

YÖNETİCİLERİN YILDIRICI DAVRANIŞLARININ ÖZEL OKUL ÖĞRETMEN MOTİVASYONUNA ETKİSİ

THE EFFECT OF MANAGERS 'DEADLY BEHAVIOR ON PRIVATE SCHOOL TEACHER MOTIVATION

ВЛИЯНИЕ ПОВЕДЕНИЯ МОББИНГА МЕНЕДЖЕРОВ НА МОТИВАЦИЮ УЧИТЕЛЕЙ ЧАСТНОЙ ШКОЛЫ

Hanifi ÜKER*

ÖZ

Yıldırma hem bireysel hem grupsal etki açısından negatif sonuçları olan soyut ve karmaşık bir yapıdır. Çalışma alanında uygulanan yıldırma, daha çok hem çalışan üzerinde hem de başkalarına karşı yapılan; tahammülsüzlük, psikolojik yıldırma, düşüncülere baskı kurma, farklılıklara karşı kabullenmeme gibi durumlardır. Bu çalışmada yıldırmanın Özel okul öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkilerine değinilmiş ve bu etki açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmamıza 14 erkek, 27 kadın olmak üzere toplam 41 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Bu araştırma, yöntem olarak nicel tarama modeli ve kesitsel tarama tasarımına dayalı olarak hazırlanmıştır. Verilerin elde edilmesinde 'İş yerinde psikolojik taciz ölçeği' ile 'Kişisel Bilgi Formu' kullanılmıştır. Normallik testi için Kolmogrov-Smirnov (KS) testi uygulanmıştır. P değerleri 0,05 ten küçük çıkmıştır. Bu durum verilerin normal dağılmadığını göstermiştir. Daha sonra betimsel analiz yapılarak frekans, ortalama ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Normal olmayan dağılımlarda parametrik olmayan analizler yapılır (Yıldırım & Şimşek, 2016). İki değişkenli kategorik bağımsız değişkenlerimiz olan cinsiyetin bağımlı değişken üzerindeki etkisi Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Beş değişkenli olan hizmet süresi ve yaş ile on değişkenli olan branş değişkenlerinin etkileri ise Kruskal – Wallies testi ile yapılmıştır. 28 bağımlı değişken üzerinde; cinsiyet, hizmet süresi, yaş, ve branşa göre anlamlılık ilişkisi aranmıştır. Analiz sonuçları bize göstermiştir ki; erkeklerin kadınlara göre, matematik branşının diğer branşlar göre, işe yönelik davranışlar açısından sınıf öğretmenliği branşı diğer branşlara göre, daha fazla, yıldırma maruz kalmıştır. Yine benzer şekilde dışlayan davranışlar ile sözlü, yazılı ve görsel saldırılar açısından matematik branşının daha fazla yıldırma maruz kaldığı görülmektedir. Hizmet süresi ve yaş değişkenlerine göre boyutlar arasında ve ölçeğin ortalamasında anlamlı farklar bulunmamıştır.

* ORCID: [0000-0002-7492-6784](https://orcid.org/0000-0002-7492-6784) Doktora Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi Ortak Programı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, [email: hanifuker@hotmail.com](mailto:hanifuker@hotmail.com)

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, psikolojik taciz, öğretmen motivasyonu, tahammül, fobi

ABSTRACT

Mobbing is an abstract and complex structure that has negative consequences for both individual and group impact. Mobbing applied in the work area is mostly done both on the employee and against others; these are situations such as intolerance, psychological intimidation, pressure on thoughts, and not accepting differences. In this study, the effects of mobbing on the motivation of private school teachers were mentioned and these effects were tried to be explained. The sample of the study consist of 41 volunteer teachers, 27 of the teachers are female and 14 are male. This research has been prepared based on a quantitative scanning model and cross-sectional scanning design. "Psychological Harassment Scale at Work" and "Personal Information Form" have been used to obtain data. Kolmogorov-Smirnov (KS) test has been used for normality test. P values were less than 0.05. his situation has shown that the data hasn't been distributed normally. Then descriptive analysis has been performed and frequency, average, and percentage values have been calculated. In abnormal distributions non-parametric analyzes are performed (Yıldırım & Şimşek, 2016). The effect of gender, which is our bivariate categorical independent variable, on the dependent variable has been analyzed by using the Mann-Whitney U test. The effects of the five-variable length of service and age and the ten-variable branch variables have been performed using the Kruskal - Wallie's test. On 28 dependent variables; significant relationships have been determined according to gender, length of service, age, and branch. Analysis results have shown that the mobbing level is very low. Male teachers compared to female teachers, teachers of mathematics compared to other branch teachers and in terms of work-oriented behaviors, the classroom teaching branch has been exposed more mobbing than other branches. Similarly, it has observed that teachers of mathematics have exposed to more mobbing than other branches in terms of exclusionary behaviors, written and verbal attacks. No significant differences have been found between the dimensions and the mean of the scale according to the variables of service time and age.

Keywords: Mobbing, psychological abuse, teacher motivation, tolerance, phobia

АННОТАЦИЯ

Моббинг - это абстрактная структура, имеющая последствия, выходящие за рамки индивидуальных и групповых эффектов. Моббинг на рабочем месте в основном направлен как на сотрудника, так и против других; Это такие ситуации, как нетерпимость, психологический моббинг, психологический моббинг, мышление, неприятие навыков. Упоминалось о влиянии моббинга на мотивацию учителей частных школ и пытались объяснить этот эффект. В нашем исследовании добровольно приняли участие 41 человек, 14 мужчин и 27 женщин. Этот метод исследования был подготовлен в соответствии с моделью количественного сканирования и дизайном поперечного сканирования. Для получения данных использовались «Психологические домогательства на рабочем месте» и «Форма личной информации». Тест Колмогорова-Смирнова (К.С.) использовали для проверки нормальности. P было на 0,05 на десять меньше. Эта ситуация показала, что он не распространялся нормально. Затем был проведен описательный анализ и рассчитаны частота, среднее значение и информационное содержание. Непараметрические анализы выполняются при аномальных распределениях (Yıldırım & imşek, 2016 гроза и молния 2016). Эффект зависимой переменной от пола, которая является нашей двумерной категориальной независимой переменной, был проанализирован с помощью U-критерия Манна-Уитни. Эффекты пяти переменных продолжительности обслуживания и возраста, а

