

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARININ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre ALKAN

Balıkesir, 2011

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARININ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre ALKAN

**Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ**

Balıkesir, 2011

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda 200912539007 numaralı Emre ALKAN'ın hazırladığı “Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi” konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 05/08/2011 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Başkan, Yrd.Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ



Üye, Yrd.Doç.Dr.İbrahim KAÇMAZ



Üye, Yrd.Doç.Dr.Abdülmecit MUTAF



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

15.08/2011
Doç.Dr.Zübeyde Güneş YAĞCI
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Rekabetin yaşandığı günümüzde işletmelerin başarılarını artırabilmeleri için önlerine çıkan problemlerle etkin bir şekilde mücadele etmeleri gerektiği açıktır. Bu bağlamda akademik alanda yapılan araştırmalar bu problemlerin neler olduğunu ve çözüm yollarını ortaya koymaktadır. İşletmelerin performanslarını etkileyen problemlerden biri araştırmamıza konu olan mobbing ve tükenmişlik olgularıdır. Bu olguların farkında olunması ve mücadele edilmesiyle çalışanlar üzerindeki olumsuz faktörler azaltılacak, dolayısıyla motivasyonu ve performansı daha yüksek çalışanlar elde edilebilecektir.

Son yıllarda özellikle eğitim sektöründe sınırlı olan mobbing ve tükenmişlik olgularının beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki etkilerini ortaya koyan bu çalışmanın eğitim sektörüne ve literatüre önemli katkılar sağlayacağına inanmaktayım.

Bu çalışma esnasında yüksek lisans tezimde danışmanım olarak bana sabır ve anlayış gösteren, benden yardımlarını esirgemeyen Sayın Yrd.Doç.Dr. Süleyman Murat YILDIZ'a sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Emre ALKAN

ÖZET

YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARININ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

ALKAN, Emre

Yüksek Lisans, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ

2011, 43 Sayfa

Bu araştırma, mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisini incelemek ve mobbing ile tükenmişlik değişkenlerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes'in (1997) geliştirdiği daha sonra Einarsen, Hoelb, ve Notelaersa'nın (2009) revize ettiği "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ile Maslach ve Jackson'un geliştirdiği (1981) tükenmişlik ölçeği kullanıldı. Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ile özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden ($N=124$) elde edildi.

Elde edilen verilere, frekans, yüzde değeri, aritmetik ortalama ve standart sapma analizleri ile birlikte, ölçeklerin geçerliğini belirlemek için faktör analizi, iç tutarlılığını belirlemek için ise Cronbach Alpha güvenlik katsayısı uygulaması yapıldı. Ayrıca, değişkenler arasındaki farklılıkları belirlemek için "bağımsız örneklem t testi" ve "tek yönlü varyans analizi"; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için "korelasyon analizi" ve mobbingin tükenmişlik üzerindeki etkisini tespit edebilmek için de "hiyerarşik regresyon analizi" yapıldı.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeydedir. Mobbing davranışları ve tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Genel olarak tükenmişlik üzerine etki eden mobbing davranışları sadece "kişi ilişkili yıldırma" boyutundan oluşmaktadır. Bununla birlikte, mobbing davranışları ile bu değişkenler arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Sonuç olarak, "kişi ilişkili

yıldırma” boyutu beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini artıran bir sebep olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve spor, öğretmen, mobbing, tükenmişlik.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOBBING BEHAVIORS ON BURNOUT OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS

ALKAN, Emre

M.A. Thesis, Department of Physical Education and Sports

Advisor: Yrd.Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ

2011, 43 Pages

This research was carried out to examine the effect of mobbing behaviors on burnout of physical education and sports teachers and to identify whether mobbing and burnout variables differs with regard to some demographic characteristics. “The Negative Acts Questionnaire-Revised” developed by Einarsen and Raknes (1997) and revised by Einarsen, Hoelb and Notelaersa (2009) and “Burnout Scale” developed by Maslach and Jackson (1981) were used as data collection instruments. The data used in the research were obtained from physical education and sports teachers ($N=124$) employed in the state schools and private schools under National Education Ministry in Aegean Region.

The data obtained were applied with frequency, percentage value, arithmetic mean and standard deviation analyses together with factor analyses to determine validation of scales and Cronbach Alpha Coefficients to determine internal consistency. In addition, the following were performed: “independent sample t-test” and “one-way anova” to determine differences between variables, “correlation analyses” to determine relations between variables and “hierarchical regression analysis” to identify effect of mobbing on burnout.

According to the results obtained from the research, mobbing behaviors and burnout perception level of physical education and sports teacher are low. There is significant and positive relation between mobbing behaviors and burnout variables. In general, mobbing behaviors having effect on burnout has only “person-related bullying” dimension. Nevertheless, there is significant and positive relation between mobbing behaviors and these

variables. In conclusion, “person-related bullying” dimension is regarded as a reason that increases burnout of physical education and sports teachers in general.

Key Words: Physical education and sports, teacher, mobbing, burnout.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	4
2. İLGİLİ ALAN YAZININ	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. Mobbing	5
2.1.1.1. Mobbing Süreci	6
2.1.1.1.1. Mobbing Davranışları	6
2.1.1.1.1.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri	7
2.1.1.1.1.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri.....	8
2.1.1.1.2. Mobbingin Oluşumu ve Gelişimi.....	8
2.1.1.1.2.1. Başlangıç	9
2.1.1.1.2.2. Gelişme	9
2.1.1.1.2.3. Sonuç.....	9
2.1.1.1.3. Mobbing Türleri.....	10
2.1.1.1.4. Mobbing Sonuçları	11
2.1.1.1.4.1. Mobbing Mağduruna İlişkin Sonuçlar.....	11
2.1.1.1.4.2. İşletmeye İlişkin Sonuçlar	12
2.1.1.2. Mobbing Önleme Programı	13
2.1.1. Tükenmişlik.....	15
2.1.1.1. Tükenmişlik Kavramı	15
2.1.1.2. Tükenmişlik Boyutları.....	15
2.1.1.3. Tükenmişlik Belirtileri	16

