarak amirlerine duygusal şiddet uyguladıkları ender de olsa görülmüştür (Tutar, 2004). Almanya’da yapılan bir araştırma duygusal şiddetin büyük çoğunluğunun örgütsel üst tarafından ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde gerçekleştiğini, duygusal şiddet uygulayanların genellikle, 35-45 arası yaşlarda erkek bir üst olduğunu ve uzun süredir örgütte çalıştığını ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005: 261).

İngiltere’de Tim FİELD tarafından kurulan İşyerindeki Kaba Davranışlarla Mücadele Derneği’nin internet sitesine gönderilen mailler dikkate alınarak yapılan istatistiklere göre, çalışanların, %10’u kaba davranışlara maruz kalmaktan öteye giden davranışlar yaşamıştır. Bu siteye günde 200-500 arası mail gelmektedir. şikâyetlerin %20’si öğretmenlerden, okutmanlardan ve idari personelden gelmektedir. Duygusal şiddet %90 oranında üstler, %8 oranında aynı derece ve kademedede çalışanlar arasında ve %2 ise astlar tarafından yapılmaktadır. Duygusal şiddete maruz kalanların %10 intiharı düşünmekte %1 ise intihar girişiminde bulunmaktadır. Bu kişilerden %20’si yasal yollara başvurmakta ya da başvurmayı düşünmektedir. Ancak, duygusal şiddete maruz kalanların sadece %2’si dava açmaktadır (<http://bullyonline.org/workbully/worbal.htm>, erişim:15.12.2006).

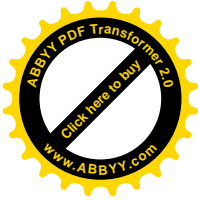
2.6. KONU İLE İLİGİLİ TÜRKİYE’DE YAPILAN ARAşTIRMALAR

Dünyadaki rnekleri dikkate alındığında Türkiye’de eğitim örgütlerinde duygusal şiddet konusunda yapılan araştırmalar görece yeni ve sınırlıdır. Ancak bu konuda bazı süreli yayınlarda ve internet ortamında çeşitli makaleler bulunmaktadır.

Türk Eğitim-Sen tarafından 2002-2003 ğretim yılı içerisinde ve tüm bölgelerden toplam 1136 öğrenciye, şiddet ve taciz konulu bir anket uygulanarak öğrencilerin birbirlerine karşı yaptığı zorbalıklar araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin %44’ sözel şiddete maruz kalmaktadır. Sözel şiddet kapsamında en çok karşılaşılan eylemler ise, küfür etme, lakap takma ve alay etme olarak ortaya çıkmıştır (Türk Eğitim-Sen, 2005: 63-65).



Kapçı'nın (2004), 206 öğrencinin katılımı ile yaptığı “okullarda zorbalığa maruz kalma” konulu diğer bir araştırma, öğrencilerin yarısından fazlasına lakap takıldığını, bunu, takılma, hakaret ve küfrün izlediğini, öğrencilerin yarısına yakın bir bölümü hakkında ise dedikodu çıkarıldığını ortaya koymuştur.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, bilgi toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

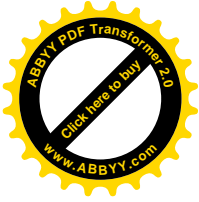
İlköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal şiddete ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, betimsel tarama modelindedir. Ayrıca, araştırmaya katılanların görüşlerinin kişisel değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla ilişki taraması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2005–2006 öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçedeki 62 ilköğretim okulunda görev yapan 2542 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Evrendeki öğretmen sayısının fazla olması, maddi zorluklar ve zaman sıkıntısı da dikkate alınarak evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem alınırken, Şanlıurfa ili merkez ilçede bulunan 62 ilköğretim okulunun bulunduğu yakın çevrenin sosyo- ekonomik durumu dikkate alınarak evrendeki ilköğretim okulları iki gruba ayrılmış, birinci gruptan 12, ikinci gruptan 13 olmak üzere toplam 25 ilköğretim okulu kura yöntemi ile belirlenmiştir. Belirlenen bu okulların her birinden 20 öğretmen olmak üzere toplam 500 öğretmenden örneklem oluşturulmuştur. Öğretmenlerin araştırma kapsamına alınmasında basit tesadüfî örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Böylece, Şanlıurfa ili merkez ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, %19,6'sına Milli Eğitim Bakanlığı'nın izni ile anket uygulanmıştır. (Ek:1). Örneklem alınırken, Krejcie ve Morgan'ın (1970) örnekleme tablosundan yararlanılmıştır. Bu tablodan hareketle öğretmenlerin %19,6'sının evreni karşılayabileceği varsayılmıştır. Evren ve örneklemi oluşturan okul ve öğretmenlerin sayısı Tablo 1'de verilmiştir



Tablo 1. Evren ve Örneklemdeki Okul ve Öğretmen Sayısı

	Şanlıurfa Merkez İlçe			
	Okul Sayısı	%	Öğretmen sayısı	%
Evren	62	100.00	2542	100.00
Örneklem	25	40.32	500	19.60

3.4. Uygulama

Araştırma ile ilgili hazırlanan anket formları, araştırmacı tarafından örnekleme giren okullara gidilerek öğretmenlere verilmiş, dağıtılan anket formları iki gün sonra aynı yolla toplanmıştır. Öğretmenlere verilen 500 anketten 478'i geri dönmüştür (%95.6). Anketler incelendiğinde, bazı anketlerde, bazı maddelere cevap verilmediği, bazı anketlerde ise, birden fazla seçenek işaretlendiği görülmüş, bu tür özellikler taşıyan 8 adet anket değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak, araştırma kapsamında, 470 adet anket (%94) değerlendirilmiştir. Değerlendirmeye alınan 470 öğretmen anketi, evrenin yaklaşık %18,5'ni kapsamaktadır. 2005-2006 eğitim-öğretim yılına ait istatistiksel veriler Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır. Dağıtılan ve geri dönen anketlere ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

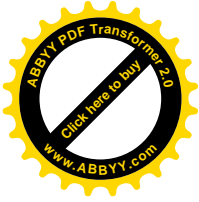
Tablo 2. Uygulama Anketlerine İlişkin Veriler

Denekler	Dağıtılan Anket Sayısı	%	Dönen Anket Sayısı	%	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı	%
Öğretmenler	500	100	478	95.60	470	94.00

Anketin uygulanması için gerekli izin, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'ndan alınmıştır (Ek:2).

3.5. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

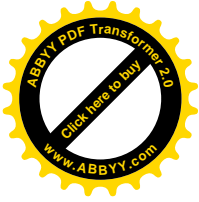
Araştırmada, veri toplama aracı olarak konuyla ilgili ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeğin hazırlanmasında öncelikle



konuyla ilgili İngilizce ve Türkçe literatür (tez, makale, bildiri, kitap, bilimsel araştırma, internet vb.) incelenmiştir. Literatür incelemesinden elde edilen veriler ışığında, ölçme aracında yer alabilecek boyutlar ve maddeler tespit edilmiş, tespit edilen bu boyutlar ve maddeler anket maddelerine dönüştürülerek ölçeğin taslağı hazırlanmıştır. İlk taslağın hazırlanmasında Heinz Leymann'ın hazırladığı ve Norveç dışında yapılan araştırmaların bir çoğunda kullanılan, "LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) Questionnaire" adlı ölçekten yararlanılmıştır. Bu aşamalardan sonra, başlangıçta 52 madde olarak tasarlanan veri toplama aracı, alan uzmanı olarak görüşlerine başvuru, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyeleri, Prof. Dr. Aytaç AÇIKALIN, Prof. Dr. Şule ERÇETİN, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Musa GÜRSEL, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi, Yard. Doç. Dr. Metin PİŞKİN, Harran Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyeleri Yard. Doç. Dr. Refik BALAY, Yard. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM, Yard. Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK, Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Yard. Doç. Dr. Mustafa PAKSOY, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Dr. Hakan SARI ve Ankara Altındağ Rehberlik Araştırma Merkezinde görevli Psikolojik Danışman Kamil TOPÇU'dan gelen görüş ve öneriler doğrultusunda yeniden düzenlenmiş, düzenlenen anket taslağının 40 madde ile sınırlı tutulmasına karar verilmiştir. Düzeltilmiş anket taslağının, ön uygulaması 2005–2006 öğretim yılı birinci döneminde araştırma evreninden seçilen ve anketi eksiksiz dolduran 200 öğretmenin görüşleri alınarak yapılmıştır. Deneklerden alınan dönütler doğrultusunda, anlaşılmayan ifadeler, kontrol edilerek yeniden ifade edilmiştir. Ölçme aracının "yapı geçerliği" ön uygulamadan elde edilen veriler kullanılarak faktör analizi ile incelenmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri (eigen value) 1'den büyük 8 boyut ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde, başlangıçta genel olarak öz değeri 1 ya da 1'den büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınır. Ancak araştırmacı, analiz sonuçlarına göre bu eşik değeri arttırabilir (Büyüköztürk, 2003:119).

Bunun üzerine, öz değer (eigen value) 1,4 alınarak tekrar faktör analizi yapılmış, açıklanan varyansa katkısı düşük olan faktörler çıkartılarak 4 boyut elde



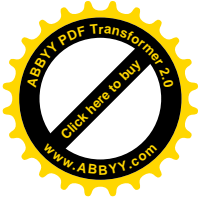
edilmiştir. Her boyut için yeniden faktör analizi yapılmıştır. Faktör yük değeri .30'un altında olan ve birden fazla faktörde yüksek yük değeri gösteren 4.,21.,22.,29. ve 30. maddeler anket taslağından çıkarılarak, madde sayısı 40'tan 35'e indirilmiş, maddeler yeniden numaralandırılarak ankete son şekli verilmiştir. Ayrıca, ölçme aracının güvenilirliğini belirlemek için madde analizi yapılmıştır.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğretmenlerin, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve öğrenim durumlarını belirlemek üzere, kişisel bilgilerden oluşan 4 soru yer almaktadır. İkinci bölümde, öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla, 4 boyutta toplam 35 davranış bulunmaktadır. Ölçekteki boyutlar ve bu boyutlarda yer alan madde sayıları, iletişim biçimine saldırılar (6), sosyal ilişkilere saldırılar (6), itibara saldırılar (13) ve göreve yönelik saldırılar (10) madde olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. (Ek:1). Ölçeğin her bir boyutuna ilişkin yapılan analizler aşağıda verilmiştir (Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7).

Tablo 3. Duygusal Şiddet Ölçeğinin İletişim Biçimine Saldırıları Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
1	Mesleğinizle ilgili toplantılarda, konuşma hakkınız Kasıtlı olarak engellenir.	.45	.54
2	İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir.	.45	.53
3	Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir.	.55	.60
4	Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler.	.56	.60
5	Size karşı önyargılı davranılır.	.57	.60
6	Yaptığımız ve söylediğiniz her şey eleştirilir.	.53	.58

Duygusal Şiddet Ölçeği'nin ön uygulama formunda "iletişim biçimine saldırılar" olarak belirlenen alt ölçekte başlangıçta 7 madde yer almıştır. Bu boyuta ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda 4. maddenin faktör yük değerinin .30'un altında kaldığı görülmüş ve bu madde ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan altı maddenin faktör yük değerleri .45 ile .57 arasında bulunmuştur. Bu boyuttaki



maddelerin ayırt edici özellikte olup olmadıkları madde toplam korelasyonları bulunarak incelenmiştir. Bu boyuttaki maddelerin toplam korelasyonları .53 ile .60 arasında değişmektedir (Tablo 3).

Tablo 4. Duygusal Şiddet Ölçeğinin Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

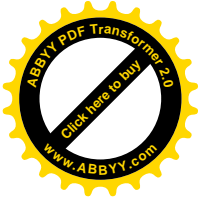
Madde No	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
7	İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	.46	.53
8	Sizinle konuşanlara baskı yapılır.	.69	.71
9	Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar.	.74	.75
10	Size, “yokmuşsunuz” gibi davranılır.	.54	.63
11	Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.	.55	.63
12	Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	.62	.67

Duygusal Şiddet Ölçeği'nin ön uygulama formunda “sosyal ilişkilere saldırılar” olarak biçimlendirilen alt ölçekte 6 madde yer almıştır. Bu bölüme ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değeri .30'un altında kalan madde olmadığı görülmüştür. Bu boyutta yer alan maddelerin faktör yük değerleri .46 ile .74 arasında değişmektedir (Tablo 4).