также переменных филиала были выполнены с помощью теста Краскала-Уоллиса. По 28 переменным переменным; Значимые отношения искали в зависимости от пола, стажа работы, возраста и отрасли. Результаты анализа для нас очень плохо запрограммированы. По сравнению с женщинами видно, что математическая ветвь больше подвержена моббингу, чем другие ветви математики, за исключением ориентированного на работу поведения, боевых единоборств и подобного поведения, а также устных, письменных и письменных нападков. Не было обнаружено значительных различий между размерами и средним значением шкалы в зависимости от продолжительности службы и возраста.

Ключевые слова: моббинг, психологическое насилие, мотивация учителя, толерантность, фобия.

GİRİŞ

Modern çağın etkisi ile günümüzde grupların ve etkinliklerin gelişiminde en önemli kaynağın bireyler olduğu kabul edilir. Kuruluşlar için bireyler (çalışanlar) duygu, düşünce, davranış ve verimlilik açısından son derece önemlidir, ancak kuruluşun sürdürülebilirliği ve rekabet edebilirliği için gereklidir. Bireyler üzerinde gerçekleşen yıldırma faaliyetleri organizasyonların geleceğine büyük zararlar vermektedir (Agervold & Mikkelsen, 2004). Günümüzde yıldırma (mobbing) yeni bir kavram olarak keşfedilsede aslında uzun süredir ortada var olan bir olgudur. Bununla beraber gereken ilgi ve alakayı görmemektedir. Çünkü yıldırmanın varlığını kabul etmek zordur. Bunu bir işyeri kültürü olarak ispatlamak ve ortaya çıkarmak büyük bir çaba gerektirmektedir (Koç & Bulut, 2009). Aslında biz bu yıldırmaya gizemli bir olgu olarak bakabiliriz. Bu durum uygulayıcıları yıldırmaya teşvik etmekte ve maruz kalanlar çaresizce boyun eğmektedir. Bireyler çeşitli psikolojik ve diğer sorunlar ile yüzleşmektedir. Bu yüzleşme çoğu zaman fiziksel şiddetten daha fazla zarara neden olmaktadır (Hubert & Van Veldhoven, 2001).

1.1. Yıldırma Kavramı

Yıldırma kavramını; Leymann (1996) terörle eş tutmaktadır. Bu terör, kişiye karşı ahlak dışı, iyi niyetli olmayan, sistemli olarak yapılan eylemlerin bütünüdür. Daha geniş bir ifade ile yöneticiler tarafından sistematik olarak tekrar edilerek yapılan psikolojik baskı ve saldırı ile birilerine zarar verme ve mağdur etme gibi olaylardan meydana gelir (Leymann, 1996). Yıldırma, hedefindeki kişinin toplumdaki itibarını zedeleme ve onu bezdirmek için sistemli bir şekilde devam eden kötü niyetli ruhsal olarak yıpratma ve sonucunda onun işi bırakmasına kadar varan fiillerdir. Yıldırma davranışında bulunan yönetici veya işverenin amacı yalnızca çalışanı istifaya ettirmek değil; tehdit, şantaj, şiddet, baskı, aşağılama, dışlama ve süreklilik gösteren davranışlarla yıldırma gerçekleştirmektir. Bu nedenle, yıldırma işyerinde belirli bir kişi için uzun süreli ve ısrarlı olumsuz davranış gibi bilinçli bir davranış olarak kabul edilebilir (Bulut & Göktürk, 2012). İnsanların dışlanması, süreklilik arz eden bıkırtıcı davranışlar ve tutumlar açık bir şekilde yıldırmaı ifade etmektedir (Tetik, 2010). Bu konuda çalışan araştırmacılar, yıldırmanın farkı ve teşhisinin doğru bir şekilde tespit edilebileceğinin yanında kavramın tamamen soyut olduğunu ileri sürmektedir. Ancak yıldırma, genellikle bir grubun bir bireye

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

psikolojik saldırılarını içerirken, zorbalık aşağıdan yukarıya yapılır ve zorbalık fizikseldir (Yücetürk & Öke, 2005). Alan yazında yıldırmanın etkileri üzerine birçok araştırma bulunmaktadır. Genel olarak bu çalışmaların sonucunda yıldırma, örgütün amaçları ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Koç & Bulut, 2009; Leymann, 1990; Serin, 2018; Tetik, 2010; Yaman, 2009). Tınaz (2006)'a göre yıldırmaya maruz kalmanın en başında işveren veya yönetici ile çalışan arasında çatışmaya sebep olan önemli bir olayın vuku bulması vardır. Etkilenecek olanların bunun farkında olmaması, olmamış gibi davranması ya da çözümünde yetersiz kalması süreci hızlandıran temel nedenlerdendir. Yıldırmanın etkilerine bağlı olarak sonuçta ciddi travmalar oluşabilir. Bu travmalardan hareketle sorunların yıldırmaya maruz kalan kişiden kaynaklandığına inanılmaktadır. Bu yüzden hedef tahtası haline gelir ve çoğu zaman işini kaybeder (Halaç & Güloğlu, 2019; Tetik, 2010).

1.2. Yıldırmanın Tarafları

İş yerinde yıldırmaya maruz kalan tarafa "yıldırma mağdurları" denir. Ayrıca yıldırma mağdurlarının genellikle çalışan, çalışmalarına bağlı, alternatifleri ortaya koyabilen, üretken ve yeniliğe açık olduğu görülmüştür. Özellikle yıldırma için hedef kişiler; yardım etmeye çalışan ve çok çalışan bilge kişiler arasından seçilir. Bu kişiler, yetkinlik, dürüstlük, başarı ve fedakârlık gibi güçlü yönlerine sahip, yüksek fikirli, kendi davranışlarını ölçebilen, eylemlerini gözlemleyip düzeltebilen kişilerdir (Çalışkan & Tepeci, 2008).