2.1.1.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler-----	17
2.1.1.4.1. Bireysel Faktörler -----	17
2.1.1.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler -----	19
2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları -----	20
2.1.1.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları -----	21
2.2. İlgili Araştırmalar -----	22
3. YÖNTEM -----	23
3.1. Araştırmanın Modeli -----	23
3.2. Evren ve Örneklem-----	23
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri -----	23
3.4. Verilerin Analizi-----	24
4. BULGULAR VE YORUMLAR -----	25
4.1. Demografik Bulgular -----	25
4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi-----	25
4.2.1. Mobbing Ölçeğine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizi-----	25
4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizi ----	27
4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Davranışlarına ve Tükenmişliğe Yönelik Algılamaları ve Demografik Değişkenler Üzerindeki Anlamlı Farklılıkları -----	29
4.3.1. Mobbing Davranışlarına Yönelik Bulgular -----	29
4.3.2. Tükenmişliğe Yönelik Bulgular -----	30
4.4. Korelasyon Analizi -----	31
4.5. Regresyon Analizi-----	32
4.5.1. Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	32
4.5.2. Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler -----	33
4.5.3. Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler-----	33
4.5.4. Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler -----	34
5. SONUÇ VE ÖNERİLER -----	35
5.1. Sonuçlar -----	35
5.2. Öneriler -----	36
KAYNAKLAR -----	38
EK-1 ÖLÇEK FORMLARI -----	42

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı -----	25
Çizelge 2. Mobbing Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları-----	26
Çizelge 3. Mobbing Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları -----	27
Çizelge 4. Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları -----	28
Çizelge 5. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları-----	28
Çizelge 6. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları -----	29
Çizelge 7. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları-----	29
Çizelge 8. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları -----	30
Çizelge 9. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları -----	30
Çizelge 10. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları-----	31
Çizelge 11. Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları-----	32
Çizelge 12. Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları -----	33
Çizelge 13. Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları -----	34
Çizelge 14. Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları -----	34

1. GİRİŞ

1.1. Problem

İş hayatında; bir grubun bir kişiye veya (nadiren) bir gruba yönelik, sistematik, düzenli ve uzun süre (en az altı ay) boyunca sürdüğü, düşmanca ve saldırgan tutum ve davranışlar görülmektedir (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007). Bu olgu İngilizce’de genellikle “mobbing”, Türkçe’de ise yıldırma, duygusal saldırı, psikolojik şiddet gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Bu davranışlar doğrudan çalışanların psikolojik durumunu ve verimliliğini, dolaylı olarak da işletmelerin performansını etkileyebilmektedir.

Diğer taraftan, iş hayatının kalitesini düşüren ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen diğer bir olgu da tükenmişliktir (Sürgevil ve diğerleri, 2007). Tükenmişlik, hem birey hem de işletmeler açısından iş hayatını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Arı ve Bal, 2008). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) bir raporunda, son yıllarda işyerlerinde yaşanan mobbingin ve tükenmişlik gibi işyeri ile ilgili olumsuz psikolojik problemlerin küresel ölçekte artan bir sorun olduğuna dikkat çekilmektedir (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011).

Gerekli bilgi ve becerilere sahip çalışanların tek başına varlığı işletmelerin başarısı için yeterli görülmemektedir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi, çalışanların mutluluğu ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla çalışanların birbirlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi her işletme için hayati bir öneme sahiptir. İş hayatında çalışanları olumsuz etkileyen olguların başında mobbing ve tükenmişlik gelmektedir. Literatürde, bu olgularla ilgili son yıllarda çeşitli alanlarda yapılmış çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde bu iki olgu arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması bir eksiklik olarak görülmektedir.

Bireylere fiziksel ve ruhsal olarak pozitif kazanımlar sunan beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin eğitim sektöründe sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesinin başında öğretmenlerin mutlu olmaları gelmektedir. Bu bağlamda, öğretmenleri strese sokacak her türlü olumsuz durumun ortadan kaldırılması bir gereklilik

olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine olan etkilerinin belirlenmesi, yöneticilere insan kaynaklarını daha sağlıklı yönetebilme imkanı için önemli katkılar sağlayacaktır. Bu çerçevede, “beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve tükenmişlik algılamaları ile bu iki değişken arasındaki ilişkilerin neler olduğu” bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisini incelemek ve mobbing ve tükenmişlik değişkenlerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışlarına yönelik algılamaları hangi düzeydedir? Bu algılamaların demografik değişkenler üzerinde anlamlı farklılıkları var mıdır?
2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği hangi düzeydedir? Tükenmişlik durumunun demografik değişkenler üzerinde anlamlı farklılıkları var mıdır?
3. Mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “duygusal tükenme”si üzerine etkisi var mıdır?
4. Mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “kişisel başarı” üzerine etkisi var mıdır?
5. Mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “duyarsızlaşma”sı üzerine etkisi var mıdır?
6. Mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak “tükenmişliği” üzerine etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Mobbing ve tükenmişlik yönetim psikolojisi konuları arasında yer alan önemli olgulardır. Bu iki olgunun hem çalışanların kendisi ve çevresi üzerinde hem de işletmeler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin neler olduğu ile ilgili değişik alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Ancak eğitim

sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Öte yandan, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış herhangi bir çalışma da bulunmamaktadır. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmanın ortaya koyacağı sonuçların yönetim literatürüne sunacağı katkı açısından önem taşımaktadır.

Öğrencilerin hem ruhsal hem de fiziksel gelişiminin sağlıklı olabilmesi, başta beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin stressiz ve mutlu olmalarından geçmektedir. Mobbing ve tükenmişlik olgusu çalışanlarda yoğun stres yaratan vakalardır ve iş verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Eğitim hizmetleri kalitesinin en önemli belirleyicileri arasında yer alan öğretmenlerin bu tür vakaları yaşamaması eğitim kalitesinin önündeki engellerden birinin olmaması anlamına gelmektedir. Bu araştırmanın ortaya koyacağı sonuçlar, bu tür vakaların ortaya çıkması durumunda yöneticilerin ne tür tutum ve davranışlar sergilemesi gerektiği ile ilgili ipuçları verecektir. Özetle, bu araştırma, verimliliği ve performansı etkileyen mobbing ve tükenmişlik olgularının beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki etkilerini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada kullanılan ve orijinali İngilizce olan ölçeklerin Türkçe karşılığının ölçek formuna yansıtıldığı, bununla birlikte araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri cevaplarda samimi oldukları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ile özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

Ayrıca araştırmada kullanılan örneklem miktarının küçük olması nedeniyle araştırmanın sonuçları tüm beden eğitimi ve spor öğretmenlerine genellenemez. Genelleme ancak benzer araştırmaların yapılması ve sonuçlarının karşılaştırılması ile sağlanabilir.