Bu boyuttaki maddelerin ayırt edici özellikte olup olmadıkları, madde toplam korelasyonları bulunarak incelenmiştir. Bu boyuttaki maddelerin toplam korelasyonları .53 ile .75 arasında değişmektedir.

Tablo 5. Duygusal Şiddet Ölçeğinin İtibara Saldırıları Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
13	İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.	.47	.62
14	Arkanızdan kötü sözler söylenir.	.62	.72
15	Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	.48	.63
16	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek sizinle alay edilir..	.40	.56
17	İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.	.50	.65
18	Özel yaşantınız eleştirilir.	.53	.67
19	Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	.71	.80



Tablo 5 ' in Devamı

20	Sözle tehdit edirsiniz.	.42	.58
21	Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	.45	.60
22	Yalancı olduğunuz ima edilir.	.32	.49
23	Asi veya duygusal sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.	.34	.50
24	Dar görüşlü olmakla itham edirsiniz.	.44	.59
25	Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	.64	.74

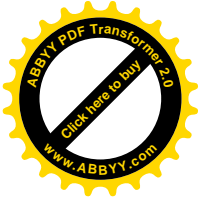
Duygusal Şiddet Ölçeği'nin ön uygulama formunda "itibara saldırılar" olarak belirlenen alt ölçekte başlangıçta 15 madde yer almıştır. Bu bölüme ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda 21. ve 22. maddelerin faktör yük değerlerinin .30'un altında kaldığı görülmüş ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu boyutta yer alan maddelerin faktör yük değerleri .32 ile .71 arasında bulunmuştur. (Tablo 5).

Bu boyuttaki maddelerin ayırt edici özellikte olup olmadıkları madde toplam korelasyonları bulunarak incelenmiştir. Bu boyuttaki maddelerin toplam korelasyonları .49 ile .80 arasında değişmektedir (Tablo 5).

Tablo 6. Duygusal Şiddet Anketinin Göreve Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Mad. No	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Mad.Top Korelasyonu
26	Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir.	.56	.68
27	İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir.	.70	.78
28	Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır.	.67	.77
29	Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	.71	.79
30	Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.	.73	.81
31	Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	.55	.68
32	Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarf edilir.	.51	.65
33	Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	.57	.70
34	Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.	.58	.71
35	Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir.	.49	.63

Duygusal Şiddet Ölçeği'nin ön uygulama formunda "göreve yönelik saldırılar" olarak biçimlendirilen alt ölçekte başlangıçta 12 madde yer almıştır. Bu bölüme ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda 29. ve 30. maddelerin faktör yük



değerlerinin .30'un altında kaldığı görülmüş ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu boyutta yer alan diğer maddelerin faktör yük değerleri .49 ile .73 arasında bulunmuştur (Tablo 6).

Bu boyuttaki maddelerin ayırt edici özellikte olup olmadıkları, madde toplam korelasyonları bulunarak incelenmiştir. Bu boyuttaki maddelerin toplam korelasyonları .63 ile .81 arasında değişmektedir.

Duygusal Şiddet Ölçeğinin alt boyutlarının iç tutarlılığını gösteren Alpha güvenlik katsayıları ve faktörlerin açıkladığı varyans oranları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Alpha Değerleri ve Faktörlerin Açıkladığı Varyans Oranları

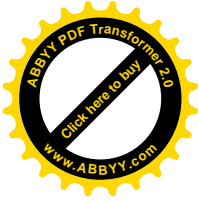
Boyutlar	Alpha Değeri	Faktörlerin Açıkladığı Varyans Oranı (%)
İletişim Biçimine Saldırılar	.81	52,43
Sosyal İlişkilere Saldırılar	.85	60,28
İtibara Saldırılar	.90	48,77
Göreve Yönelik Saldırılar	.92	61,35

Ölçeğin “iletişim biçimine saldırılar” boyutunun iç tutarlılığını gösteren Alpha güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Faktörlerin açıkladığı varyans oranı ise %52,43 olarak bulunmuştur (Tablo 7).

Ölçeğin “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutunun iç tutarlılığını gösteren Alpha katsayısı ise .85'dir. Bu boyutta faktörlerin açıkladığı varyans oranı %60,28 olarak hesaplanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7'de görüldüğü gibi ölçeğin “itibara saldırılar” boyutunun iç tutarlılığını gösteren Alpha katsayısı .90'dır. Bu boyutta faktörlerin açıkladığı varyans oranı ise %48,77 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin “göreve yönelik saldırılar” boyutunun iç tutarlılığını gösteren Alpha katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Bu boyutta faktörlerin açıkladığı varyans oranı %61,35'tir (Tablo 6).



3.6. Verilerin Analizi

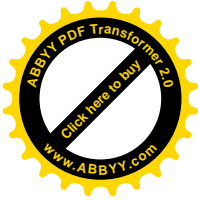
Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin analizinde, frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma, t testi, tek yönlü varyans (Anova) testi, Scheffe ve Dunnett C testlerinden yararlanılmıştır.

T testi, parametrik analiz tekniklerinden olup, sosyal bilimlerin birçok alanında yaygın olarak kullanılan testlerden birisidir. İncelenecek değişken açısından iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığının tespitinde kullanılmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2001:153).

Tek yönlü varyans testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanan bir analizdir. Üç ya da daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için uygulanan Anova testinde, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuşsa, bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun bulunması analiz sonuçlarının yorumunu güçlendirir. Bu amaçla, grupların ortalama puanları için çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe Testi veya Dunnett C Testi uygulanabilir (Büyüköztürk, 2003: 44-50).

Kendilerine anket uygulanan ilköğretim okulu öğretmenlerinin her bir boyutta yer alan duygusal şiddete ilişkin davranışlara verdiği cevapların maddeler bazında frekans (F), yüzde (%), standart sapma (S), aritmetik ortalamaları (\bar{X}) bulunmuş ve bunlar önem sırası ile verilmiştir.

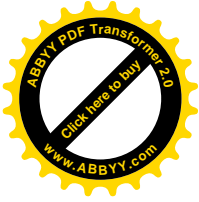
İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizinde öğretmen görüşlerinin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi; kıdemleri ve öğrenim durumlarına göre, farklılaşıp, farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Anlamlı farklılık gösteren gruplarda farkın nereden kaynaklandığını belirlemek amacıyla "Scheffe" testi kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.



Verilerin toplanmasında ve yorumlanmasında, Likert tipi 5’li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin görüşleri, “Hiçbir Zaman”= 1, “Nadiren”= 2, “Bazen”= 3, “Çoğunlukla”= 4, “Her Zaman”= 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Yüzdeye göre yapılan değerlendirmelerde, kesirler iki basamağa kadar işletilmiştir. Aşağıda anketin beşli puanlama biçimi ve puan aralıkları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. (Tablo 8)

Tablo 8. Anketin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Katılma Derecesi		Puanlama
1	Hiçbir Zaman	1.00-1.79
2	Nadiren	1.80-2.59
3	Bazen	2.60-3.39
4	Çoğunlukla	3.40-4.19
5	Her Zaman	4.20-5.00



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinden anket yoluyla elde edilen tanıtıcı bilgilere, Duygusal Şiddet Ölçeği ile toplanan verilerin istatistiksel analizlerinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Duygusal Şiddet Ölçeği, *iletişim biçimine saldırılar*, *sosyal ilişkilere saldırılar*, *itibara saldırılar* ve *göreve yönelik saldırılar* boyutları olmak üzere dört alt ölçekten oluşmaktadır. Bulgular ve bunlara ilişkin yorumlar da her bir boyut için ayrı olarak verilmiştir.

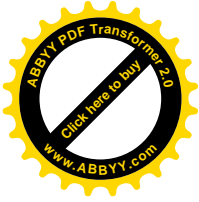
4.1. Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin kıdem, cinsiyet, medeni durumu ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin frekans, yüzde değerlerine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken		Frekans	%
Kıdem	1-5 Yıl	177	37.7
	6-10 Yıl	155	33.0
	11-15 Yıl	46	9.8
	16-20 Yıl	27	5.7
	21 Yıl ve üzeri	65	13.8
	Toplam	470	100.0
Cinsiyet	Erkek	323	68.7
	Kadın	147	31.3
	Toplam	470	100.0
Medeni Durum	Bekar	130	27.7
	Evli	340	72.3
	Toplam	470	100.0
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	62	13.2
	Lisans	384	81.7
	Lisans üstü	24	5.1
	Toplam	470	100.0

Tablo 9'a göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde %37.7'sinin 1-5 yıl arasında, %33'ünün 6-10 yıl arasında, %9.8'nin 11-15 yıl arasında, %5.7'sinin 16-20 yıl arasında, %13.8'nin ise 20 yıldan daha fazla



hizmet süresine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya bakılarak, Şanlıurfa ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin çoğunluğunun (%70.7) kıdemlerinin 10 yılın altında olduğu söylenebilir. Bu durum, Şanlıurfa ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin çoğunlukla ilk atama yoluyla Şanlıurfa iline atandığı ve Şanlıurfa ilinde öğretmen sirkülasyonunun fazla yaşandığı şeklinde değerlendirilebilir.

Tablo 9'un incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan 470 ilköğretim okulu öğretmenin 147'si (%31.3) kadın, 323'ü (%68.7) erkektir. Veriler, Şanlıurfa'da görev yapan öğretmenlerin büyük bölümünün erkek olduğu, bayanların erkeklere oranının düşük kaldığını göstermektedir. Aynı tablodan araştırmaya katılan öğretmenlerin %27.7'sinin bekar, %72.3'nün evli olduğu anlaşılmaktadır.

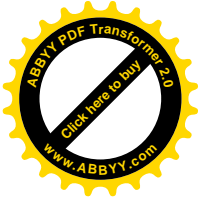
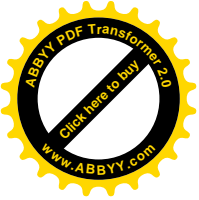
Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, %13.2'sinin ön lisans, %81.7'sinin lisans, %5.1'nin lisans üstü öğrenim gördükleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans mezunu olmaları olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak, ön lisan mezunu olan öğretmenlerin oranı (%13.2) yüksek bir yüzdeyi temsil etmektedir. Şanlıurfa'da görev yapan öğretmenlerin %5.1'inin lisans üstü eğitim yapmış olması olumlu fakat yeterli olmayan bir durum olarak nitelendirilebilir.

4.2. İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1 İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum

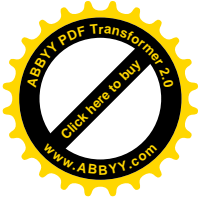
İletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili frekans (F), yüzde (%), standart sapma (S), aritmetik ortalama (\bar{X}) değerleri ve davranışların karşılaşıma düzeyine göre önem sırası Tablo 10'da verilmiştir.



Tablo 10. İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası

İletişim Biçimine Saldırıları	Davranışlarla Karşılaşma Düzeyi												
	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)								
Davranışlar	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	S	\bar{X}	Sıra
Mesleğinizle ilgili toplantılarda konuşma hakkınız kasıtlı olarak engellenir.	21	4.5	71	15.1	156	33.2	121	25.7	101	21.5	1.11	2.55	5
İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir.	38	8.1	82	17.4	158	33.6	131	27.9	61	13.0	1.12	2.79	3
Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir.	22	4.7	58	12.3	137	29.1	162	34.5	91	19.4	1.08	2.48	6
Sizle konuşmak istemedikleri jest ve mimikleri ile ima ederler.	39	8.3	86	18.3	169	36.0	131	27.8	45	9.6	1.07	2.87	2
Size karşı önyargılı davranılır.	48	10.2	107	22.8	179	38.1	116	24.6	20	4.3	1.02	3.10	1
Yaptığımız ve söylediğiniz her şey eleştirilir.	21	4.5	69	14.7	181	38.5	171	36.3	28	6.0	.93	2.75	4
Bölüm Ortalaması	32	6,7	81	16,8	163	34,8	137	29,4	57	12,3		2,76	

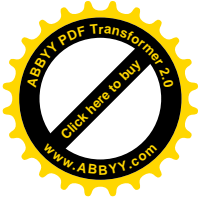
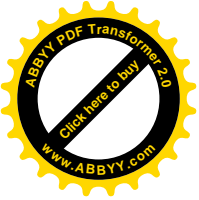
Tablo 10'daki ilköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerinin ortalama yüzde değerlerine



bakıldığında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin %12.3'ün “hiçbir zaman” bu davranışlara maruz kalmadıkları, %29.4'nün bu davranışlara “nadiren” maruz kaldıkları, %34.8'nin bu davranışlara “bazen” maruz kaldıkları, %16.8'nin bu davranışlara “çoğunlukla” maruz kaldıkları, %6.7'sinin ise, bu davranışlara “her zaman” maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, ‘çoğunlukla’ ve ‘her zaman’ bu davranışlara maruz kaldıklarını belirtenlerin toplamı %23.5'tir. Bu sonuca göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin 1/4'ne yakınının duygusal şiddete maruz kaldığı söylenebilir. Bu bulgu, Gary Namie'nin 2000 yılında Amerika'da yaptığı araştırma sonuçları ve İngiltere'de Tim FIELD tarafından kurulan İşyerindeki Kaba Davranışlarla Mücadele Derneği'nin internet sitesine gönderilen mailler dikkate alınarak yapılan istatistiklerle örtüşmektedir.