Yıldırma faaliyetini yürütenlere ise zorba denilmektedir. Freud'a göre insanlarda doğuştan var olan iki eğilim vardır; "cinsellik" ve "saldırganlık" (Özdemir et al., 2012). Görünen odur ki insan ilk başlarda hayvanlardan çok da farklı değildir. Sonradan kazandığı değerler sayesinde insanlık vasfını kazanmıştır (Üker & Gurbetoğlu, 2020). Kişinin bu hayvani yönleri güçlüyse, bir toplulukla kaynaşması ve entegre olması zorlaşmaktadır. Bu doğrultuda yıldırma zorbaları saldırganlık eğiliminin daha çok etkisi altındadır ve düşmanlık duygusu yüksektir. Bu nedenle, kendilerine seçtikleri düşmanı zayıflatmak ve ortadan kaldırmak için ellerinden gelen her şeyi yaparlar (Karahana & Yılmaz, 2014). Bir başka yıldırma taraftarı gözlemcilerdir. Bu gözlemciler, sürece doğrudan dâhil olmayan, ancak süreci ve etkisini yakalayabilen kişilerdir. Bu kişiler psikolojik saldırıyı öğrendikten sonra çevredeki kişi veya tanık olarak tanımlanır (Tınaz, 2006).

1.3. Yıldırmanın Etkileri

1.3.1. Motivasyon

Motivasyon kısaca sevk edici ve harekete geçirici anlamlarına gelmektedir (Robbins & Judge, 2017). Yıldırmanın motivasyona olan etkileri incelendiğinde, motivasyon ile yıldırma arasında doğru bir orantı bulunmaktadır. Gözüm and Karaçor (2017)'nin yapmış olduğu bir çalışmaya göre; "*çalışanlar iş yaşamlarında onları küçük düşürecek, psikolojik yönden etkileyecek düzeyde olumsuz davranışlara maruz kalmayıp, daha dolaylı olumsuz davranışlarla da nadiren karşılaştıklarını düşünmektedirler. Bu da onların işleriyle ilgili motivasyon düzeylerini hemen hemen hiç etkilememektedir*" (Gözüm & Karaçor, 2017). Buda bize çalışanların gördüğü

yıldırıcı hareketlerin motivasyonlarına etkisinin oldukça sınırı kaldığını göstermektedir.

1.3.2. Kaygı

Kaygı kelimesi korku ile birlikte kullanılsa da günümüzde modern psikolojide bile tamamen ayrı değildir. Kaygı kavramı korkudan farklıdır. Korku, dış tehditlere karşı gerçek anlamda tehlikeli bir tepki olarak ifade edilse de kaygı, bireyin iç tehditlere tepkisi olarak tanımlanır (Tektaş, 2014). Kaygı bir tehdit işareti olarak kabul edilebilir. Bu süreç, kaygı durumunun beyinde aynı yerde kodlandığı klasik (deneysel) koşullarla yakından ilgilidir. Bu nedenle, yıldırmanın kişi üzerinde bazı olumsuz etkileri olabileceğinden, ilk bakışta sezgisel hissedecek ve semptomlar ve etkiler arttıkça kaygı artmaya başlayacaktır (Öğüt, 2000).

1.3.3. Sosyal Kaygı ve Sosyal Fobi

Sosyal fobi, bir kişinin bilinmeyen veya başkaları tarafından incelenebilecek kişilere yaptığı sosyal veya performans durumlarından bir veya daha fazlasından kaynaklanan ciddi ve kalıcı bir korkudur. Bu korku bazı çalışmalara göre ergenliğin ortasında başlamaktadır. Sosyal fobisi olan çocukların bilişsel ve akademik becerilere ilişkin algılarının önemli ölçüde bozulduğu ve kelime testlerini okurken daha endişeli oldukları görülmüştür (Beidel et al., 1995). Bu fobiler tedavi edilse de kişilik özelliklere bağlı olarak, ileriki yıllarda daha fazla sosyal kaygı olarak ortaya çıkabilmektedir (Aktan, 2018). Sosyal fobi beraberinde kaygılarında getirmektedir. Muhtemelen yıldırmaya maruz kalan kişi, aşağılayıcı veya utandırıcı bir şekilde davranacağından kaygı belirtileri göstereceğinden korkar. Yapılan araştırmalar kişinin dikkati üzerine çekmesi onu kaygılandırabilmektedir (Spurr & Stopa, 2002). Temelinde sosyal bir fobinin yer alması yatmaktadır. Kişi, eğer çocuklukta kaygı ve korkular yaşamışsa iş yerinde yıldırıcı davranışlara maruz kalması dikkatlerin üzerinde toplanmasına neden olmaktadır. Bu durum fobileri ve kaygıları harekete geçirmektedir. Birey bu orantısızlığın farkında olsa da mantık yoluyla kendisini ikna edemez. Sosyal bir ortama girmekten korkar ve bu ortamlar onun için korku objesidir (Bilge et al., 2020). Sosyal fobi yaşayan bireylerin yaşamları, sosyal durumlarda yaşadıkları yoğun kaygının etkisiyle, aşırı derecede sınırlı hale gelmektedir. Bunun yanında sosyal fobiyi ortaya çıkaran ve yoğunluk kazandıran etkenlerle davranışsal sonuçları sosyal kaygı ile son derece benzer niteliklere sahip olup, arada sadece bir derece farkının olduğu söylenebilir (Aktan, 2018).