Diğer bir sınırlılık ortak metot varyansının söz konusu olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bunun için Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır (Podsakoff, MacKenzie, Lee, ve Podsakoff, 2003). Bu bağlamda ölçekler

döndürülmemiş faktör analizine tabi tutulmuş, sonuçta ortak metot varyansının söz konusu olmadığı anlaşılmıştır.

1.6. Tanımlar

Beden Eğitimi, insanın bütünü oluşturarak fiziksel, ruhsal ve zihinsel etkinliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için, çoğu kere rekabet olmaksızın yapılan etkinliklerin tümüdür (Yiğit, 1982'den aktaran: Kuru, 2003).

Spor, çok çeşitli amaç ve araçlarla yapılan, önceden belirlenmiş kurallara farklı derecelerde olsa da uymayı gerektiren performansı artırıcı bedensel aktivitelerdir (Amman, 2000:101).

Mobbing, işyerinde sosyal stresörlerin ciddi bir formu olarak tanımlanmaktadır. Mobbing, bir hedef kişiye yönelik olarak uzun süre sistematik bir şekilde yapılan ve çatışmaya dayanan davranışlardan oluşur (Zapf, 1999).

Tükenmişlik, diğer insanlarla sürekli teması gerektiren işlerde çalışan kişilerden gözlenen fiziksel ve ruhsal olumsuzlukları içeren bir terimdir (Beckstead, 2002).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Mobbing

İşyerlerinde yaşanan, çalışanları ve işletmeleri olumsuz etkileyen bir durumu ifade eden mobbing olgusu araştırmacılar tarafından değişik kavramlarla da ifade edilmektedir. Bu kavramların Türkçe karşılıklarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Aydın ve Özkul, 2007):

- Psikolojik şiddet
- Psikolojik taciz
- İş yeri terörü
- Duygusal yıldırma
- Zorbalık
- Duygusal taciz
- Duygusal zorbalık
- Taciz
- Psikolojik terör
- Yıldırma

Literatüre göz atıldığında, İngilizce'de genellikle mobbing, bullying ve harassment kavramlarıyla ifade edilen mobbing kavramına yönelik Türkçe'de tek bir kavram üzerinde uzlaşmanın olmadığı, dolayısıyla yukarıda belirtilen kavramların kullanıldığı görülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur. Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (Tınaz, 2006).

Mobbing kavramı, ilk olarak 60'lı yıllarda tanınmış Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından "hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları" açıklamak üzere kullanılmıştır. Daha sonra ise, İsveçli bilim adamı Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklara yönelik olarak sergilenen zorbalık içeren davranışları ifade edebilmek için araştırmalarında "mobbing" terimini, kurbanı yalıtan ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilecek bu davranışın ifade edilmesinde kullanılmıştır. 80'li yıllarda ise İsveçli psikolog Dr. Heinz Leymann işyerinde çalışanların birbirlerine uyguladıkları rahatsız edici, saldırganca ve huzursuz edici kötü davranışları tanımlamak için "mobbing" kavramını kullanarak, işyerindeki psikolojik şiddet üzerine kapsamlı çalışmalar yürütmeye başlamıştır (Davenport, 2003'den aktaran: Aydın ve Özkul, 2007).

2.1.1.1. Mobbing Süreci

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır. Ayrıca süreç içinde rol alan aktörler de belirli gruplar içinde tanımlanmalıdır (Tınaz, 2006).

2.1.1.1.1. Mobbing Davranışları

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbinge neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazılarının, tamamen negatif olarak görülebilmesine rağmen bazıları, sadece normal etkileşim davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilirler. Ancak bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir ve kasıtlı tacize dönüşür. Bir işyerinde mobbingin varlığına işaret eden belirtiler, davranışsal düzeyde ve fizyolojik düzeyde olmak üzere, aşağıda iki farklı grupta ele alınmaktadır (Tınaz, 2006).

2.1.1.1.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri

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

Her mobbing olgusunda bu davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması şart değildir. Ancak bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olur. Bu listede bulunan davranışlardan herhangi biri, bir birey için problem oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar

gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliğini alır ve mobbing davranışı haline gelir (Hockley, 2004'den aktaran: Tınaz, 2006). Mobbingin davranışsal belirtilerinin yanı sıra bir işyerinde mobbingin varlığına işaret eden birtakım fizyolojik belirtiler de bireylerde gözlenebilir. Bu belirtiler aşağıda sıralanmıştır (Tınaz, 2006).

2.1.1.1.1.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarı baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemelerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

2.1.1.1.2. Mobbingin Oluşumu ve Gelişimi

Mobbinge giden süreçte karşılaşılan durumlar şunlardan oluşmaktadır (Çabuk, 2010:16-18).

- İş yerinde net olarak tanımlanmamış görev ve roller.
- Kuşaklar arası yönetim farklılıkları.
- Çalışanların, görev ve sorumlulukları ile ilgili sınırlarının nerede başladığı ve bittiği ile ilgili kişisel bilinç düzeylerinin yetersizliği.
- Yanlış ve çarpık bir işyeri kültürü.

Bunlar sağlıklı ilişkilerin kurulmasını engeller, bir çalışanın diğerini sindirmeye, korkutmaya ve sonunda da kaçtırmaya dek varan davranışlarına zemin hazırlar. Uyarılmayan, durdurulmayan ve cezalandırılmayan mobbingciler, yaptıklarının doğal bir hak olduğunu düşünmeye devam edeceklerdir.

Mobbinge uygun ortamın varlığı, psikolojik saldırı içeren çatışmaları besleyen, geliştiren ortamlar olabileceği gibi, her yanıyla düzgün işleyen bir işletmede de mobbing görülebilir. İnsan faktörünün olduğu her yerde egodan, ben merkezilikten, zarar verici rekabetten bahsetmek de olasıdır. Bu noktadan hareketle mobbingin gelişimi üç evrede özetleyebiliriz. Bu aşamalar en basit şekilde değerlendirilerek başlangıç, gelişme ve sonuç başlıkları altında toplanabilir (Çağlar, 2010:17-18).