Duygusal Şiddet Ölçeği'nin İletişim Biçimine Saldırılar alt boyutunda yer alan maddeler açısından bir değerlendirme yapıldığında, 5. maddede yer alan **“Size karşı önyargılı davranılır”** ($\bar{X} = 3.10$), 4. maddede yer alan **“Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ifade ederler”** ($\bar{X} = 2.87$) ve 2. maddede yer alan **“İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir”** ($\bar{X} = 2.79$) ifadeleri, öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç duygusal şiddet davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Madde 3'de yer alan **“Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir”** ($\bar{X} = 2.48$) ifadesi öğretmenlerin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan diğer davranışlara oranla en düşük düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin, iletişim kurmamayı ya da iletişimi kesmeyi, bir baskı aracı olarak gördükleri ve bunu bir baskı aracı olarak kullandıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 10'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddete ilişkin davranışlara ait puan ortalaması $\bar{X} = 2.76$ 'dır. Bu değer, en üst puan olan 5 üzerinden değerlendirildiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yarısından fazlasının iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, “bazen” düzeyinde maruz kaldıkları ortaya çıkmaktadır.



4.2.2 İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Bu boyutta elde edilen veriler, bağımsız değişkenin iki düzeyli olduğu durumlarda “t – testi”, bağımsız değişkenin iki düzeyden fazla olduğu durumlarda ise “tek yönlü varyans analizi” kullanılarak test edilmiştir.

4.2.2.1. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

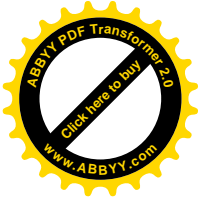
İletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	323	2.73	.71	468	1.173	.277
Kadın	147	2.82	.87			

P>.05

Tablo 11’de görüldü gibi, cinsiyet değişkenine göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerin görüşleri arasında, anlamlı bir fark yoktur [$t_{(468)} = 1.173$, $p > .05$]. Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak fark bulunmaması, cinsiyetin iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, Tablo 10’daki aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, erkek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 2.73$), kadın öğretmenlerin ortalama puanının ise ($\bar{X} = 2.82$) olduğu dikkat çekmektedir. Anlamlı olmamasına karşın iki grubun aritmetik ortalama puanları arasındaki fark, kadınların daha hassas bir yapıya sahip olmalarından kaynaklanmış olabilir. Leymann tarafından İsveç’te yapılan araştırma sonuçları da benzer bir duruma işaret etmektedir. Söz konusu



araştırmaya göre, kadın çalışanların %55'i, erkek çalışanların %45'i duygusal şiddete maruz kalmaktadır (Leymann, 1996).

4.2.2.2 İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

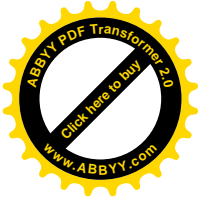
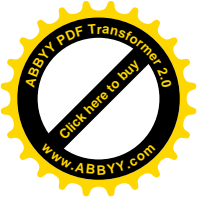
Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekar	130	2.71	.81	468	.733	.464
Evli	340	2.77	.75			

P>.05

Tablo 12’den de anlaşılacağı üzere medeni durum değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmaktadır [$t_{(468)} = .733, p>.05$]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X} = 2.71$) iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X} = 2.77$)’dir. Bu sonuca göre, her iki grubun, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına “bazen” maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

4.2.2.3 İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

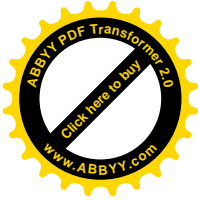


Tablo 13. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzyey	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Gruplar Arası Fark
KIDEM	1) 1-5 Yıl	170	2.67	.78	GA:4 Gİ:465 T:469	1.374	.242	-
	2- 6-10 Yıl	155	2.80	.73				
	3)11-15 Yıl	46	2.76	.73				
	4)16-20 Yıl	24	3.00	.81				
	5) 21 Yıl ve Üstü	65	2.77	.81				
	Toplam	470	2.76	.73				

P> .05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 13’de görüldüğü gibi, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur [F(4, 465)=1.374, p>.05]. Bütün kıdem grubundaki ilköğretim okulu öğretmenleri bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına “bazen” maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, kıdemin iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarından anlamlı olmasa da bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına görece olarak daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin genel olarak 22 yaşında göreve başladıkları ve emekli oluncaya kadar 30 yıla yakın görev yaptıkları dikkate alındığında, öğretmenlerin mesleklerini 21-50 yaşları arasında icra ettikleri düşünülebilir. Ayrıca, kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin 38-42 yaş grubunda yer aldıkları söylenebilir. Bu düşüncelerden hareketle 38-42 yaş grubu içerisinde yer alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına maruz

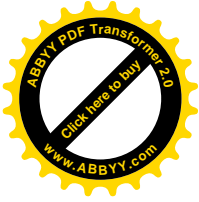


kaldıkları şekilde yorumlanabilir. Diğer yandan literatürde duygusal şiddet ve yaş arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çok araştırma mevcuttur. Leymann İsveç'te duygusal şiddetin daha çok 21-40 yaş arasındaki insanlara yapıldığını öne sürmektedir (Leymann, 1996). Davenport ve diğerlerinin (2003:9) Einarsen ve Skogstad'tan (1996) aktardığına göre, Norveç'te yapılan bir araştırmada, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Davenport ve diğerlerinin (2003:9) Schuepbach ve Torre'den(1996) aktardığına göre, İsviçre'de yapılan bir çalışma bütün yaş gruplarının duygusal şiddete maruz kalabileceğini ortaya koymuştur.

4.2.2.4 İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2, 467)=.245, p>.05$]. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, öğrenim durumunun iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığını göstermektedir. Tutar'ın (2005) Namie'den (2000) aktardığına göre, Namie'nin 2000 yılında yaptığı araştırma benzer bir sonuca işaret etmektedir. Bu araştırmaya göre, her eğitim grubundan insan, duygusal şiddete maruz kalabilmektedir.



Tablo 14. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İletişim Biçimine Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzye	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Gruplar Arası Fark
Öğrenim Durumu	1) Ön Lisans	62	2.81	.75	GA :2 Gİ:467 T:469	.245	.782	-----
	2) Lisans	384	2.74	.77				
	3) Lisans Üstü	24	2.81	.75				
	Toplam	470	2.76	.77				

P> .05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

4.3. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutu ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan davranışlarla ilgili öğretmen görüşlerine ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

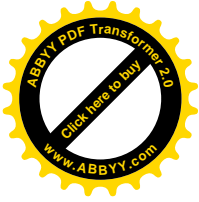
4.3.1 Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum

Sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili frekans (F), yüzde (%), standart sapma (S), aritmetik ortalama (\bar{X}) değerleri ve davranışların karşılaşımla düzeyine göre önem sırası Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15’de görüldüğü gibi, sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X}=2.13$)’dir. Bu değer, öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışları ile “nadiren” karşılaştıklarını göstermektedir.

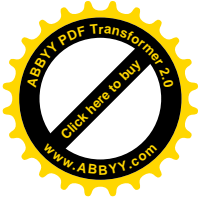
Tablo 15. Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası

Sosyal İlişkilere Saldırıları	Davranışlarla Karşılaşma Düzeyi												S	\bar{X}	Sıra
	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman						
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)										
Davranışlar	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	S	\bar{X}	Sıra		
İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir	17	3.6	43	9.2	87	18.5	148	31.5	175	37.2	1.11	2.10	3		
Sizinle konuşanlara baskı yapılır	16	3.4	27	5.7	85	18.1	132	28.1	210	44.7	1.07	1.95	6		
Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar	15	3.2	27	5.7	103	22.0	143	30.4	182	38.7	1.06	2.04	4		
Size, “yokmuşsunuz” gibi davranılır.	23	4.9	51	10.9	102	21.7	173	36.8	121	25.7	1.11	2.32	2		
Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.	22	4.7	50	10.7	120	25.5	152	32.3	126	26.8	1.12	2.34	1		
Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	19	4.0	30	6.4	83	17.7	142	30.2	196	41.7	1.10	2.00	5		
Bölüm Ortalaması	19	4.0	38	8.0	97	20.6	148	31,6	168	35.8		2,13			



İlköğretim okulu öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili öğretmen görüşlerinin ortalama yüzde değerlerine bakıldığında, %35.8'nin “hiçbir zaman” bu davranışlara maruz kalmadıkları, %31.6'sının bu davranışlara “nadiren” maruz kaldıkları, %20.6'sının bu davranışlara “bazen” maruz kaldıkları, %8'nin bu davranışlara “çoğunlukla” maruz kaldıkları, %4'ünün ise, bu davranışlara “her zaman” maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, ‘çoğunlukla’ ve ‘her zaman’ bu davranışlara maruz kaldıklarını belirtenlerin toplamı % 12'dir. Bu sonuca göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin %12'sinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına sürekli maruz kaldıkları söylenebilir. Bazı araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Belçika'da işçilerin %13'ü duygusal şiddet mağdurudur (Tutar, 2004:66). Tınaz'ın (2006) Chappell ve Martino'dan (2000) aktardığına göre, 1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen görüşmeler, çalışanların %8'nin duygusal şiddet gördüğünü ortaya koymuştur. Görüldüğü gibi Avrupa ülkelerinde yapılan araştırma bulguları da benzer sonuçlara işaret etmektedir.

Tablo 15 incelenerek, sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan maddeler açısından bir değerlendirme yapıldığında, 11. maddede yer alan **““Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.”** ($\bar{X} = 2.34$), 10. maddede yer alan **“Size, “yokmuşsunuz” gibi davranılır.”** ($\bar{X} = 2.32$) ve 7. madde de yer alan **“İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir”** ($\bar{X} = 2.10$) ifadeleri öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç sıradaki davranışlar olarak görülmektedir. Madde 8'de yer alan, **“Sizinle konuşanlara baskı yapılır”** ($\bar{X} = 1.95$) ifadesi ise, öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan diğer davranışlara oranla en düşük düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde dışlama ve izole etmeye yönelik duygusal şiddet davranışlarına görece daha fazla başvurulduğu şeklinde yorumlanabilir. Shallcross'a (2003) göre, duygusal şiddet içerikli davranışlar, baskın grubun kabul görmeyenleri dışlaması veya soyutlamasının bir sonucudur. Shallcross'un görüşleri ile bu araştırma sonuçları paralellik göstermektedir.



4.3.2 Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Veriler, bağımsız değişkenin iki düzeyli olduğu durumlarda “t- testi” kullanılarak, bağımsız değişkenin iki düzeyden fazla olduğu durumlarda ise “tek yönlü varyans analizi” kullanılarak test edilmiştir.