1.3.4. Çatışma

Leymann (1996), yıldırmaı sistematik olarak bir hedef kişiye yönelik, sık sık taciz edici eylemler içeren, uzun süreli, artan bir çatışma olarak nitelendirmektedir. Çatışma farklı beklentiler doğrultusunda oluşan ise karşılıklı çekişmelerdir. İş yerlerinde çatışmaya neden olan faktör örgüt kaynaklı değil daha çok lider ve diğer insanlar kaynaklıdır. Bu faktörlerin çoğu yıldırma şeklinde gelmektedir. Çok kişi tarafından (genelde yönetici) tekrarlanan farklı yıldırma davranışları örgütsel bir hal almaya başlar ve kişi ile örgüt arasında çatışmalara

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

neden olur (Zapf, 1999). Her çatışmanın örgüt açısından olumsuz olduğunu düşünmemek gerekir. Ama yıldırma sonucu ortaya çıkan çatışma eğitim örgütlerinde başta okul kültürü olmak üzere tüm eğitim öğretim ortamını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca toplam çatışma sayısına çeşitli örgütsel koşullar katkıda bulunursa, çözülmemiş çatışmaların sayısı da artmakta ve bu da kuruluşta daha fazla yıldırma vakasına yol açmaktadır (Özkara & Tunç, 2020).

1.4. Problem Durumu

Yıldırma etkisinde bırakılan kişiden, içinde bulunduğu iş ortamını, üretkenliğini, kariyerinde daha ileriye gitmesini ve hatta işini bırakması beklenir. Öğretmenler çoğu zaman yoğun iş temposu içinde paydaşlarla yaşadığı sorunlar ve çatışmalar doğrultusunda yıldırmaya maruz kalabilmektedir (Sargın et al., 2011). Yıldırma okul kültürünü doğrudan tehdit etmektedir. Üretkenliğin ve motivasyonun düşmesine neden olmaktadır. Eğitimcilerin çoğu yıldırmaya maruz kaldığının bile farkında olamayabiliyor. Ayrıca yıldırma mesleki tükenmişlik ve streside beraberinde getirmektedir. Bu durumun olumsuz sonuçları öğrencilere yansiyabiliyor (Akgün & Temli-Durmuş, 2020). Özellikle okullarda bu durumla karşılaşan öğretmen okul ekosistemini de olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmada yıldırmanın özel bir okulda öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu yüzden aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Yönetici yıldırma davranışının “işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü yazılı ve görsel saldırılar” açısından motivasyon üzerindeki etkisi cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
2. Yönetici yıldırma davranışının “işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü yazılı ve görsel saldırılar” açısından motivasyon üzerindeki etkisi yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Yönetici yıldırma davranışının “işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü yazılı ve görsel saldırılar” açısından motivasyon üzerindeki etkisi hizmet süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
4. Yönetici yıldırma davranışının “işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü yazılı ve görsel saldırılar” açısından motivasyon üzerindeki etkisi branşa göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeli, araştırma evren ve örnekleme, ölçme araçları, veri toplama işlemi ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel tekniklere ilişkin gerekli açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma; yöneticilerinin uygulamış olduğu yıldırmanın öğretmen motivasyonu üzerine olan etkilerini araştırmak için yapılmıştır. Yöntem olarak ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Bu model ile bağımsız değişkenlere müdahale edilmez. Bağımlı değişkenin nasıl etkilendiği araştırılır (Büyüköztürk et al., 2015; Creswell, 2013; Özdamar et al., 1999). Sahada nicel bir tarama yapılması gerektiği için ölçek kullanılmıştır. Veri toplama, ölçme araçlarıyla aynı gün içerisinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çalışma boyunca araştırma ve yayın etiğine uyulduğu hareket edilmiştir. Ayrıca gönüllü katılımcılara onam formu doldurtulmuştur. 14 erkek, 27 kadın olmak üzere toplam 41 kişi cevap vermiştir. Önce normal dağılıma bakılmış ve sonra istatistiksel analiz gerçekleştirilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2019-2020 öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesindeki özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem modeli olarak; nicel örnekleme stratejilerinden seçkisel örnekleme modeli kullanılmıştır. Çalışmanın amacına bağlı olarak özel bir okulu incelenmiş ve örneklem sayısı o okulun öğretmenleri ile sınırlı kalmıştır. Toplam 14 erkek, 27 kadın olmak üzere toplam 41 kişi çalışmaya katılmıştır. Çalışma örnekleminde yer alan öğretmenlerin bazı demografik özellikleri incelendiğinde: Hizmet süresi 1-3 yıl olan 14 kişi, 3-6 yıl 14 kişi, 7-10 yıl 9 kişi, 10-15 yıl üç kişi, 15 ve üstü 1 kişidir. Ayrıca 18-24 ve 46 yaş üstü katılımcı bulunmamaktadır. En çok katılımcı 23 kişi ile 25-31 yaş grubunda olmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Psikolojik Taciz Ölçeği” (İPTÖ):

Psikolojik Taciz Ölçeği” (İPTÖ), “işe yönelik davranışlar”, “itibarı zedeleyen davranışlar”, “dışlayan davranışlar” ve “sözlü, yazılı ve görsel saldırılar” olmak üzere dört boyuttan ve 28 olumsuz davranış maddesinden oluşan bir ölçektir. Ölçek; Tınaz et al. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Method) kullanılmıştır. Analiz sonucunda KMO katsayısı (0,93) olması, ölçekte yer alan maddelerin tutarlı olduğunu ve yüksek kolerasyonlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin madde analizi için düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Her boyut için Cronbach Alpha değerleri; birinci boyut için 0.865, ikinci boyut için 0.825, üçüncü boyut için 0.802 ve dördüncü boyut için 0.792 olarak saptanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Yapılan normallik testinde Kolmogrov-Smirnov (KS) testi uygulanmış ve p değerleri 0,05 ten küçük çıkmıştır. Bu durum verilerin normal dağılmadığını göstermiştir. Daha sonra betimsel analiz yapılarak frekans, ortalama ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Normal olmayan dağılımlarda parametrik olmayan analizler yapılır (Karagöz, 2016). İki değişkenli kategorik bağımsız değişkenlerimiz olan cinsiyetin bağımlı değişken üzerindeki etkisi Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Beş değişkenli olan hizmet süresi ve yaş ile on değişkenli olan branş

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

değişkenlerinin etkileri ise Kruskal – Wallies testi ile yapılmıştır. 28 bağımlı değişken üzerinde; cinsiyet, hizmet süresi, yaş ve branşa göre anlamlılık ilişkisi aranmıştır.