2.1.1.1.2.1. Başlangıç

Mobbingin başlangıcında çok farklı nedenler rol oynayabilir. Kişisel antipati, bireyler arasındaki sosyal farklılıklar (ırk, din, dil, mezhep, etnik kimlik), cinsel ayrımcılık (cinsel kimlik farklılıkları), rekabet, şirket kültürü, kıskançlık, ego tatmini, önünde engel olarak görme gibi. Her psikolojik taciz mobbing olmadığı için, bunların ayırt edilmesi ve kesin tanı konulması kolay değildir. Hiç değilse birkaç ay gibi bir süre olayları dikkatle izlemek, aralarındaki bağlantıları teşhis edebilmek için gereklidir. Ayrıca, mobbing için kullanılan yöntemler süreç içerisinde değişebilir ve bir diğerine dönüşebilir.

2.1.1.1.2.2. Gelişme

Kasıtlı tacizin sistematik ve sürekli hale dönüştüğü bu süreçte mağdur, işi, mesleki uzmanlığı ya da kişisel özellikleri hedef alınarak, saldırılara maruz kalır. Yönetimin mağdur ya da mobbingciler tarafından devreye sokulması, hukuksal ya da psikolojik destekler ve bu destekler sırasında olabilecek yanlış teşhisler nedeniyle mağdurun bir kat daha mağdur edilmesi tehlikeleri ortaya çıkabilir.

2.1.1.1.2.3. Sonuç

Mobbingcinin yönetimi etkileyerek başarıya ulaştığı ya da mağdurun bilinçlenerek yönetime sorunu doğru anlatması veya yasal haklarını bilinçli bir

şekilde mobbingi etkisiz bıraktığı dönemdir. Mobbing sürecinin sonunda ya mobbingci yönetimi etkileyerek başarıya ulaşır, ya da mağdur bilinçlenip yönetime sorunu doğru bir şekilde anlatarak veya yasal hakları bilinçli bir şekilde kullanarak mobbingi etkisizleştirir.

2.1.1.1.3. Mobbing Türleri

Literatürde farklı mobbing türleri geçmektedir. Bunlar; yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan “düşey mobbing”; örneğine az da olsa rastlanan ve çalışanlar tarafından yöneticilere uygulanan “dikey mobbing”; eşit konumdaki çalışanların birbirlerine uyguladıkları “yatay mobbing”tir (Branch, Sheehan, Barker ve Rmsay, 2004'den aktaran: Yaman, 2009:27).

Laymann (1996) ise mobbing davranışlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar (Yaman, 2009:27):

- Mağdurun iletişim olanaklarını etkileme (yönetimin iletişimle ilgili olanaklar vermemesi, sessiz olma, görevle ilgili sözlü tacizde bulunma, sözlü tehditler).
- Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarını etkilemek (yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin vermemek hatta yasaklamak, diğerlerinden uzak ayrı bir odaya ayırmak).
- Mağdurun kişisel kimliğini karalamak (dedikodu yaymak, alay etmek, etnik yapı gibi diğer özellikleriyle dalga geçmek).
- Mağdurun mesleki konumunu etkilemek (iş ya da görev vermemek veya anlamsız iş ya da görevler vermek).
- Mağdurun fiziksel sağlığını etkilemek (tehlikeli iş ya da görevler vermek, fiziksel olarak tehdit etmek, fiziksel saldırıda bulunmak veya cinsel olarak taciz etmek gibi).

Mobbing kendi arasında örgüt içinde genel olarak dışlama, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, iletişim kuramama (sosyal izolasyon / soyutlama), görev vermeme ya da kapasitesinin altında / üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kendini büyük / işgörenleri küçük görme, yanlış bilgilendirme, bilgileri aktarmama, işgöreni kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme, aşağılama tarzında türlere ayrılabilir (Yaman, 2009:28).

2.1.1.1.4. Mobbingin Sonuçları

Tınaz'a (2006) göre mobbingin hem işyerinde çalışan bireyler üzerinde hem de işletme üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar bireyler üzerinde ekonomik, sosyal ve ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlardan oluşmaktadır. Mobbingin işletme üzerinde ise psikolojik ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır.

2.1.1.1.4.1. Mobbing Mağduruna İlişkin Sonuçlar

Mobbing mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele alan Tınaz (2006) bunları Şu Şekilde açıklamaktadır.

Ekonomik Sonuçlar

- Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileŐtirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları,
- İŞin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı.

Sosyal Sonuçlar

- Sosyal imajın zedelenmesi,
- Depressif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- Mesleki kimliğini yitirmesi,
- Aile içinde de zamanla "başarısız, elindekileri kaçırmıŐ bir birey" olarak algılanması.

Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar

- Depresyon,
- Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- Yüksek tansiyon, taŐikardi,
- Dikkati toplayamama,
- Ellerin terlemesi ve titremesi,
- Baş ve sırt ağrıları,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları,

- Terkedilmişlik duygusu,
- İştahsızlık, zayıflama,
- Özgüven ve özsaygının yitilmesi,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Zihinsel düzeyde kimyasal dengelerinde oluşan değişikliklerle birlikte mağdur, çok alıngan bir kişi haline gelir. Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve uygun ilaç tedavisine gereksinimi vardır. Psikoterapiyi uygulayacak psikoloğun veya ilaç tedavisini başlatacak psikiyatristin, mobbing olgusunun bilgileriyle çok iyi donanmış olması gereklidir. Ayrıca bireyin, işyerinde kurban seçilerek kendisine uygulanan psikolojik taciz süreci sonucunda düşürülmüş olduğu bu durumun, hukuki açıdan da incelenmesi ve konunun uzmanı hukukçular tarafından, gerekli girişimlerin yapılarak kurbanın haklarını koruyucu çözümlerin bulunması gerekmektedir (Tınaz, 2006).