4.3.2.1 Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

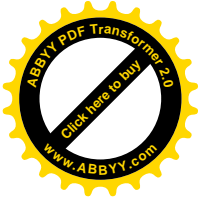
Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	323	2.09	.79	468	1.265	.238
Kadın	147	2.20	.97			

P> .05

Tablo 16’den de anlaşılacağı üzere, cinsiyet değişkenine göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri arasında, anlamlı bir fark yoktur [$t_{(468)} = 1.275, p>.05$]. Erkek öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X} = 2.09$) iken, kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X} = 2.20$)’dir. Bu puanlar değerlendirildiğinde, her iki grubun, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” maruz kaldıkları görülmektedir. Gruplar arasında anlamlı fark olmamasına karşın aritmetik ortalamalara göre, kadın öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına, erkek öğretmenlerden görece olarak daha fazla maruz kaldığı söylenebilir. Bu bulgular, araştırmanın iletişim biçimine saldırılar boyutunda elde



edilen bulgularla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, Almanya’da Institute for Social Resarch (SFS) kuruluşunun 2002 yılında yaptığı araştırma sonuçları da bulguları destekleyecek niteliktedir. Söz konusu araştırmaya göre, kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla %75 daha fazla risk altındadır (Tutar, 2004: 62).

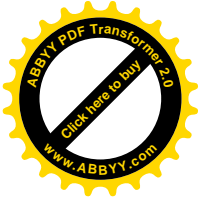
4.3.2.2. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekar	130	2.12	.94	468	.063	.953
Evli	340	2.77	.81			

Tablo’ 17’ye göre, medeni durum değişkenine göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerin görüşleri arasında, anlamlı bir fark yoktur [$t_{(468)} = .063$, $p > .05$]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X} = 2.12$) iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X} = 2.77$)’dir. Bu puanlar değerlendirildiğinde, bekar öğretmenlerin, sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” düzeyinde, evli öğretmenlerin ise, “bazen” düzeyinde maruz kaldıkları görülmektedir. Tablo 17’de görüldüğü gibi p değeri .05 anlamlılık düzeyine çok yakın bir değer olarak çıkmıştır. Sonuçlar, aritmetik ortalamalara göre değerlendirildiğinde, evli öğretmenlerin, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına bekar öğretmenlerden görece daha fazla maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Bekar ve evli öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları arasındaki fark, öğretmenlerin bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarını algılama düzeylerinden de kaynaklanmış olabilir. Bulgular, araştırmanın iletişim biçimine saldırılar boyutunda elde edilen



sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

4.3.2.3. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre ğretmen Görüşleri

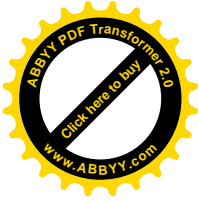
Sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. İlköğretim Okulu ğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzey	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
KIDEM	1) 1-5 Yıl	170	1.94	.85	GA:4 Gİ:465 T:469	4.339	.002	1 - 4
	2- 6-10 Yıl	155	2.21	.80				
	3)11-15 Yıl	46	2.32	.94				
	4)16-20 Yıl	27	2.48	.83				
	5) 21 Yıl ve Üstü	65	2.11	.85				
	Toplam	470	2.12	.85				

*P < .05 GA: Guruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 18’de görüldüğü gibi sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ğretmen görüşleri kıdem $[F(4, 465)=4.339; p<.05]$. değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin duygusal şiddete maruz kalma durumları kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın hangi guruplar arasında olduğu



Scheffe ve Dunnett C testleri ile incelenmiştir. Testlerin sonuçlarına göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ($\bar{X}= 2.48$), kıdemi 1-5 yıla arasında olan öğretmenlerden ($\bar{X}= 1.94$) daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadır. Araştırmanın iletişim biçimine saldırılar boyutunda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu bulgulardan hareketle, öğretmenlerin kıdemleriyle birlikte mesleki yeterlilikleri ve yaşam tecrübelerinin artması sonucunda genç meslektaşlarına oranla duygusal şiddeti algılama düzeylerinin de farklılaştığı söylenebilir.

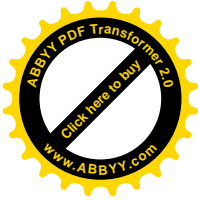
4.3.2.4. Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Sosyal İlişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzye	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
Öğrenim Durumu	1) Ön Lisans	62	2.10	.79	GA :2 Gİ:467 T:469	.635	.529	-----
	2) Lisans	384	2.12	.86				
	3) Lisans Üstü	24	2.31	.84				
	Toplam	470	2.12	.85				

P> .05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam



Tablo 19 incelendiğinde, sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2, 467)=.635, p>.05$]. Bütün öğrenim grubundaki ilköğretim okulu öğretmenleri bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Tablo 19’daki aritmetik ortalama puanlarına bakıldığında lisansüstü öğrenim görmüş öğretmenlerin aritmetik ortalama puanının ($\bar{X}= 2.31$) olduğu görülmektedir. Bu değer diğer gruplarda yer alan öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarından görece biçimde daha yüksek olduğu söylenebilir. Lisansüstü öğrenim görmüş öğretmenler gelişmeye açık, yenilikçi ve kariyeri parlak kişiler olarak nitelendirilebilir. Yamada’nın (2000) aktardığına göre, Namie’ler (2000) kariyeri parlak olan kişilerin, diğerleri tarafından bir tehdit olarak algılanabileceğini öne sürmektedir. Hirigoyen’e (2000: 64-67) göre duygusal şiddet, birisinin diğerlerinde olmayan bir özelliğine (güzellik, gençlik, zenginlik v.b) özenilmesiyle de ortaya çıkabilmektedir. Bu açıklamalar dikkate alındığında lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin, bu özelliklerinden dolayı duygusal şiddetin hedefi haline gelmeleri anlaşılır bir durumdur.

4.4. İtibara Saldırılar Alt Boyutu ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, itibara saldırılar alt boyutunda yer alan davranışlarla ilgili öğretmen görüşlerine ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

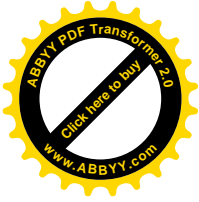
4.4.1 İtibara Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorumlar

İtibara saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili frekans (F), yüzde (%), standart sapma (S), aritmetik ortalama (\bar{X}) değerleri ve davranışların karşılaşımla düzeyine göre önem sırası Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X}=2.15$)’tir. Bu değer, öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” düzeyinde maruz kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 20. İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası

İtibara Saldırıları	Davranışlarla Karşılaşma Düzeyi												S	\bar{X}	Sıra
	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman						
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)										
Davranışlar	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	S	\bar{X}	Sıra		
İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.	24	5.1	68	14.5	125	26.6	127	27.0	126	26.8	1.17	2.44	3		
Arkanızdan kötü sözler söylenir.	25	5.3	55	11.8	120	25.5	182	38.7	88	18.7	1.08	2.46	2		
Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	22	4.7	52	11.1	94	20.0	164	34.9	138	29.3	1.13	2.26	6		
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek sizinle alay edilir..	9	1.9	27	5.7	62	13.3	135	28.7	237	50.4	1.00	1.80	12		
İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.	32	6.8	64	13.7	125	26.6	144	30.6	105	22.3	1.17	2.51	1		
Özel yaşantınız eleştirilir.	24	5.1	37	7.9	118	25.1	149	31.7	142	30.2	1.12	2.25	7		
Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	30	6.4	47	10.0	100	21.3	191	40.6	102	21.7	1.12	2.38	4		

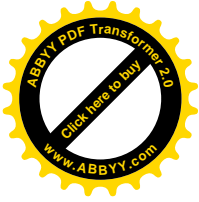


Tablo 20' nin Devamı

Sözle tehdit edilirsiniz.	21	4.5	41	8.7	91	19.4	132	28.1	185	39.3	1.15	2.10	9
Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	26	5.5	35	7.4	109	23.2	170	36.2	130	27.7	1.11	2.27	5
Yalancı olduğunuz ima edilir.	16	3.4	20	4.3	47	10.0	79	16.8	308	65.5	1.04	1.63	13
Asi veya Duygusal sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.	14	3.0	30	6.4	58	12.3	136	28.9	232	49.4	1.05	1.84	10
Dar görüşlü olmakla itham edilirsiniz.	7	1.5	29	6.2	69	14.7	138	29.4	227	48.2	.99	1.83	11
Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	26	5.5	37	7.9	101	21.5	157	33.4	149	31.7	1.13	2.22	8
Bölüm Ortalaması	21	4,5	42	9.0	94	20.0	146	31,1	167	35,4		2.15	

Tablo 20'deki öğretmenlerin itibara saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerinin ortalama yüzde değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin %35.4'nün "hiçbir zaman" bu davranışlara maruz kalmadıkları, %31.1'nin bu davranışlara "nadiren" maruz kaldıkları, %20'sinin bu davranışlara "bazen" maruz kaldıkları, %9'nun bu davranışlara "çoğunlukla" maruz kaldıkları, %4.5'nin ise, bu davranışlara "her zaman" maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, 'çoğunlukla' ve 'her zaman' bu davranışlara maruz kaldıklarını belirtenlerin toplamı %13.5'tir.

Bu boyutta yer alan maddeler açısından bir değerlendirme yapıldığında, 17. maddede yer alan "**İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır** ($\bar{X} = 2.51$), 14. maddede yer alan "**Arkanızdan kötü sözler söylenir.**" ($\bar{X} = 2.46$) ve 13. maddede yer alan "**İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.**" ($\bar{X} = 2.44$) ifadeleri öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde çalışanların, kendi görüşlerine yakın



olmayan çalışanlara karşı duygusal şiddet uygulama eğiliminde oldukları ve örgüt içerisindeki ilişkilerde birbirlerine karşı demokratik tutum ve davranışları yeterince sergilemedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Yeni Zelenda’da banka çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, en çok karşılaşılan duygusal şiddet davranışı, müşteriler ve personel önünde azarlanma olarak görülmüştür (Barton, 2005). Yamada’nın (2000) aktardığına göre, Keashly’nin duygusal şiddet davranışları listesinde, bağırma ve yersiz söylentiler de yer almaktadır. Çobanoğlu’nun (2005:88), Namie ve Namie’den (2000) aktardığına göre, A.B.D’ de iş yerlerindeki duygusal şiddet eylemlerine karşı internet üzerinde 1998 Ocak ayında bir kampanya başlatılmıştır. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütlerde en çok başvuru alan duygusal şiddet eylemlerinden ilk on tanesi içerisinde, azarlanma da yer almaktadır. Bu sonuçlar araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

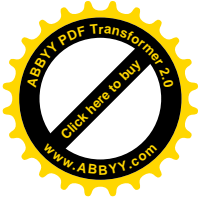
Madde 22’de yer alan **“‘Yalancı olduğunuz ima edilir.’** ($\bar{X} = 1.63$) ifadesi öğretmenlerin itibara saldırılar boyutunda yer alan diğer davranışlara oranla en düşük düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, eğitim örgütlerinde çalışanların, bu davranışı fazla göstermedikleri söylenebilir.

4.4.2 İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Veriler, bağımsız değişkenin iki düzeyli olduğu durumlarda “t – testi”, bağımsız değişkenin iki düzeyden fazla olduğu durumlarda ise “tek yönlü varyans analizi” kullanılarak test edilmiştir.

4.4.2.1 İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İtibara saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.



Tablo 21. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırıları Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	323	2.11	.68	468	1.602	.149
Kadın	147	2.24	.90			

P>.05

Tablo 21'e bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre, itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ait ilköğretim okulu öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(468)} = 1.602, p>.05$]. Tablo 21'e göre, erkek öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X} = 2.11$), kadın öğretmenlerin ortalama puanları ise, ($\bar{X} = 2.24$)'dür. Bu puanlar değerlendirildiğinde, her iki grubun, itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına "nadiren" maruz kaldıkları görülmektedir. Aritmetik ortalamalara göre, kadın öğretmenlerin, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına erkek öğretmenlere kıyasla görece daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Öte yandan bu durum, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla şiddeti algılama konusunda daha hassas oldukları biçiminde de yorumlanabilir.