3. BULGULAR

Ölçme aracından gelen cevaplar SPSS V25 istatistik programında analiz edilmiştir. Bu analizde; Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve branş kategorilerine göre, farklılaşma Mann-Whitney U testi ve Kolmogrov-Smirnov (KS) ile analiz edilmiştir. 28 sorudan oluşan ölçek toplam dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; “İşe Yönelik Davranışlar, İtibarı zedeleyen davranışlar, Dışlayan Davranışlar ve Sözlü, Yazılı, Görsel Saldırılar” dan oluşmaktadır. Buna bağlı olarak sonuçlar analiz edilmiş ve sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1: Hizmet süresi, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre, değişkenlerine göre betimsel istatistikler

Hizmet Süresi		Cinsiyet		Yaş		Frekans		%	
	Frekans	%		Frekans	%		Frekans	%	
1_3	14	34,1	Erkek	14	34,1	18_24	0		
3_6	14	34,1	Kadın	27	65,9	25_31	23	56,	1
7_10	9	22				32_38	15	36,	6
10_15	3	7,3				39_45	3	7,3	
15 ve Üstü	1	2,4				46 ve Üstü	0	0	
Toplam	41	100	Toplam	41	100	Toplam	41	100	

Tablo 1 ve 2’de ankete katılanların hizmet süresi, cinsiyet, yaş ve branş değişkenine göre verileri yer almaktadır. Ankete katılanların %68.2 si mesleki hayatının ilk yıllarındadır. Kadın oranı ise %65,9 dur. Katılımcıların %56,1 ise 25-30 yaşlarındadır. Katılımcıların %19 u Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinden en yüksek oranda olmuştur. Bunu İngilizce öğretmenleri takip etmektedir.

Tablo 2: Branş değişkenine göre, betimsel istatistikler

Branş	N	%		Frekans	%
Matematik	3	7,3	Uygulamalı Dersler	5	12,2
Fen Bilimleri	2	4,9	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8	19,5
Sosyal Bilgiler	0	0	Sınıf Öğretmenliği	7	17,1
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1	2,4	Bilişim Sistemleri	1	2,4

Yabancı Diller	6	14,6	Türkçe	3	7,3
Anaokulu	5	12,2			
Toplam	17		Toplam	24	

Tablo 3: Cinsiyete göre ölçek ortalaması ve alt boyutlarının Mann-Whitney U Testi istatistikleri

Grup Bilgisi		Mann-Whitney U Testi				
Cinsiyetiniz	N	Ortalama	P	Mean Rank		
Ölçek Ortalaması	Erkek	14 - %34,1	1,35	0,47	26,07	Anlamlı fark yok.
	Kadın	27- %65,9	1,12		18,37	
İşe yönelik davranışlar	Erkek	14 - %34,1	1,55	*0,036	26,36	
	Kadın	27- %65,9	1,22		18,22	
İtibarı zedeleyen davranışlar	Erkek	15 - %34,1	1,14	*0,003	26,07	
	Kadın	27- %65,9	1,02		18,37	
Dışlayan davranışlar	Erkek	16 - %34,1	1,33	0,216	23,71	Anlamlı fark yok
	Kadın	27- %65,9	1,11		19,59	
Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar	Erkek	17 - %34,1	1,17	*0,043	25,32	
	Kadın	27- %65,9	1,04		18,76	

Tablo 3'te cinsiyete göre tüm boyutların Mann-Whitney sonuçları yer almaktadır. Ölçek ortalamasına göre cinsiyet açısından yıldırmanın çok düşük olduğunu göstermektedir. Erkeklerin ortalaması $\bar{x}=1,35$, kadınların ortalaması 1,12 dir. Bu düşüklük, kadın veya erkeğe bağlı olarak anlamlılık ifade etmektedir. Ayrıca alt boyutlardan dışlayan davranışlar haricinde diğer boyutlarda anlamlı farklar (*) bulunmaktadır. Alt boyutlardan "işe yönelik davranışlar" boyutu düşükte olsa diğer boyutlara nazaran daha kuvvetli bir şekilde x : 1,55 lik bir değer ile erkek lehine anlamlıdır.

Tablo 4: Hizmet süresine göre ölçek ortalaması ve alt boyutlarının Kruskal-Wallis Testi istatistikleri

Grup Bilgisi		Kruskal-Wallis Testi				
Hizmet Süreniz	N	Ortalama	P	Mean Rank		
Ölçek Ortalaması	1_3	14 - %34,1	1,22	0,28	23,5	Anlamlı fark yok
	3_6	14 - %34,1	1,1		18,3	
	7_10	9-%21,9	1,26		20,3	
	10_15	3-%3,3	1,44		29,0	