2.1.1.1.4.2. İşletmeye İlişkin Sonuçlar

Mobbing olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Bu nedenle bir işveren, mobbingin işletmesine vereceği zararların ne denli ağır olacağını bilse ve ortaya çıkması olası sonuçlara ilişkin bilgilerle donanmış olsa, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için süratle elinden geleni yapacaktır. İşveren açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır (Tınaz, 2006).

Bazı işletmelerde işverenler veya üst yöneticiler, mobbing sendromunun pek fazla ilgilenmeye ve zaman ayırmaya değer bir olgu olmadığını düşünebilirler. Bazıları mobbingi, bir defalık bir olay gibi algılayıp önemsemeyebilirler. Oysa mobbing, bir örgütün başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli olan etkinliklerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan ve ödenmesi gereken bedeli son derece ağır olan bir olgudur. Mobbingin,

örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır (Tınaz, 2006).

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri,

Mobbinge mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey, farkındalığın artırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, mobbing davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur.

2.1.1.2. Mobbing Önleme Programı

Mobbingi önleme programları genel anlamda çevresel, örgütsel ve davranışsal olmak üzere üç kategoride sınıflandırılabilir. Çevresel yaklaşımlara göre, mobbing davranışlarına yol açabilecek nedenlerin bir kısmı iş çevresindeki tedbirsizliklerden kaynaklanmaktadır. Örgütlerde saldırgan davranışların ortaya çıkması, azalması ve artması iş çevresinin bir

yönüdür; bu nedenle de örgütte gerekli önlemlerin alınması gerekir. Örneğin güvenliğin sağlanması, örgüte giriş ve çıkışların denetlenmesi, dışarıdan gelebilecek saldırıların engellenmesi birer önlemdir. Örgütsel yaklaşımlara göre ise gelişen politikalar, prosedürler, saldırgan davranışları tetikleyebilir. Bu nedenlerle yöneticiler bu tür davranışlara eğilimi olanları belirleyip, onlara yardımcı olmalıdırlar. Davranışsal yaklaşımlar ise örgütteki ılımlı kişilerin, saldırgan davranışları önlemede model olarak, diğerlerini engellemeye çalışmalarıdır. Denge sağlayan, duygusal zekası yüksek, liderlik özelliklerine sahip kişiler, örgütlerde olumlu davranışları pekiştirmede önemli rol oynarlar. Bu yaklaşımlar dışında eğitim yoluyla da örgütlerdeki istenmedik davranışların önüne geçilebilir. Örgütlerde mobbingi önleme yöntemlerinde uygulanabilecek sosyal programlar (eğitim seminerleri, resmi olmayan toplantılar, kutlamalar gibi) da son derece önemlidir. Mobbing karşıtı programların başarısı bazı koşullara bağlıdır. Örgütlerde baskı yaratan problemlerin olması, başka örgütlerin uyguladığı programlarla rekabet edilmesi, mobbing konularının yarattığı olumsuz imaj, örgütlerdeki sosyal ve kültürel ortamın zayıflığı, mobbingi önleme programlarının başarısını azaltabilir. Bu nedenlerle mobbingi önleme programlarının başarısını ve geçerliliğini değerlendirmek için bazı konularının dikkate alınması gerekmektedir. Bu programların faydalı olabilmesi için, programlar hazırlanırken örgütlerdeki grupların yapısı ve davranışları incelenmelidir (Kırel, 2007).

2.1.2. Tükenmişlik

2.1.2.1. Tükenmişlik Kavramı

Bugün çalışma yaşamında sıklıkla gözlemleyebileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişlik ilk kez 1970’li yıllarda sosyal bir problem olarak algılanmaya başlanmıştır. Tükenmişliğin “mesleki bir tehlike” olarak ilk klinik tanımlarından biri, 1974 yılında, Freudenberger tarafından yapılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sağlam, 2011).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach’a aittir (Budak ve Sürgevil, 2005). Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach (1976) tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (Kaçmaz, 2005). Daha sonra Maslach (2003) tükenmişliği “çalışma yerindeki strese neden olan durumlara karşı ortaya çıkan uzun süreli psikolojik bir sendrom ve özellikle iş ve çalışan arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan kronik bir gerginlik olarak ifade etmiştir (Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011).

2.1.2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Maslach ve Jackson (1981) ve Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişliği boyutlarını üç şekilde ortaya koymuşlardır. Bu boyutları; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak ifade etmişlerdir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Deliorman, Boz, Yiğit ve Yıldız, 2009).

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutu olarak kabul edilmekte, temelde kişilerin kendilerinden ya da başkalarının yıpranma, enerji kaybı, bitkinlik veya yorgunluklarını ifade etme olarak tanımlanmaktadır.

Duyarsızlaşma, kişilerin kendinden ve işinden uzaklaşmaları nedeniyle işe yönelik idealizmlerini ve coşkularını kaybetmeleri, hizmet verilen kişilere

aldırış etmemeleri, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunmaları gibi davranış biçimlerini göstermeleri ile ilişkilendirilmektedir.

Kişisel başarının azalması, ölçeği geliştirenlere göre diğerlerinden daha karmaşık bir yapıdadır. Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içerisine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından yeterlik duyguları azalmaktadır. Bu anlamda kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapı ile birlikte görüldüğü kabul edilmektedir.

Tükenmişlik kavramına farklı bir diğer yaklaşımı Oldenberg Tükenmişlik Envanterini Geliştiren Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001) tükenmişliği; bitkinlik ve işe duyarsızlaşma olarak ifade edilen iki boyuta indirgenerek işle ilgili negatif deneyimlerin sonucu oluşan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir (Deliorman ve diğerleri, 2009):

Bitkinlik boyutu, kişinin içindeki boşluk duygusunu, aşırı iş yükünü, güçlü dinlenme isteğini ve fiziksel bitkinlik durumunu ifade etmektedir. Bunlar iş koşullarının sonucu bireyin uzun ve şiddetli devam eden fiziksel, duygusal ve bilişsel baskılara maruz kalma durumunu göstermektedir.

Duyarsızlaşma boyutu, kişinin işinden uzaklaşmasını, işine karşı olumsuz tavır ve davranış göstermesini ifade etmektedir.