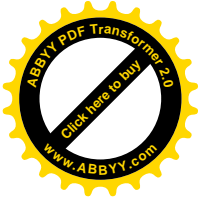
4.4.2.2 İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İtibara saldırılar alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre t- testi sonuçları tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırıları Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekar	130	2.30	.83	468	2.587	.016
Evli	340	2.10	.72			

***P<.05**

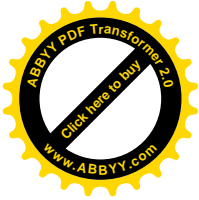
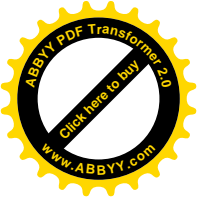


Tablo 22’de görüldüğü gibi, medeni durum değişkenine göre itibara saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri arasında, anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır [$t_{(468)} = 2.587, p < .05$]. Bu duruma göre, bekar öğretmenlerin, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına evli öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde maruz kaldıkları söylenebilir. Bu bulgular, bekar öğretmenlerin, duygusal şiddete hedef olmada riskli grubu oluşturdukları şeklinde yorumlanabilir. Bekar öğretmenler, evli öğretmenlere göre genellikle daha gençtir. Gençlerin duygusal şiddete maruz kalma olasılığının yüksek olduğu bazı araştırmalarla da tespit edilmiştir. Örneğin, Almanya’da Institute for Social Research (SFS) kuruluşu (2002) tarafından yayınlanan araştırma raporuna göre, yaşı 25’ten küçük olan çalışanlar, duygusal şiddete hedef olmada en üst sırada yer almaktadır (Tutar, 2004: 63). Ayrıca, bekar öğretmenler evli öğretmenlere oranla daha fazla ilgi odağı durumundadır. Bu nedenlerle bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına daha fazla maruz kalmış olabilir.

4.4.2.3. İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İtibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23’de görüldüğü gibi itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri kıdem [$F_{(4, 465)}=2.754, P<.05$]. değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin duygusal şiddete maruz kalma durumları kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu Scheffe ve Dunnett C testleri ile incelenmiştir. Testlerin sonuçlarına göre, bu boyutta yer alan Duygusal şiddet davranışlarına, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ($\bar{X}= 2.40$), kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden ($\bar{X}= 1.94$) daha yüksek düzeyde duygusal şiddete maruz kalmaktadır. Buna göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına nispeten genç yaştaki öğretmenlerin daha fazla hedef



oldukları söylenebilir.

Tablo 23. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları

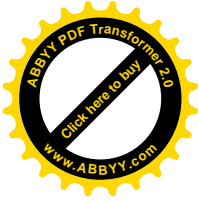
Değişken	Düzy	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
KIDEM	1) 1-5 Yıl	177	2.13	.79	GA:4 Gİ:465 T:469	2.754	.028	3 - 5
	2- 6-10 Yıl	155	2.16	.73				
	3)11-15 Yıl	46	2.40	.82				
	4)16-20 Yıl	27	2.29	.85				
	5) 21 Yıl ve Üstü	65	1.94	.81				
	Toplam	470	2.15	.76				

***P<.05** GA: Guruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Leymann' ın (1996), araştırmalarına göre, İsveç'te duygusal şiddet daha çok 21-40 yaş arasındaki genç insanlara uygulanmaktadır. Araştırma bulguları ile Leymann'ın bulguları benzerlik göstermektedir.

4.4.2.4. İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

İtibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 24'de



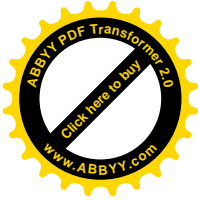
verilmiştir.

Tablo 24. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İtibara Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzy	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
Öğrenim Durumu	1) Ön Lisans	62	1.97	.57	GA :2	2.264	.105	-----
	2) Lisans	384	2.17	.79	Gİ:467			
	3) Lisans Üstü	24	2.28	.64	T:469			
	Toplam	470	2.15	.76				

P> .05 GA: Guruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 24 incelendiğinde itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [F(2, 467)=.2.264, p>.05]. Bütün öğrenim grubundaki ilköğretim okulu öğretmenleri bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” maruz kaldıklarını belirtmişlerdir Ancak, aritmetik ortalamalara bakılarak, lisansüstü öğrenin görmüş öğretmenlerin ($\bar{X}= 2.28$) diğer guruplarda yer alan öğretmenlere göre, bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına görece daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Namie'nin (2000), araştırması benzer bir sonuca işaret etmektedir. Bu araştırmaya göre, duygusal şiddete uğrayanların %63'ü üniversite, %17'si ise orta dereceli okul mezunudur. Bu duruma göre, öğrenim durumu ve duygusal şiddete maruz kalma arasında doğru bir orantının olduğu söylenebilir.



4.5. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutu ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

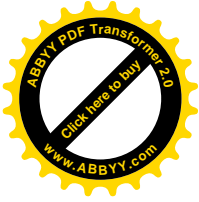
Bu bölümde, göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan davranışlarla ilgili öğretmen görüşlerine ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.5.1 Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulgular ve Yorum

Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri ile ilgili frekans (F), yüzde(%), standart sapma (S), aritmetik ortalama (\bar{X}) değerleri ve davranışların karşılaşıma düzeyine göre önem sırası Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri ve Davranışların Önem Sırası

Göreve Yönelik Saldırılar	Davranışlarla Karşılaşma Düzeyi												
	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)								
Davranışlar	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	S	\bar{X}	Sıra
Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir	25	5.3	32	6.8	107	22.8	177	37.7	129	27.4	1.09	2.24	7
İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir	23	4.9	41	8.7	111	23.6	165	35.1	130	27.7	1.10	2.28	6

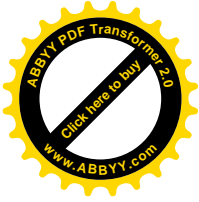


Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır	25	5.3	29	6.2	80	17.0	136	28.9	200	42.6	1.83	2.02	8
--	----	-----	----	-----	----	------	-----	------	-----	------	-------------	-------------	---

Tablo 25' in Devamı

Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	34	7.2	53	11.3	106	22.6	179	38.1	98	20.8	1.15	2.45	4
Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır	43	9.1	93	19.9	160	34.0	124	26.4	50	10.6	1.11	2.90	1
Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	30	6.4	42	8.9	131	27.9	154	32.8	113	24.0	1.13	2.40	5
Yaptığımız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarf edilir.	28	6.0	26	5.5	73	15.5	140	29.8	203	43.2	1.16	2.01	9
Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	47	10.0	65	13.8	123	26.2	143	30.4	92	19.6	1.22	2.64	2
Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir	38	8.1	64	13.6	108	23.0	136	28.9	124	26.4	1.24	2.48	3
Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir.	15	3.2	22	4.7	79	16.8	151	32.1	203	43.2	1.03	1.92	10
Bölüm Ortalaması	31	6,6	47	9,9	108	22,9	151	32,1	133	28,5		2.33	

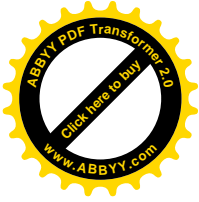
Tablo 25'de görüldüğü gibi, öğretmenler, göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddette ilişkin davranışlara ($\bar{X}=2.33$) "nadiren" maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir.



Öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerinin ortalama yüzde değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin %28.5'nin "hiçbir zaman" bu davranışlara maruz kalmadıkları, %32.1'nin bu davranışlara "nadiren" maruz kaldıkları, %22.9'nun bu davranışlara "bazen" maruz kaldıkları, %9.9'nun bu davranışlara "çoğunlukla" maruz kaldıkları, %6.6'sının ise, bu davranışlara "her zaman" maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, 'çoğunlukla' ve 'her zaman' bu davranışlara maruz kaldıklarını belirtenlerin toplamı %16.5'tir.

Bu boyutta yer alan maddeler açısından bir değerlendirme yapıldığında, 30. maddede yer alan "**Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır**" ($\bar{X} = 2.90$), 33. maddede yer alan "**Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.**" ($\bar{X} = 2.64$) ve 34. maddede yer alan "**Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.**" ($\bar{X} = 2.44$) ifadeleri öğretmenlerin maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç davranışı göstermektedir. Bu üç davranış, örgüt, yönetici ve öğretmenler arasındaki beklenti ve ilişkilere işaret etmektedir. Buna göre, ilköğretim okulu öğretmenlerin beklentilerinin, kurumları ve yöneticileri tarafından yeterince karşılanmadığı ve eğitim yöneticilerinin, ilk üç sırada yer alan bu davranışları, zaman zaman bir baskı aracı olarak kullanma eğilimde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, göreve yönelik saldırılar boyutunda ortaya çıkan bu davranışların, olumsuz örgüt kültürünün ve yetersiz yöneticilerin davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği de söylenebilir. Leymann'a (1996) göre, duygusal şiddete neden olan örgütsel faktörler, kötü iş organizasyonu ve yetersiz liderliktir. Shallcross'un (2003) araştırmasına katılanlar, şiddet uygulayan kişilerin fazilet kaygısı olmaksızın terfi ettirilmiş, tecrübesiz yöneticiler olduğunu iddia etmiştir. Bir çok katılımcı örgüt kültürünün duygusal şiddet görmelerinde anahtar rol oynadığını belirtmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, Leymann ve Shallcross'un araştırma ve görüşlerini destekleyecek niteliktedir.

Madde 35'de yer alan "**Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir.**" ($\bar{X} = 1.92$) ifadesi öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan diğer davranışlara oranla en düşük düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışı olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak, eğitim örgütlerinde



öğretmenlere verilebilecek görevler arasında, öğretmenlerin fiziksel olarak zorlanabilecekleri görevlerin bulunmaması gösterilebilir.

4.5.2 Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Kıdem ve Öğrenim Durumu Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

Veriler, bağımsız değişkenin iki düzeyli olduğu durumlarda “t – testi” kullanılarak, bağımsız değişkenin iki düzeyden fazla olduğu durumlarda ise “tek yönlü varyans analizi” kullanılarak test edilmiştir.

4.5.2.1 Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

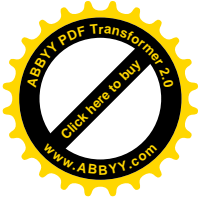
Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine ait “t – testi” sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	323	2.28	.78	468	2.023	.044
Kadın	147	2.45	.92			

*P< .05

Tablo 26 incelendiğinde, göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında, cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$t_{(468)} = 2.023$, $P < .05$]. Bu sonuçlara dayanarak, cinsiyetin, göreve yönelik saldırılar boyutunda duygusal şiddet davranışlarına maruz kalma durumunu etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Bayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.45$), erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 2.28$) göre, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına daha yüksek düzeyde maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.



Literatürde hem kadınlar hem de erkekler duygusal şiddete maruz kalabilmektedir. Ancak, kadın çalışanların daha fazla duygusal şiddete maruz kaldıklarını gösteren araştırmalar da mevcuttur. Einarsen'e (2002) göre, zorbalık literatüründe ağırlıklı olarak, erkekler suç işleyen, kadınlar ise, kurban olarak tanımlanmaktadır (Shallcross, 2003). Bu konuda yapılan araştırmalara göre, kadınlar erkeklere kıyasla %75 daha fazla risk altındadır (Arpacıoğlu, 2002). ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) raporuna göre, cinsiyete göre mesleklere bakıldığında, kadın öğretmenler, banka çalışanları ve satış elemanlarının duygusal şiddete uğrama riski yüksektir (Tınaz, 2006:99). Leymann'ın (1996) araştırmalarına göre, kadın çalışanların % 55'i, erkek çalışanların %45'i duygusal şiddete maruz kalmaktadır. Gary Namie'nin 2000 yılında Amerika'da yaptığı araştırma, kadın çalışanların zamanlarının %84'ünü duygusal şiddet baskısı altında geçirdikleri ortaya koymuştur. etmektedir (Tutar, 2005:64-66). Almanya'da Institute for Social Research (SFS) kuruluşu tarafından yayınlanan araştırma raporuna göre, bayanlar erkeklere göre % 75 oranında daha fazla duygusal şiddet altındadır (Tutar, 2005:62). Bu veriler araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

4.5.2.2 Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

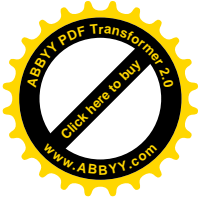
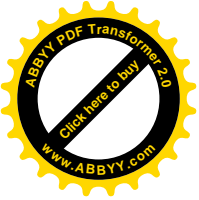
Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine ait "t – testi" sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekar	130	2.44	.90	468	1.632	.103
Evli	340	2.30	.80			

P>.05

Medeni durum değişkenine göre, göreve yönelik saldırılar boyutuna ilişkin ilköğretim okulu öğretmenlerin görüşleri arasında, anlamlı bir fark yoktur [$t_{(468)} =$



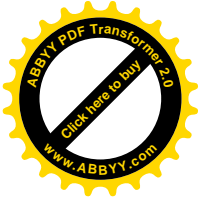
.063, $p > .05$]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ($\bar{X} = 2.44$) iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X} = 2.30$)'dur. Bu bulgulardan, her iki grubun da, göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

4.5.2.3. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzye	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
KIDEM	1) 1-5 Yıl	177	2.31	.79	GA:4 Gİ:465 T:469	1.381	.239	-
	2- 6-10 Yıl	155	2.42	.84				
	3)11-15 Yıl	46	2.39	.96				
	4)16-20 Yıl	27	2.42	.89				
	5) 21 Yıl ve Üstü	65	2.14	.81				
	Toplam	470	2.33	.83				



P>.05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

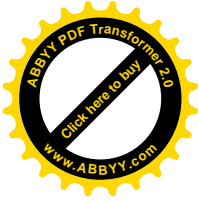
Tablo 28'e bakıldığında göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(4, 465)}=1.381$, $p>.05$]. Bütün kıdem grubundaki ilköğretim okulu öğretmenleri, bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına “nadiren” maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Tablo 27' deki aritmetik ortalama puanlardan, 6–10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.42$) bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına en çok maruz kalan grubu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise en az ($\bar{X}=2.14$) maruz kalan grubu oluşturdukları anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin kıdemleri ile göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına hedef olma arasında ters bir orantının olduğu söylenebilir.