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

	15 ve Üstü	1-%2,4	1		3,5	
İşe yönelik davranışlar	1_3	14 - %34,1	1,36	0,29	23,3	Anlamlı fark yok
	3_6	14 - %34,1	1,19		18,3	
	7_10	9-%21,9	1,41		20,7	
	10_15	3-%3,3	1,72		29,5	
	15 ve Üstü	1-%2,4	1		4,0	
İtibarı zedeleyen davranışlar	1_3	14 - %34,1	1,05	0,21	21,6	Anlamlı fark yok
	3_6	14 - %34,1	1		17,5	
	7_10	9-%21,9	1,15		24,8	
	10_15	3-%3,3	1,13		24,5	
	15 ve Üstü	1-%2,4	1		17,5	
Dışlayan davranışlar	1_3	14 - %34,1	1,19	0,71	20,3	Anlamlı fark yok
	3_6	14 - %34,1	1,1		20,3	
	7_10	9-%21,9	1,24		21,7	
	10_15	3-%3,3	1,44		28,0	
	15 ve Üstü	1-%2,4	1		14,0	
Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar	1_3	14 - %34,1	1,13	0,27	23,4	Anlamlı fark yok
	3_6	14 - %34,1	1,02		17,0	
	7_10	9-%21,9	1,12		22,0	
	10_15	3%3,3	1,16		27,8	
	15 ve Üstü	1-%2,4	1		14,5	

Tablo 4’te hizmet süresine göre tüm boyutların Kruskal-Wallis sonuçları yer almaktadır. Ölçek ortalamasına göre hizmet süresi açısından yıldırmanın çok düşük olduğunu göstermektedir. Alt boyutların hiç birisinde hizmet süresine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ankete katılanların çoğunun mesleki hayatlarının ilk yılları olduğunu düşündüğümüzde yıldırma maruz kalınmaması oldukça anlamlıdır.

Tablo 5: Yaş değişkenine göre ölçek ortalaması ve alt boyutlarının Kruskal-Wallis Testi istatistikleri

Grup Bilgisi		Kruskal-Wallis Testi		
Yaş Değişkeni	N	Ortalama	P	Mean Rank

Ölçek Ortalaması	25-31	23-%56,09	1,17	0,85	20,8	Anlamlı fark yok
	32-38	15 - %36,5	1,26		21,8	
	39-45	3-%7,3	1,08		17,6	
İşe yönelik davranışlar	25-31	23- %56,09	1,33	0,77	21,3	Anlamlı fark yok
	32-38	15 - %36,5	1,38		21,4	
	39-45	3-%7,3	1,12		16,3	
İtibarı zedeleyen davranışlar	25-31	14 - %34,1	1,03	0,29	19,3	Anlamlı fark yok
	32-38	14 - %34,1	1,1		23,1	
	39-45	9-%21,9	1,06		23,5	
Dışlayan davranışlar	25-31	14 - %34,1	1,13	0,66	20,0	Anlamlı fark yok
	32-38	14 - %34,1	1,3		22,9	
	39-45	9-%21,9	1,05		19,3	
Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar	25-31	14 - %34,1	1,06	0,82	20,3	Anlamlı fark yok
	32-38	14 - %34,1	1,14		22,3	
	39-45	9-%21,9	1,05		20,3	

Tablo 5'te yaşa göre tüm boyutların Kruskal-Wallis sonuçları yer almaktadır. Ölçek ortalamasına göre yaş değişkeni açısından yıldırımın çok düşük olduğunu görmekteyiz. Alt boyutların hiç birisinde yaşa göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ankete katılanların çoğunun 25-30 yaşlarında olduğunu düşündüğümüzde yıldırıma maruz kalınmaması oldukça anlamlıdır.

Tablo 6: Branş değişkenine göre ölçek ortalaması ve alt boyutlarının Kruskal-Wallis Testi istatistikleri

Grup Bilgisi		Kruskal-Wallis Testi				
Branş Değişkeni	N	Ortalama	P	Mean Rank		
Ölçek Ortalaması	Türkçe	3-%7,3	1,05	*0,01	16,5	Anlamlı fark var
	Matematik	3-%7,3	1,46		33,8	
	Fen Bilimleri	2-%4,4	1,05		16,8	
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1-%2,4	1		36,0	
	Yabancı Diller	6-%14,6	1,39		32,6	
	Uygulamalı Dersler	5-%12,1	1,07		16,1	

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

İşe yönelik davranışlar	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8- %19,5	1,04		12,4	
	Sınıf Öğretmenliği	7-%17	1,35		27,6	
	Bilişim Sistemleri	1-%2,4	1		35,0	
	Anaokulu	5-%12,1	1,01		7,3	
	Türkçe	3-%7,3	1,15		18,0	
	Matematik	3-%7,3	1,45		27,7	
	Fen Bilimleri	2-%4,4	1,13		18,0	
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1-%2,4	1,56		39,0	
	Yabancı Diller	6-%14,6	1,56		31,3	
	Uygulamalı Dersler	5-%12,1	1,16	*0,03	16,7	Anlamli fark var
İtibarı zedeleyen davranışlar	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8 -%19,5	1,1		12,0	
	Sınıf Öğretmenliği	7-%17	1,63		29,4	
	Bilişim Sistemleri	1-%2,4	1		37,0	
	Anaokulu	5-%12,1	1,3		7,8	
	Türkçe	3-%7,3	1		17,5	
	Matematik	3-%7,3	1,3		24,5	
	Fen Bilimleri	2-%4,4	1		17,5	
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1-%2,4	1	0,35	17,5	Anlamli fark yok
	Yabancı Diller	6-%14,6	1,13		24,5	
	Uygulamalı Dersler	5-%12,1	1,04		21,1	
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8- %19,5	1		17,5	
	Sınıf Öğretmenliği	7-%17	1,14		23,9	

	Bilişim Sistemleri	1-%2,4	1		35,5	
	Anaokulu	5-%12,1	1		17,5	
	Türkeç	3-%7,3	1		14,0	
	Matematik	3-%7,3	1,77	*0,001	37,0	Anlamlı fark var
	Fen Bilimleri	2-%4,4	1		14,0	
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1-%2,4	1		33,0	
	Yabancı Diller	6-%14,6	1,5		34,0	
Dışlayan davranışlar	Uygulamalı Dersler	5-%12,1	1		14,0	
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8 -%19,5	1,02		16,0	
	Sınıf Öğretmenliği	7-%17	1,26		23,0	
	Bilişim Sistemleri	1-%2,4	1		14,0	
	Anaokulu	5-%12,1	1		14,0	
	Türkeç	3-%7,3	1		14,5	
	Matematik	3-%7,3	1,44		38,3	
	Fen Bilimleri	2-%4,4	1		14,5	
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1-%2,4	1		14,5	
	Yabancı Diller	6-%14,6	1,22		28,7	
Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar	Uygulamalı Dersler	5-%12,1	1,03	*0,01	18,0	Anlamlı fark var
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8 -%19,5	1,02		16,7	
	Sınıf Öğretmenliği	7-%17	1,09		22,7	
	Bilişim Sistemleri	1-%2,4	1		32,0	
	Anaokulu	5-%12,1	1		14,5	