2.1.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtiler içerir. Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yakınmaları içerir. Duygusal tükenmişlik bulguları depresif duygulanım, desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma içermektedir. Zihinsel tükenmişlik bulguları doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama

karşı negatif tutumlar içerebilir. Sonuçta işi bırakma, savsaklama gibi davranışlar görülebilir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

2.1.1.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörler bireysel ve örgütsel (çevresel) faktörler olarak incelenmektedir (Sürgevil, 2006:50).

2.1.1.4.1. Bireysel Faktörler

Çalışanları tükenmişliğe sürükleyecek faktörlerin hakim olduğu bir örgüt ortamı, farklı kişilikteki bireyleri farklı etkileyecektir. Kimi çalışan, bu olumsuz faktörlerin etkisini kişisel özellikleri sayesinde yok sayabilir veya bu koşullardan daha az etkilenebilirse de , kimisi için algılanan olumsuzluk çok daha ciddi olabilir ve birey, örgütsel faktörlerden gereğinden daha fazla etkilenebilir. Tüm bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığının var olduğu kabul edilmekle birlikte, belirli özellikteki bireylerin bu riski diğerlerine nazaran daha çok taşıdığı söylenebilir. Bu özellikler arasında; A tipi kişilik yapısında olma; dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma gibi özellikler sayılabilmektedir (Sürgevil, 2006:50-51).

A Tipi Kişilik

Yükselme, başarı hırsı, başkalarıyla yarışmak, heyecanlılık, duygusallık, acelecilik, zamana karşı yarışmak, saldırganlık, işleri hemen bitirme eğilimi, işlere aşırı bağlılık, hareket ve konuşmanın hızlı olması, çabuk öfkelenmek, sabırsızlık, insan ilişkilerindeki zayıflık, dinlenmeyi sevmemek, kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmamak, planlamayı zaman kaybı olarak görmek, kuyrukta beklemekten sıkılmak, başkasının sözünü kesmek, yerinde duramamak ve otururken sürekli ayaklarını oynatmak gibi birçok özelliği gösterir. A tipi kişilik özelliği gösteren kişilerde bu özelliklerin birçoğu bir arada bulunabilir (Aktaş, 2001).

Dış Kontrol Odaklı Olma

Tükenmişlikle ilgili olduğu düşünülen bir diğer bireysel özellik dış kontrol odaklı olmadır. Rotter (1966) tarafından geliştirilen denetim / kontrol

odağı kavramı; kişilerin kendileriyle ilgili olan olayları açıklarken, olayların nedenlerini konumlama yerlerini ifade etmektedir. Günlük hayatta ve / veya çalışma hayatında, bazı insanlar olayları kontrol altında tutabildiklerini, duruma hakim / egemen olduklarını düşünürken; bazıları ise bunun aksine kontrol altında tutamadıkları etmenler olduğunu düşünürler. Rotter'a göre; bireyler uzun bir süre devamlı şekilde kontrol edemedikleri bir pekiştirme yaşarlarsa, güçsüz olduklarına yönelik inançları gelişecektir. Rotter insanların kontrol odağı açısından bu şekilde bir farklılaşma göstermesinden hareketle iki insan tipi belirlemiştir. Buna göre; olayların kontrolleri altında olduğuna inanan insanlar *iç kontrol odaklılar* olarak, olayların kontrolleri altında olduğuna inanmayanlar ise *dış kontrol odaklılar* olarak nitelendirilmiştir (Bilgin, 2003'den aktaran: Sürgevil, 2006:52).

Kendine Yeterlilikten Yoksun Olma

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen bir diğer faktör ise; kişinin olumsuz bir benlik imajı taşıması ve kişisel yeterlik duygusunda bir eksiklik hissetmesidir. Bir bireyin kendisi hakkında olumsuz bir izlenimi, onu olumsuz yaşantılarla karşılaşması halinde savunmasız bırakacaktır. Kendisine güvenmeyen, sahip olduğu niteliklerin önemli ve değerli olduğuna inanmayan birey için; olaylar karşısında yaşanabilecek stres, onları daha da çaresiz bırakıp, tükenmişlik yaşama olasılıklarını artıracaktır. Benlik imajı güçlü olan birey için, tükenmişlik daha kolay aşılabilir bir olgudur. Olumlu bir benlik imajı, bireyin kendini yeterli görmesiyle paralel algılanabilir (Sürgevil, 2006:52-53).

Empati Yeteneği

Empati, bir insanın kendisini diğer insanın yerine koyması, onun düşünce ve duygularını doğru olarak algılaması durumudur (Kutlu, Çolakoğlu ve Özgüvenç, 2010). Yapılan araştırmalar empati yeteneğine sahip olmanın diğerlerine "yardım etme" duygusunu pekiştirerek, duyarsızlaşmayı azalttığı, kişisel başarı duygusunu da artırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Ancak empati yeteneğine sahip olmak, bireylerin duygusal yüklenimini de artırabilir. Diğerler kişilerin yaşadıkları sıkıntıları, kendi sıkıntılarıymış gibi hisseden bireyler, daha zayıf ve hassas hale gelebilir. Bu da bireyin kendi içinde bir

tükenmişlik yaşamasına neden olabilir. Bu durum, kişinin sorun çözme yeteneği içinde “kendi kimliğini kaybetmemesi”yle önlenebilir (Sürgevil, 2006:54).

Beklenti Düzeyi

Her birey, bir örgüte girerken, bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, morali bozulur ve verimi düşer. Aslında beklentiler ile ihtiyaçlar arasında bir neden sonuç ilişkisi vardır. Örgütteki beklentiler üstleri ile astları arasında olduğu gibi bunların kendileri veya benimsediği birey yahut gruplar için de söz konusu olabilir. Üstün astından, astın da üstünden bekledikleri daha çok formal davranışı, diğerleri ise informal davranışı yaratır (Bursalıoğlu, 1982'den aktaran: Izgar, 2003:12).

Yapılan araştırmalarda, genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar, 2003:13).

Demografik Değişkenler

Araştırmalar kişinin yaşı ile tükenme düzeyi arasında yakın bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Gençlerde yaşlılara oranla, daha yüksek tükenme görüldüğü ifade edilmiştir. Yine bekarlarda evlilere göre, çocuksuzlarda çocuk sahibi olanlara göre, iş deneyimi birkaç yılı olanlarda hizmet süresi beş yıl ve daha çok olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenme görülmüştür (Lee ve Ashforth, 1993; Özer, 1998'den aktaran Izgar, 2003:12).