4.5.2.4. Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Duygusal Şiddet Davranışlarına İlişkin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Göreve Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

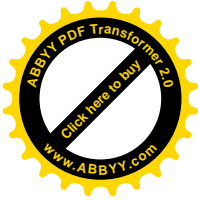
Değişken	Düzy	N	\bar{X}	S	sd	F	P	Guruplar Arası Fark
Öğrenim Durumu	1) Ön Lisans	62	2.17	.76	GA :2 Gİ:467	1.469	.231	
	2) Lisans	384	2.36	.84				



	3) Lisans Üstü	24	2.42	.83	T:469			-----
	Toplam	470	2.33	.83				

P> .05 GA: Gruplar arası GI: Grup içi T: Toplam

Tablo 29'a göre, göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [F(2, 467)=.1.469, p>.05]. Bütün öğrenim grubundaki ilköğretim okulu öğretmenleri bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına "nadiren" maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Tablo 29'da verilen aritmetik ortalama puanlarına bakılarak, lisansüstü öğrenin görmüş öğretmenlerin ($\bar{X}= 2.42$) diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre, bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Hirigoyen'e (2000) göre, iyi eğitim almış genç bireyler, diğer çalışanlara tehdit oluşturabilmektedir. Bu nedenle lisansüstü öğrenim görmüş öğretmenler, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarının hedefi konumuna gelmiş olabilirler.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlara yer verilerek öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Araştırma bulgularına göre ulaşılan kişisel özelliklere ve alt problemlere ilişkin sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

5.1.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin;

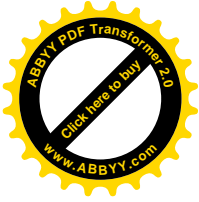
- 1) %68.7'si erkek, %31.3'ü kadındır. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin büyük çoğunluğu erkektir.
- 2) %27.7'si bekar, %72.3'ü evlidir. Büyük bir bölümü evlidir.
- 3) %37.7'si 1-5 yıl arasında, %33'ü 6-10 yıl arasında, %9.8'i 11-15 yıl arasında, %5.7'si 16-20 yıl arasında, %13.8'i ise, 20 yıldan daha fazla süreyle görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların % 70.7'si 10 yıl ve daha az kıdeme sahiptir.
- 4) %13.2'si ön lisans, %81.7'si lisans, %5.1'i lisans üstü öğrenim görmüştür.

5.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar

5.1.2.1. İletişim Biçimine Saldırıları Boyutuna İlişkin Sonuçlar

a) Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenleri iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına **bazen** düzeyinde maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin toplam % 23.5'ü (çoğunlukla+her zaman) bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına maruz kaldıklarını düşünmektedir.

b) Bu boyutta yer alan duygusal şiddet eylemlerinden, **“Size karşı önyargılı davranılır”, “Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ifade**



ederler” ve “İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir” ifadeleri, öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç davranıştır. “**Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir**” ifadesi ise, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde en az düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet eylemi olarak görülmüştür.

c) İlköğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

5.1.2.2. Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutuna İlişkin Sonuçlar

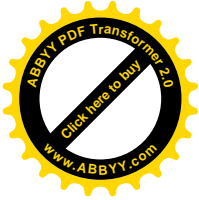
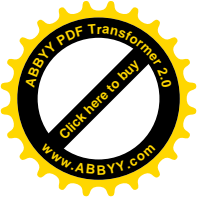
a) Araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenleri, sosyal ilişkilere saldırıları boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına **nadiren** düzeyinde maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin toplam %12’si (çoğunlukla+her zaman) bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışları ile karşı karşıya kaldıklarını ifade etmiştir.

b) “**Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.**”, “**Size, yokmuşsunuz gibi davranılır.**” ve “**İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir**” ifadeleri, bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışları arasında, öğretmenlerin en çok karşılaştıklarını düşündükleri ilk üç davranış olmuştur. **Sizinle konuşanlara baskı yapılır**” ifadesi ise, öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırıları boyutunda yer alan diğer davranışlara oranla en düşük düzeyde maruz kaldıklarını düşündükleri duygusal şiddet davranışı olarak görülmüştür.

c) İlköğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet, medeni duruma, ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamakta, buna karşın kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenler, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına maruz kaldıklarını düşünmektedir.

5.1.2.3 İtibara Saldırıları Boyutuna İlişkin Sonuçlar

a) Bulgulara göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenleri itibarı saldırıları boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına **nadiren** düzeyinde



maruz kaldıklarını düşünmektedir. Öğretmenlerin toplam %13.5'i (çoğunlukla+her zaman) bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarının hedefi olduklarını düşünmektedir.

b) Bu boyutta yer alan ve duygusal şiddet davranışlarını işaret eden, **“İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.”**, **“Arkanızdan kötü sözler söylenir.”** ve **“İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız”** ifadeleri, öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç davranış olarak ortaya çıkmıştır. **“Yalancı olduğunuz ima edilir.”** ifadesi ise, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde en az düzeyde maruz kaldıkları duygusal şiddet eylemi olarak görülmüştür.

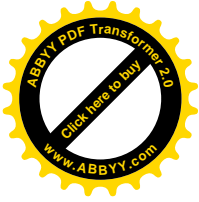
c) İlköğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, medeni duruma ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerden, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin, kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden bu boyuttaki duygusal şiddet davranışlarına daha yüksek düzeyde hedef olduklarını anlaşılmaktadır.

5.1.2.4. Göreve Yönelik Saldırıların Boyutuna İlişkin Sonuçlar

a) Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenleri göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına **nadiren** düzeyinde maruz kaldıklarını düşünmektedir. Öğretmenlerin toplam %16.5'i (çoğunlukla+her zaman) bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına maruz kaldıkları görüşünü paylaşmaktadır.

b) Bu boyutta yer alan ve duygusal şiddet davranışlarını işaret eden, **“Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır”**, **“Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.”** ve **“Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.”** ifadeleri, öğretmenlerin en çok maruz kaldıklarını düşündükleri ilk üç davranıştır. **“Fiziksel olarak zorlanacağımız işler, kasıtlı olarak size verilir.”** ifadesi ise, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde en az düzeyde maruz kaldıkları bir duygusal şiddet eylemi olarak ortaya çıkmıştır.

c) İlköğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.



Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

5.2. Öneriler

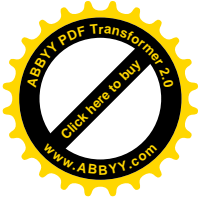
Araştırma sonuçlarına ilişkin olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

1. Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutundaki duygusal şiddet davranışlarına bazen düzeyinde, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar ve göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına nadiren düzeyinde maruz kaldıkları bulunmuştur. Yüzde ortalamalarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaklaşık %17'si duygusal şiddet davranışlarına maruz kalmaktadır. Duygusal şiddetin, bireyler, örgütler ve toplum üzerindeki yaşamsal etkileri dikkate alındığında, eğitim örgütlerinde görev yapan yönetici ve çalışanların bu olguyu tanımaları, duygusal şiddet ile başa çıkma yollarını bilmeleri ve konuda duyarlılık geliştirmeleri son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler duygusal şiddet konusunda eğitilmelidir.

2. Fiziksel şiddetin etkileri gözle görülebilir ve bu nedenle ispatlanması kolaydır. Duygusal şiddet gizli yapısı onu ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, duygusal şiddet tıpkı fiziksel şiddet gibi yasal olarak tanımlanmalı, duygusal şiddet kapsamına giren davranışlar ve bu davranışların cezai müeyyideleri net olarak belirlenmelidir.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %16.5'i görev yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına maruz kalmaktadır. Bu boyuttaki duygusal şiddet davranışları çoğunlukla örgütsel faktörlerin sonucudur. Bu nedenle duygusal şiddete neden olan örgütsel faktörlerin etkisinin en alt düzeye indirilmesi amacıyla; iletişim kanallarının açık tutulduğu destekleyici, kişisel ilişkileri geliştirici bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır.

4. Örgütler, duygusal şiddete karşı örgüt politikalarını net olarak belirlemelidir.



4. Duygusal şiddet konusunda, toplumsal bilincin kazandırılması için, kitle iletişim araçları vasıtasıyla bilgilendirici yayınlar yapılmalıdır.

5. Kamu ve özel sektöre bağlı örgütlerde, seminer, konferans v.b etkinlikler düzenlenerek çalışanların bu konuya dikkatleri çekilmelidir.

6. Duygusal şiddet mağdurlarının ne yapacakları, nereye veya kime başvuracakları açıkça belirlenmeli, bunun için gerek örgüt içerisinde, gerekse örgüt dışında duygusal şiddet mağdurlarına, yasal, sosyal ve duygusal destek sağlayabilecek kurum, kuruluş veya komisyonlar yasal olarak belirlenmelidir. Bu amaçla, örgüt içinde ya da örgüt dışında uzlaştırma kurulları oluşturulabilir.

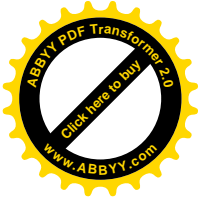
Araştırmacılar için ise aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Duygusal şiddet konusunda Türkiye’de yapılmış araştırma oldukça sınırlıdır. Tüm sektörlerde, duygusal şiddet konusu araştırılabilir.

2. Kamu ve özel sektöre ait örgütlerdeki duygusal şiddet karşılaştırılmalı olarak araştırılabilir.

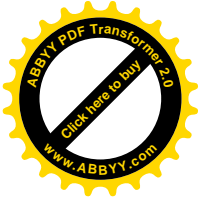
3. Duygusal şiddete neden olan faktörler araştırılabilir.

4. Duygusal şiddetin bireylere, örgütlere ve topluma etkileri konusunda araştırma yapılabilir.



EKLER LİSTESİ

EK	Sayfa
1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formu ve Duygusal Şiddet Ölçeği.....	80
2. Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Alınan Anket Uygulaması İzin Yazısı...	82



DUYGUSAL ŞİDDET ANKETİ

Değerli Öğretmenlerim,

Bu anket, ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal (psikolojik) şiddete ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, kişisel bilgileri, ikinci bölüm ise, duygusal (psikolojik) şiddet eylemlerini içermektedir. Ankette, sizden eğitim örgütlerinde duygusal(psikolojik) şiddete ilişkin görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir. *Lütfen, görüşlerinizi belirtirken meslek hayatınızda yaşadığınız ve başkalarına yapıldığını gördüğünüz davranışları dikkate alınız ve görüşlerinizi şu anda birlikte çalıştığınız kişilerin davranışları ile sınırlandırmayınız.*

Anketin herhangi bir yerine ad ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen, bölüm başlarında yer alan yönergeleri okuduktan sonra anketi doldurunuz. Ankete vereceğiniz yanıtlar başka kişi ya da kuruma verilmeyecek, yalnızca “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal(Psikolojik) Şiddete İlişkin Görüşleri” başlıklı yüksek lisans tezinde veri olarak kullanılacaktır. Bu nedenle, ankete samimi cevaplar vermeniz beklenmektedir. Anketi yanıtlayarak, çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Nurettin ONBAŞ
Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
Tel: 0 505 767 23 63
E-Mail : emelim06@hotmail.com

BÖLÜM I

Yönerge: Kişisel bilgilerinizi size uygun seçeneğin önündeki parantezin içerisine (X) işareti koyarak

Belirtiniz.