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

Tablo 6'te branşa göre tüm boyutların Kruskal-Wallis sonuçları yer almaktadır. Ölçek ortalamasına göre branş açısından yıldırmanın çok düşük olduğunu göstermektedir. Matematik branşı ortalaması 1,46, Yabancı diller branşı ortalaması \bar{x} :1,39 dur. Yıldırma değerlerinin düşük olmasına rağmen bu branşlarda anlamlılık bulunmaktadır. İşe yönelik davranışlar açısından da branş bazında anlamlılık bulunmaktadır. Sınıf öğretmenliği branşı \bar{x} :1,63 ile anlamlıdır. İtibarı zedeleyen davranışlar açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dışlayan davranışlar açısından matematik branşı açısından \bar{x} :1,77 ile anlamlılık söz konusudur. Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar açısından baktığımızda ise yine yıldırma oranı düşük olmakla beraber matematik branşı \bar{x} :1,44 ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçları bize yıldırmanın çok düşük miktarda olduğunu göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla, matematik branşının diğer branşlar göre daha fazla, işe yönelik davranışlar açısından sınıf öğretmenliği branşı daha fazla, dışlayan davranışlar ve sözlü, yazılı ve görsel saldırılar açısından matematik branşının daha fazla yıldırma maruz kaldığı görülmektedir. Hizmet süresi ve yaş değişkenlerine göre boyutlar arsında ve ölçeğin ortalamasında anlamlı farklar bulunmamıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇLAR

Değişimin doğası gereği, çalışma yaşamında iş görenlerin karşısına yeni tip sorunlar çıkmaktadır. Bu sorunlardan biriside fenomen niteliğinde olan yıldırma. Yıldırma organizasyonlarda ve şirketlerde saldırgan davranışları telkin edip devam ettirebilen, saldırgan ve mağdurun ailesini ve sosyal çevresini etkileyebilen ciddi bir sağlık sorunudur (Flores et al., 2014). ILO'ya göre yıldırma; yüksek bireysel ve ekonomik maliyetlerle çarpık bir istihdam alanı yaratmakta ve günümüzde işletmelerde ve kuruluşlarda hızla büyüyen sorunlardan biri haline gelmektedir (Akt, Büyükdere, 2019).

Alan yazında yıldırmanın en önemli nedenleri örgütsel kaynaklıdır (Atman, 2012; Flores et al., 2014). Çünkü bir korku durumunun oluşması için bir işyerinde yani bir organizasyonda birden fazla kişinin birlikte çalışması gerekir. Çalışmalar genel olarak göstermiştir ki; örgütlerde yıldırma neden olan temel faktörler şunlar olup (Karcioğlu & Çelik, 2012): İş planlaması eksikliği, organizasyonel liderlik eksikliği, profesyonel başarısızlık ve hiyerarşide düşük fedakârlık, organizasyonda düşük motivasyona neden olmaktadır (Akgün & Temli-Durmuş, 2020; Çomak & Binali, 2012; Nolfie et al., 2007; Zapf, 1999).

Hem Türkiye'de hem de dünyada yıldırma işverenlerin şirketten ayrılmasını sağlamanın bir yolu olarak görülüyor (Günel, 2010). Bu karar, neredeyse tüm işverenlere bunu yapma yetkisi veren bir görüş olarak kabul edilir. Bir şirket işinin ilerlemediğini anladığında önce çalışan sayısını azaltmayı tercih eder. Bunu yapmadıklarında, psikolojik tacizi bir strateji olarak kullanmayı seçebilirler (Günel, 2010). Tüm bunlar inkâr, dedikodu, mantıksız eleştiri, sindirme, aşağılama, soyutlama, hedef kişinin benlik saygısına yönelik saldırılar ve kişinin sorumluluklarında kazara meydana gelen değişiklikler gibi konularla ilgilidir.

Kişinin bakış açısından, bu davranışın amacı genellikle kişinin psikolojisine zarar vermek veya mağduru pes edip istifa etmeye zorlamaktır.

Bu çalışmanın yapıldığı evren ve örnekleme çok az yıldırmaya rastlanılmıştır. Sonuçlar bize erkeklerin anlamlı bir şekilde daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını göstermiştir. Yapılan çalışmaların birçoğunda kadın ve erkek arasında anlamlılığa rastlanılmamıştır (Einarsen, 2000; Gemzøe Mikkelsen & Einarsen, 2002; Niedl, 1996). Bazı çalışmalarda ise bizim bulgularımıza paralel sonuçlara ulaşılmıştır (Cemaloğlu & Ertürk, 2007). Şüphesiz bu farklılıklarda örneklem gurubun özellikleri yer almaktadır. Bu çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yıldırmaya daha açık olduğu görülmektedir. Bununla beraber alt boyutlardan olan dışlayan davranışlar boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet, diğer ülkelerde zorbalığa maruz kalmada önemli bir değişken olsa da, Türk toplumunun kültürel yapısı ve kadına yönelik tutumlar, onların daha az yıldırmaya maruz kalmasına neden olmuş olabilir. Bu durum, ülkemizde kadınların daha az taciz mağduru, erkeklerin ise daha fazla mağdur olarak seçildiğini göstermektedir.