2.1.2.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel (çevresel) faktörler; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Sürgevil, 2006:58).

İş yükü, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken is miktarı olarak ifade edilebilir (Arı ve Bal, 2008). Kontrol, çalışanların iş ile ilgili aktiviteleri becerileri ve karar yetkileri ile kontrol edebilmelerini ifade eder. İş yükü ve kontrolün yanına sosyal destek de eklenmiştir. Çalışanların iş

yükünü kontrol edebilmelerinde çevresinde bulunanların (yönetici ve diğer çalışanların) desteği önemli olarak görülmektedir (Van Der Doef ve Maes, 1999).

Çalışanların yerine getirebilecekleri işler sınırlıdır, dolayısıyla oldukça fazla olan iş yükü çalışanlarda daha fazla stres ve tükenmeye yol açar. Yerine getirebileceği iş yükü sınırı aşıldığında çalışan kişi ciddi tükenme problemleri ile karşı karşıya kalır (Leiter ve Maslach, 1999). Yapılan araştırmalar, çok fazla iş yükünün, yetersiz kontrolün ve bunun yanında sosyal destekten yoksun olmanın çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yükselmesine yol açtığını göstermektedir (Lindblom, Linton, Fedeli ve Bryngelsson, 2009).

Ödüller, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder. Aidiyet/birlik duygusu örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Adalet kavramı, belirli bir örgütte çalışanların örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir. Değer ise, “neyin iyi neyin kötü” olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. Birey ile iş çevresi arasında iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir (Arı ve Bal, 2008).

2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Genel olarak tükenmişliğin sonuçları; işi savaştırma, aksatma, çalışılan ortamdaki işin fazlalığını ve ağırlığını bilerek ortamdaki uzaklaşma eğilimi, çalma ve hırsızlık eğilimleri, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işi bırakma eğilimi ya da niyetindeki artış, işten ayrılma, hizmetin niteliğinde bozulma, işe zaman zaman izinsiz gelmeme ya da izinin sonunda izini uzatma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, evlilik ve aile yaşantısında sorunlar, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılmama eğilimi, azalmış verim ve düşük performans, örgütsel bağlılıkta azalma, hizmet verilen kişilere hatalı

müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarındaki artış, sağlık problemleri, ani öfke, paranoya, kadınlarda adet dönemi düzensizlikleri, cilt hastalıkları, nefes almada güçlükler, baş dönmesi, alerji, sırt ve göğüs ağrıları, psikolojik sorunlar, depresyon, öz saygıda azalma, işe karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, başka iş alanlarına transfer olma isteği, iş gücü devrinde yükselme, aşırı risk alma eğilimi, belirli psikosomatik rahatsızlıklar, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımında artış şeklinde sıralanabilmektedir (Sürvegil, 2006: 88-89).

İşletme açısından ele alındığında, özellikle doğrudan insana hizmet eden ve hizmet kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda sıklıkla görülen tükenmişlik, işletmede ekonomik zararlara, elemanlarının işten ayrılmasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Kaçmaz, 2005).

2.1.1.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Rogers (1984), yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için çeşitli yönetsel tedbirler alabileceklerini belirtmiştir. İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak; serbest karar verme imkanlarını ve karara katılma imkanlarını artırmak; başarıları takdir etmek; ödül dağıtımını gözden geçirmek; kişisel dinlenme ve gelişme için tanınan süreleri artırmak; üst yönetimin desteğini sağlamak; kişiler arası ilişkilerin biçimini değiştirmek; işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlamak ve kişileri yeni görevlere atamak bu tür tedbirlere örnek gösterilebilir (Izgar, 2003:29).

Tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeyde tedbirler için; işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedeflerin geliştirilmesi; atılganlık eğitimi; kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılma; zaman yönetimi; hobi edinme; tatile çıkma; meditasyon; gevşeme eğitimi; biofeedback; cimnastik; monotonluğu azaltmak ve iş değişikliği önerilmektedir (Glogov, 1986'den aktaran: Izgar, 2003:43).

2.2. İlgili Araştırmalar

Literatürde gerek mobbing ve gerekse tükenmişlik ile ilgili ayrı ayrı olmak üzere oldukça fazla araştırma bulunmaktadır. Ancak eğitim sektöründe bu iki olgu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Aşağıda mobbing ile tükenmişlik ilişkisini inceleyen araştırmalara yer verilmiştir.

Einarsen, Matthiesen, ve Skogstad (1998) Norveç'teki sağık sektöründeki yardımcı hemşireler üzerinde, Varhama ve Björkqvist (2004) Finlandiya'da bulunan bir şehirdeki belediye çalışanları üzerinde mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu araştırmaların sonucu mobbing ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını göstermiştir.

Ülkemizde Sürvegil ve diğerleri (2007) belediye çalışanları üzerinde, Dikmetaş ve diğerleri (2011) ise sağık sektöründe yer alan asistan hekimler üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Her iki araştırmada da mobbing ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bucuklar (2007) ise eğitim sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde mobbing davranışları ile tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları mobbing davranışları ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi ortaya koymuştur.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modeline göre yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte gerçekleşmiş bir durumu ya da halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005:77,79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ile özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden elde edilmiştir. Ölçek formları gizliliğe önem verilerek, 300 beden eğitimi ve spor öğretmenine dağıtılmış ve iki hafta içerisinde yanıt vermeleri istenmiştir. Daha sonra toplanan ölçek formu sayısı 162 olarak gerçekleşmiş ve % 54'lük bir geri dönüş oranı elde edilmiştir. Ancak, bu ölçek formlarından 38'i eksiklikleri nedeniyle kullanılabilir bulunmamıştır. Sonuçta tam olarak doldurulduğu görülen 124 adet ölçek formu analiz için uygun bulunmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes'in (1997) geliştirdiği daha sonra Einarsen, Hoelb, ve Notelaersa'nın (2009) revize ettiği "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ile Maslach ve Jackson'un geliştirdiği (1981) tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu yapılan birçok araştırmada kanıtlanmıştır (Çapri, 2006; Ergin, 1992).