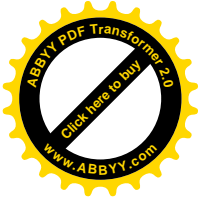
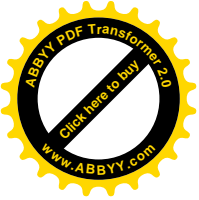
KİŞİSEL BİLGİLER:

- 1- **Kıdeminiz**
() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri
- 2- **Cinsiyetiniz**
() Erkek () Kadın
- 3- **Medeni Durumunuz**
() Bekar () Evli
- 4- **Öğrenim Durumunuz**
() Ön Lisans
() Lisans
() Lisans üstü

II. BÖLÜM

Yönerge: Aşağıda durgun ve gidere ilişkin davranışlar verilmektedir. Bu davranışlarla ilgili size uygun gördüğünüz seçeneğin altındaki kutucuğu işaretlediğinizde puanlar rakamları üzerine X işareti koyarak belirtiniz. Lütfen, görüşlerinizi belirlerken meslek hayatınızda yaşadığınız ve başkalarına yaptığınız görüşünüzü dikkate alınız ve görüşlerinizi şu anda birlikte çalıştığınız kişilerin davranışları ile sınırlandırınız.

Modül No	DAVRANIŞLAR	Her Zaman	Çoğunlukla	Bazen	Sürekli	Hiçbir Zaman
İletişim Becerisine Saldırıları						
1	Mesleğinizle ilgili konularında konuşma hakkınız kısıtlanarak engellenir.	5	4	3	2	1
2	İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir.	5	4	3	2	1
3	Konuşurken sesinizin kısıtlanarak kesilir.	5	4	3	2	1
4	Sizi dinlemek istemediklerini jest ve mimikleriyle de hissedebilirsiniz.	5	4	3	2	1
5	Size karşı övünçlü davranır.	5	4	3	2	1
6	Yapmanız ve söylediğiniz her şey eleştirilir.	5	4	3	2	1
Sosyal İlişkilere Saldırıları						
7	İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	5	4	3	2	1
8	Sizi dinlemeyen konuşmaları başlatır.	5	4	3	2	1
9	Görüşmelerinizi dinlerken sürekli başka konulara geçer.	5	4	3	2	1
10	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
11	Özellikle sizinle görüşme, fikirleri ve ihtiyaçlarına dikkat edilmez.	5	4	3	2	1
12	Diğer kişilerle size karşı konuşur.	5	4	3	2	1
İtibara Saldırıları						
13	İş yaptığınız yerde rahatsız eder.	5	4	3	2	1
14	Ardından kötü sözler söyler.	5	4	3	2	1
15	İş ortamında sizin de diğerleri hakkında konuşur.	5	4	3	2	1
16	Etiketleriniz, yarıyığınız veya sesiniz taklit edilerek sizinle alay edilir.	5	4	3	2	1
17	İnançlarınız ve değerleriniz göz önünde tutulmaz.	5	4	3	2	1
18	Özellikle sizinle tartışır.	5	4	3	2	1
19	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
20	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
21	Hiçbir şey söylemez.	5	4	3	2	1
22	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
23	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
24	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
25	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
Görev Yeterlilik Saldırıları						
26	Başkalarına verilecek kadar bilgi verilmemesi için, bilgi, çıkarı, çıkarı size verilir.	5	4	3	2	1
27	İş yükünüzü arttırmak için görevler, sorumluluklar yeni görevler yüklenir.	5	4	3	2	1
28	Görevlerinizden sorumlu olduğunuz görevleri yapmanız için bilgi verilir.	5	4	3	2	1
29	Yapılan çalışmaların size sorumlu olduğunuzdur.	5	4	3	2	1
30	Başkalarınızın elden geldiğince gösterilmesini sağlar.	5	4	3	2	1
31	Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	5	4	3	2	1
32	Yaptığınız işlerde başarıya ulaşmanız için bilgi verilir.	5	4	3	2	1
33	Hiçbir şey söylemez.	5	4	3	2	1
34	Konuşurken diğerleri tarafından konuşmanız engellenir.	5	4	3	2	1
35	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1
36	Sizden uzaklaşarak konuşur.	5	4	3	2	1



T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.033.05.311-558 1799
Konu : Araştırma İzni

28/04/2006

ŞANLIURFA VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürüğüne)

İlgi : 14.04.2006 tarih ve B.08.4.MEM.4.63.00.05-379/11731 sayılı yazınız.

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Değerlendirme Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Nuretin ONBAŞ'ın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal (Psikolojik) Şiddete İlişkin Görüşleri" konulu araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarının, ilimiz merkez resmi ilköğretim okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Harran Üniversitesi tarafından kabul edilen, onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (2 sayfa - 44 sorudan oluşan) anketin belirtilen ilköğretim okullarında uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

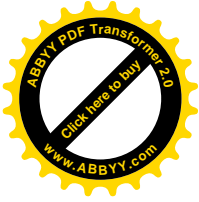
Araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığınıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

2599
09/05/2006
Vali

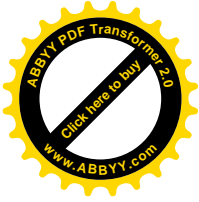
Recep İŞİK
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EKLER :
EK-1: Araştırma Örneği (1 Adet-2 Sayfa)
EK-2: Okul Listesi (1 Adet-1 Sayfa)



KAYNAKLAR

- Alison, Katz Who, “Mobbing and Haressment”, 2002, (http://www.unspecial.org/uns606/uns606_t15.html, Erişim, 15.06.2006).
- Alkan, Türker ve Ergil, Doğu, **Siyaset Psikolojisi**, Turhan Kitapevi, Ankara, 1980.
Akt. Açıklam, Aytaç, **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi**, Pegem Yayınları, Ankara, 1996.
- Altunışık, Remzi ve diğerleri, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Kitapevi, Sakarya, 2001.
- Archer, Done ve Rosemary, Gartner, “Barış Dönemi Kayıpları”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S.6-7, s. 246-258.
- Ardalı, Cahit ve Erten Yavuz, “Psikososyal Yapılar “, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S. 6-7, s. 145-159.
- Arpacıoğlu, Gülcan, “İşyerinde Zorbalık ve Duygusal Taciz”, 2002. (<http://www.energyturkey.org/45/2>, Erişim: 12.05.2005).
- “Türkiyede Zorbalık Bir Çalışma Biçimi”, **İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler**, Editör, Deniz Yalım, Hayat Yayınları, İstanbul, 2005.
- Atman, Ümit Cihan, “Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz, Irza Geçme”, *Sted Dergisi*, Ankara, 2003, Cilt, 12, S. 9, s. 333-340
- Baron, Robert A., Neuman, Joel H., “Aggression in the workplace” Sage Publications USA, 199, s. 37-67 Akt. Solmuş, Tarık, “İş yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler”, *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 6, S, 1, 2004.
- Barton, Chris, “Workplace Bullying the Silent Epidemic”, (<http://www.apa.org/monitor/jul/98/bully.html>, Erişim, 11.12.2005).



Batlaş, Acar, “İşyerinde Yıldırma” (<http://www.baltaş-baltaş.com/makaleler>, Erişim: 27.12.2005).

Başaran, İbrahim E. **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Aydan Web Tesisleri, Ankara, 1998

Brown, Valarie Atkinson, “Mobbing Sophisticated Bullying in the Workplace”, (<http://www.members.authorsguild.net/valbrown>, Erişim: 14.11.2006).

Baykal, Adnan Nur, **Yutucu Rekabet**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Büyüköztürk, Şener, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2003.

Cassitto, Maria Grazia , “Mobbing in the Workplace: new aspects of an old phenomenon” *Med Law*, Jan-Feb, 92, (1), s. 12-24, 2001. (<http://www.ncbi.nih.gov/entre/query.fcgi>, Erişim, 17.06.2005).

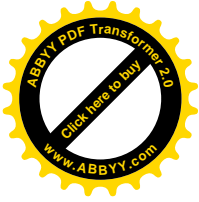
Çobanoğlu, Şaban, **İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Cowie, Helen ve diğerleri “Measuring Workplace Bullying”, *Agression and Violent Behavior*, 7, (1), January- February, 2002. Akt. Yüçetürk, Elif, ”Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, 2003, (<http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl>, Erişim, 17.05.2005).

Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell, **Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz**, (Çev. Osman Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Dökmen, Üstün, **Küçük Şeyler**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Dunn, Susan, “Mobbing – Now Psychological Abuse in the Has A Name”, 2002, (<http://www.netterweb.com/search/fl/artc>, Erişim, 12.05.2006).



Einersen, Stale, “The Nature and Causes of Bullyin at Work”, *International Journal of Manpover*, 20, (1/2), s. 16-27, 1999. Akt. Solmuş, Tarık, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 7, S, 2, s.1-14, 2005.

Einersen, Stale ve Skogstad, Anders, “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations”, *Europen Journal and Organizational Psychology*, 5, (2), s. 185-201, 1996. Akt. Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell, **Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz**, (Çev. Osman Cem Önerıoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Elliott, Gail Pursell, “Mobbing: Buzzword of the Decade”, 2000, (<http://www.iabusnet.org/temdates/articledisplay>, Erişim, 25.10.2006).

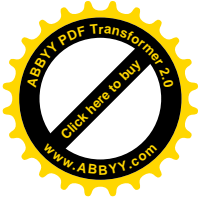
Erşahin, Engin, **Kafesin İçindeki Hayat**, Tutku Yayınevi, Ankara, 2006.

Field, Tim, “Bulling in a Public Sector Organisation Being Privatised”, 1996, Akt. Tutar, Hasan, **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, BRC Basım Ltd., Ankara, 2004.

Fox, Suzy ve Stallworth, Lamont, E, “Racial/Ethnic Bulling:Emploring link between bullying and racism in the US workplace” *Journal of Vacational Behaviour*, 66, s. 438-456, 2005. Akt. Solmuş, Tarık, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık”, “*İş Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 7, S, 2, s.1-14, 2005.

Gates, George, “Bullying and Mobbing”, 2004, (<http://www.findarticles.com/p/articles/mi>, Erişim: 17/06/2006).

Guerrero, Maria İsabel, “Development of Moral Harassment (or mobbing) Law in Sweden and France A Step Towards Eulegislation”, 2004, <http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta>, Erişim, 18.05.2005).



Heine, Hans.J, “An Underestimatet Workplace Terör: Mobbing”, *Managing Office Technology*, 4, (5), s.41, 1995. (<http://www.proquest.umi.com/pqweb>. Erişim, 18.12.2006).

Hirogoyen, Marie France, **Manevi Taciz**, (Çev. Heval Bucak), Güncel Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Hoel, Helge, Sparks, Kate ve Cooper, Cary,L., “The Cost of Violence/Stres at work and Benesif of a violence/Stres-Free Working Environmet”, *International Labour Organization*, Geneva. 2001. Akt. Sheehan, Michael, “Workplace Mobbing: A Proactive Reponse”, Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, 2004. ([http://www.webzom.freewebs.com/workplace mobbing](http://www.webzom.freewebs.com/workplace%20mobbing), Erişim 12.05.2006).

International Labor Office (ILO), “Violence on the Job A Global Problem”, ILO Report, 20 Temmuz 1998. (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1998/30.htm>, Erişim: 20/12/2006).

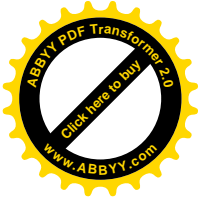
Kapçı, Emine Gül, “İlköğretim Öğrencilerinin Zorbalığa Maruz Kalma Türünün ve Sıklığının Depresyon, Kaygı ve Benlik Saygısıyla İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt, 37, S, 1, s. 1-13, 2004.