Çalışmada hizmet süresi ve yaş değişkeni açısından anlamlı farklar bulunmamıştır. Buda bize yıldırmanın az da olsa tüm örneklem üzerinde kendini hissettirdiğini göstermektedir.

Araştırmanın diğer bulgusu ise matematik dersi öğretmenlerinin daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını göstermektedir. Özellikle sözlü ve görsel saldırılara maruz kalmaktadırlar. Bunu yabancı diller branşı takip etmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin beklentilerinden kaynaklanabilir. Araştırılması gereken önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

Yıldırma herhangi bir organizasyonda görüldüğünde sınır tanımadığı gibi örgütsel, ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurur. Çalışmanın yapıldığı bu okulda benzer sonuçlar gözlemlenmiştir. Ama yıldırmanın az olması dolayısıyla farklı nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Her ne kadar yıldırma kavramı yeterince yaygın olmamasına rağmen binlerce kişiye ve şirkete maddi ve manevi zarar vermektedir. Oysaki bu çalışmada yıldırmaya bağlı olarak bu sonuçlara rastlanmamıştır. Bu çalışmanın bir kurumda gerçekleştirildiği unutulmamalıdır. Farklı değişkenler ve farklı sebepler yıldırma davranışının olmamasını sağlamış olabilir. Bu sonuçların başka bir kurum için genellenmemelidir. Çünkü her okul farklı bir iklime, çevreye, farklı bir değer yargısına ve farklı liderlere sahiptir (Chen et al., 2019; Doğan, 2012; Donnelly, 1999; Gülbahar, 2019).

KAYNAKÇA

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work Stress*18(4), 336-351. <https://doi.org/10.1080/02678370412331319794>
- Akgün, S., & Temli-Durmuş, Y. (2020). Elementary school teachers' exposure to mobbing. *Elementary Education Online*, 19(2), 745-756. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.694091>

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

- Aktan, E. (2018). Sosyal medya ve sosyal kaygı: Sosyal medya kullanıcıları üzerine bir araştırma. *Selçuk İletişim*, 11(2), 35-53.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Beidel, D. C., Turner, S. M., & Morris, T. L. (1995). A new inventory to assess childhood social anxiety and phobia: The Social Phobia and Anxiety Inventory for Children. *Psychological assessment*, 7(1), 73. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.1.73>
- Bilge, Y., Gül, Ertuğ, & Birçek, N. I. (2020). Bir Sosyal Fobi Vakasında Bilişsel Davranışçı Terapi ve Sanal Gerçeklik Kombinasyonu. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 158-165.
- Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70. <https://doi.org/10.11616/AbantSbe.285>
- Büyükdere, Ö. Ö. (2019). 100. Yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen Koşullarda Politika Tercihleri ve Yönelimler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(77), 59-96.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 5(2), 345-362.
- Chen, Y., Wu, K., Kuang, X., Li, Y., Li, C., Qin, L., & Lin, J. (2019). An empirical study on the influence of school loyalty on school belonging by taking class participation as a mediator. 2nd International Conference on Social Science, Public Health and Education (SSPHE 2018),
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research methods*. Sage Publications.
- Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Çomak, E., & Binalı, T. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Doğan, S. (2012). Lise öğrencilerinin okul iklimi algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012(10), 55-92.
- Donnelly, C. (1999). School ethos and governor relationships. *School Leadership Management*, 19(2), 223-239.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression violent behavior*, 5(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Flores, M. M. T., Tovar, L. A. R., & Vilchis, F. L. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195-228. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71249-5](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71249-5)

- Gemzøe Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian journal of psychology*, 43(5), 397-405.
- Gözüm, P., & Karaçor, S. (2017). Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: Kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 497-515.
- Gülbahar, Y. (2019). *Girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerine etkisi: metanetin aracılık rolü* [Aksaray Üniversitesi], Aksaray.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Halaç, D. S., & Güloğlu, C. (2019). İşyerinde Psikolojik Yıldırma Olgusunun Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: MOSB'de Bir Saha Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 157-180. <https://doi.org/10.18657/yonveek.321727>
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European journal of work organizational psychology*, 10(4), 415-424. <https://doi.org/10.1080/13594320143000799>
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148.
- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Koç, M., & Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work organizational psychology*, 5(2), 239-249.
- Nolfe, G., Petrella, C., Blasi, F., Zontini, G., & Nolfe, G. (2007). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36(4), 67-85.
- Öğüt, F. (2000). *Sosyal uyum ile sürekli kaygı arasındaki ilişki*, [Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Kocaeli.

Yöneticilerin Yıldırıcı Davranışlarınınözel Okul Öğretmenmotivasyonuna Etkisi

- Özdamar, K., Odabaşı, Y., Hoşcan, Y., Bir, A. A., Kırcaali-İftar, G., Özmen, A., & Uzuner, Y. (Eds.). (1999). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Vol. 1081).
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589. <https://doi.org/10.5455/cap.20120433>
- Özkara, E., & Tunç, B. (2020). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 53(3). <https://doi.org/10.33206/mjss.623737>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sargın, N., Sargın, A., Çivildag, N., & 3, Y. C. S. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 2(3), 11-12.
- Serin, S. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Kahramanmaraş.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of educational psychology*, 85(4), 571.
- Spurr, J. M., & Stopa, L. (2002). Self-focused attention in social phobia and social anxiety. *Clinical psychology review*, 22(7), 947-975. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(02\)00107-1](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(02)00107-1)
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 243-253.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, I. (2010). *Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması* Kırıkkale Üniversitesi]. <http://hdl.handle.net/20.500.11857/414>
- Üker, H., & Gurbetoğlu, A. (2020). Farabi felsefesinin temellerinde karakter eğitimi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 3(2), 256-268.
- Wentzel, K. R. (1997). Student motivation in middle school: The role of perceived pedagogical caring. *Journal of educational psychology*, 89(3), 411.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-mobbing*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*.
- Yüçetürk, E., & Öke, M. K. (2005). Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey. *South-East Europe Review*, 2, 61-70.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>