Karataş, Zeynep, “Kavram Boyutunda Saldırganlık”, *Eğitim ve Denetim Dergisi*, Ankara, 2004, S. 1, s. 30-36.

Keleş, Ruşen ve Ünsal, Artun, “Kent ve Siyasal Şiddet”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S.6-7, s.90-101.

Kitt, Jacinta, “Workplace Bullying-An Overview” ([http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbing CA/part-1 htm](http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbing%20CA/part-1.htm). Erişim: 05.12.2006).

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., “Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement”, 30, s. 607-610, 1970.



Laçiner, Vedat, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet)” *Usak Stratejik Gündem*, 2006, (<http://www.turkishweekly.net>, Erişim: 16.02.2007)

Lewis, Duncan, ““The Social Construction of Workplace Bulling A Sociological Study With Special Reference to Futher and Higher Education”, (Unpublic Doctoral Thesis), Universty of Males (Cardiff), 2002. Akt. Sheehan, Michael, “Workplace Mobbing: A Proactive Reponse”, Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Bribane, Australia, 2004. ([http://www.webzom.freewebs.com/workplace mobbing](http://www.webzom.freewebs.com/workplace_mobbing), Erişim 12.05.2006).

Leymann, Heinz, “The Content and Development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, (2), s.165-184, 1996. (<http://www.ste.uji.es/mobbing/leymannEl.pdf> , Erişim, 25.03.2006)

Michaud, Yves, **Şiddet**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1991.

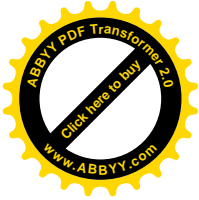
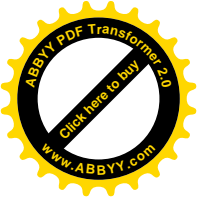
Mitscherlich, Alexander, “Zulüm Üzerine Savlar”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S. 6-7, s. 222-230.

Moses, Rafeal, “Şiddet Nerede Başlıyor”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S. 6-7, s. 23-28.

Namie, Gray, “Research from Workplace Bullying Trauma Us Hosttile Workplace Survey 2000”, Akt. Tutar, Hasan, **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, BRC Basım Ltd., Ankara, 2004.

Namie, Gary ve Namie, Ruth, “The Bully at work”, *Inc. İllinois:sourcebooks Inc*, 2000, Akt. Çobanoğlu, Şaban, **İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Oral, Zeynep, **Meslek Yarası**, Doğan Kitapçılık, İstanbul, 2006.



Peck, M. Scoott, “People of The Lie The Hope For Healing Human Evil”, 1998 , Akt. Tutar, Hasan, **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, BRC Basım Ltd., Ankara, 2004.

Ramage, Roderick, “Mobbing in the workplace”, *New Law Journal*, 1996, (<http://www.law.office.demon.co.uk/art/mobbing-1.htm>, Erişim: 06.06.2006)

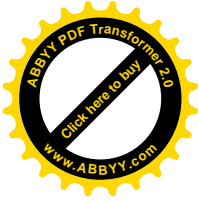
Rosshiem, John, “Workplace Bullying:What Can You Do?”, (<http://www.wlb.moster.com/articles/bullying>, Erişim, 14.03.2005).

Schuepbach, Karin ve Torre, Rosella, “Mobbing. Verstehen-Überwinden-Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungskraefte und Personalverantwortliche”, 1996, Akt. Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell, **Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz**, (Çev. Osman Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Shallcross, Linda, “The Workplace Mobbing Syndrome Response and Prevention in the Public Sector”, A Community Response Conference Held in Brisbane, 16 th- 17 th, October, 2003, (<http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbing CA/mobs syndrome-1 htm>. Erişim: 12.05.2006).

Sheehan, Michael, “Workplace Mobbing: A Proactive Reponse”, Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, 2004. (<http://www.webzom.freewebs.com/workplace mobbing>, Erişim 12.05.2006).

Salin, Denise, “Bullying and Organisational Polities in Competitive and Rapidly Changing Work Environments”, *International of Management Decision Making*, 4 (1), s. 35-46, 2003. Akt. Sheehan, Michael, “Workplace Mobbing: A Proactive Reponse”, Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, 2004. (<http://www.webzom.freewebs.com/workplace mobbing>, Erişim 12.05.2006).



Solmuş, Tarık, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık”, “*İş Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 7, S, 2, s.1-14, 2005.

-----“İş yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler”, “*İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 6, S, 1, 2004.

Tarhan, Nevzat, **Psikolojik Savaş**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Tezcan, Mahmut, “Bir Şiddet Ortamı Olarak Okul”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S .6-7, s. 102-105.

Tınaz, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006.

Tutar, Hasan, **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, BRC Basım Ltd., Ankara, 2004.

Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2005

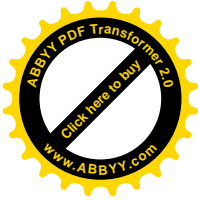
Türk Eğitim Sen, “İlköğretim Okulu 7. ve 8. Sınıflarında Okuyan Öğrencilerin Okulda Şiddet ve Taciz Kavramlarına İlişkin Kavramsallaştırmaları”, Ankara, 2005.

Ünsal, Artun, “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1996, S. 6-7, s. 29-37.

Vandekerckhave, Wim ve Commers M.S. Ronald, “Downward Workplace Mobbing: A Sing of The Times?”, *Journal of Business Ethics*, 45, (1), s. 9-41, 2003. (<http://www.proquest.umi.com/pqweb>, Erişim 09.01.2007).

Yalım, Deniz, **İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler**, Hayat Yayınları, İstanbul, 2005.

Yamada, David C. “Phenomenon Of Workplace Bulling And The Need For Status-Blind Hostile Work Environment Protection” *Georgetown Law Journal*, Mart, 2000. (<http://www.findarticles.com/p/articles>, Erişim: 21.12.2006)



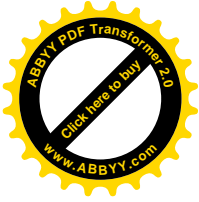
Yavuzer, Haluk, **Ana Baba ve Çocuk**, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1991.

Yıldırım, Aysel, **Sıradan Şiddet**, Boyut Kitapları, İstanbul, 1998.

Yüçetürk, Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?”, 2002, (<http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl>, Erişim, 17.05.2005).

-----“Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, 2003, (<http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl>, Erişim, 17.05.2005).

Zapf, Diether, “Organisational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bulling at Work”, *International Journal of Manpower*, 20, (2), s. 70-85, 1999.



ÖZET

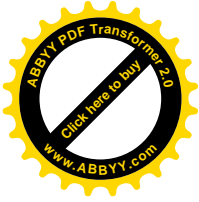
Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde ‘iletişim biçimine saldırılar’, ‘sosyal ilişkilere saldırılar’, ‘itibara saldırılar’, ‘göreve yönelik saldırılar’ boyutlarında duygusal şiddete ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymayı, öğretmenlerin karşılaştıkları duygusal şiddet eylemlerini ve duygusal şiddete ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamayı amaçlamıştır.

Betimsel tarama niteliğinde olan bu çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin ‘Kişisel Bilgi Formu’ ile veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ‘Duygusal Şiddet Ölçeği’ kullanılmıştır. Duygusal Şiddet Ölçeği toplam 35 maddeden oluşan ve duygusal şiddeti dört ayrı boyutta değerlendiren bir ölçektir. Araştırmacı tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçeğin “İletişim Biçimine Saldırılar” boyutunda 6, “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutunda 6, “İtibara Saldırılar” boyutunda 13, “Göreve Yönelik Saldırılar” boyutunda 10 madde yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini, Şanlıurfa ili merkez ilçedeki 62 ilköğretim okulunda görev yapan 2542 öğretmen oluşturmuştur. Zaman ve ekonomik sınırlılıklar nedeniyle çalışmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu amaçla araştırma, 470 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi SPSS programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), Scheffe ve Dunnett C testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına “bazen” düzeyinde, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, göreve yönelik saldırılar boyutlarında yer alan



duygusal şiddet davranışlarına ise, “nadiren” düzeyinde maruz kaldıkları bulunmuştur.

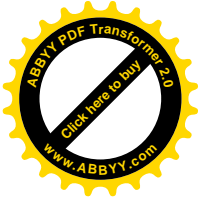
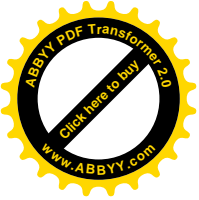
İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerinin ortalama yüzde değerlerine göre; öğretmenlerin %23.5’i iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, %12’si sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, %13.5’i itibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, %16.5’i göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına sürekli maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir Bu ortalamalara göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaklaşık %17’si duygusal şiddet mağdurudur.

Araştırma bulgularına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşleri, cinsiyete, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyete, medeni duruma ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamakta, buna karşın kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenler, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bu boyutta yer alan duygusal şiddet eylemlerine maruz kalmaktadır.

İtibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşmazken, medeni duruma ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bekar öğretmenler evli öğretmenlerden, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler, kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden yüksek düzeyde bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına hedef olmaktadır.

Öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadır.



SUMMARY

This research aims to reveal the elementary school teachers' views related to mobbing which they face at educational organizations in the dimensions of "attacks to communication manner", "attacks to social relations", "attacks to prestige", "attacks to duty" and determining whether the behaviours of mobbing that teachers face and the teachers' views of mobbing differentiated according to the variables of gender, marital status, tenure and education level.

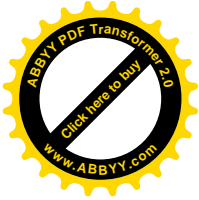
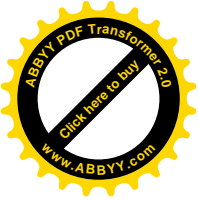
In this descriptive research "Personal Data Form" related to the personal traits of elementary school teachers and "Mobbing Scale" that was developed by the researcher to collect data were used. Mobbing Scale composed 35 items and evaluates mobbing in four different dimensions. The Scale, whose validity and reliability are measured by the researcher includes 6 items in "attacks to communication manner", 6 items in "attacks to social relations", 13 items in "attacks to prestige" and 13 items in "attacks to duty" dimensions

The study was conducted in the centre of Şanlıurfa. The population of the research composes 62 elementary schools and 2542 teachers who are working in these schools. Time and economic restrictions led us to take sample in the study. Thus research was conducted on 470 elementary school teachers randomly. The statistical analysis of data was realized by SPSS program on computer. In the analysis of data frequency, percentage distribution, mean, standard deviation, t test, one way Anova, Scheffe and Dunnett C test are used.

The results of the research were summarized below:

Results of this study showed that elementary school teachers 'sometimes' are faced to mobbing in the dimension of attacks to communication manner and 'seldom' in the dimensions of attacks to social relations, attacks to prestige and attacks to duty.

Moreover results showed that 23.5 percent of teachers stated that they are faced to mobbing in the dimension of attacks to communication manner, 12 percent



of them reported that they experience mobbing at attacks to social relations, 13.5 percent of teachers face to mobbing in the dimension of attacks to prestige. Considering these percentages, it can be said that nearly 17 percent of teachers are the victim of mobbing.

The findings of the research showed that the opinions of elementary school teachers related to behaviours of mobbing in the dimension of attack to communication manner were not differentiated according to their gender, marital status, tenure and education level.

The views of teachers related to the behaviours of mobbing in the dimension of attacks to social relations were not differentiated according to their gender, marital status and education level however, they were differentiated according to tenure. In this aspect, teachers who have 16-20 years tenure exposed mobbing more than those who have 1-5 years tenure.

While the views of the teachers related to the behaviours of mobbing in the dimension of attacks to prestige were not differentiated according to their gender and education level, they were significantly differentiated in marital status and tenure. In this aspect, teachers who are unmarried and teachers who have 11-15 years tenure are faced to mobbing behaviours more than those who are married and those who have 21 years or over job tenure.

Whereas the perceptions of teachers related to the behaviours of mobbing in the dimension of attacks to duty were not differentiated according to their marital status, tenure and education level, they were significantly differentiated according to their gender. In this manner, female teachers are faced to mobbing behaviours in the dimension of attacks to duty more than their male counterparts.