İngilizce olan orijinal ölçeğin ifadeleri önce Türkçe'ye çevrilmiş, sonra da dil uzmanlarına kontrol ettirilerek gerekli olan düzeltmeler yapılmıştır. Her iki ölçekte de grupta da Likert tipi ("1= Hiçbir zaman", "2=Nadiren", "3=Ara

sıra”, “4=Çoğu zaman”, “5=Her zaman” ifadelerini gösteren) beşli derece kullanılmıştır (EK 1).

3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilere, frekans, yüzde değeri, aritmetik ortalama ve standart sapma analizleri yapılmıştır. Ayrıca, ölçeklerin geçerliğini belirlemek için faktör analizi, iç tutarlılığını belirlemek için ise Cronbach Alpha güvenlik katsayısı uygulaması yapılmıştır. Ayrıca, verilerin toplanmasında “kişinin kendi beyanına dayalı” araştırma metodu kullanıldığından dolayı, ortak metot varyansının söz konusu olup olmadığını belirleyebilmek için “Harman’ın tek faktör testi” kullanılmıştır (Podsakoff ve diğerleri, 2003).

Ayrıca, değişkenler arasındaki farklılıkları tespit etmek için “bağımsız örneklem t testi” ve “tek yönlü varyans analizi”; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için “korelasyon analizi”; mobbingin tükenmişlik üzerindeki etkisini tespit edebilmek için de “hiyerarşik regresyon analizi” yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu kısımda, katılımcılara ait verilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular çizelge haline getirilmiş ve yorumları çizelgenin aşağısında yapılmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Çizelge 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (N=124)

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	98	79	Evli	83	66,9
Kadın	26	21	Bekar	41	33,1
Eğitim Durumu	f	%	Yaş (Yıl)	f	%
Lisans	95	76,6	21-30	34	27,4
Lisansüstü	28	22,6	31-40	62	50
Doktora	1	0,8	41-50	18	14,5
			51 ve üzeri	10	8,1
Kadro Durumu	f	%	Çalışma Süresi	f	%
Kadrolu	97	78,2	1 yıldan az	6	4,8
Sözleşmeli	27	21,8	2-5 yıl	40	32,3
Görev Yaptığı Okul	f	%	5-10 yıl	43	34,7
Devlet	93	75,0	11-15 yıl	17	13,7
Özel	31	25,0	16 yıldan fazla	18	14,5

Katılımcıların çoğunluğunun erkek (%79), evli (%66,9) ve lisans diplomasına sahip olduğu (%76,6), ayrıca yarısının da 31-40 yaş aralığında (%50) bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun devlet okullarında ve kadrolu olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin çoğunluğunu 2-5 ile 5-10 yıl arası oluşturmaktadır (Çizelge 1).

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

4.2.1. Mobbing Ölçeğine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Mobbing ölçeğinin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulandı. Önce, elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelendi. Test sonuçlarına göre, KMO değeri 0,930 olup bu değer "mükemmel" düzeyi yansıtmaktadır. Bartlett's Sphericity testi sonucu da anlamlıdır ($\chi^2=2138,610$; $df=231$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra, elde edilen verilere Varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulandı. 0,35'in üzerinde olan faktör yükleri

değerlendirmeye alındı. Analiz sonucunda tüm maddelerin faktör yükleri 0,519 ile 0,824 arasında değiştiği görüldü (Çizelge 2).

Öte yandan her faktör için Cronbach Alpha katsayısı incelendi. Buna göre, elde edilen iç tutarlılık (güvenilirlik) değerleri 0,772 ile 0,925 arasında olup bu değerler ölçeğin “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Çizelge 3).

Çizelge 2. Mobbing Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	X	SS	Faktör yükü	Varyansın Yüzdesi	KMO
<i>Kişi İlişkili Yıldırma</i>	1,77	,71			
KİY2	1,79	,95	,814		
KİY4	2,03	1,10	,562		
KİY5	2,05	1,16	,594		
KİY6	1,68	,89	,643		
KİY7	1,80	,92	,759		
KİY10	1,75	1,00	,564	55,060	
KİY11	1,62	,91	,520		
KİY12	1,53	,72	,672		
KİY13	1,74	,94	,519		
KİY15	1,66	,89	,607		
KİY17	1,85	1,07	,594		
KİY20	1,69	,88	,696		,930
<i>İş İlişkili Yıldırma</i>	1,71	,69			
İİY1	1,95	1,19	,783		
İİY3	1,76	,85	,656		
İİY14	1,82	1,00	,607	7,937	
İİY16	1,71	1,01	,708		
İİY18	1,70	,93	,634		
İİY19	1,50	,79	,799		
İİY21	1,53	,79	,824		
<i>Fiziksel-Korkutucu Yıldırma</i>	1,57	,72			
FKY8	1,63	,92	,814		
FKY9	1,66	,95	,742	4,913	
FKY22	1,41	,72	,803		

Çizelge 3. Mobbing Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri	Cronbach Alpha
<i>Kişİ İlişkili Yıldırma</i>					
KİY2	19,2917	66,074	,328	,932	,925
KİY4	19,0500	59,224	,675	,919	
KİY5	19,0167	58,369	,692	,919	
KİY6	19,4083	61,773	,677	,919	
KİY7	19,2667	59,911	,794	,914	
KİY10	19,3333	59,266	,765	,915	
KİY11	19,4333	60,382	,746	,916	
KİY12	19,5500	64,199	,651	,921	
KİY13	19,3583	60,753	,714	,917	
KİY15	19,4167	61,153	,724	,917	
KİY17	19,2167	58,306	,762	,915	
KİY20	19,3917	61,165	,737	,917	
<i>İş İlişkili Yıldırma</i>					
İİY1	10,0488	18,834	,360	,885	,857
İİY3	10,2439	19,497	,497	,853	
İİY14	10,1870	17,120	,703	,825	
İİY16	10,2927	16,389	,796	,810	
İİY18	10,3089	17,199	,760	,817	
İİY19	10,4959	18,547	,707	,828	
İİY21	10,4715	18,825	,663	,834	
<i>Fiziksel-Korkutucu Yıldırma</i>					
FKY8	3,0813	2,043	,686	,598	,772
FKY9	3,0407	2,023	,656	,637	
FKY22	3,3089	2,937	,507	,797	

4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Tükenmişlik ölçeğinin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulandı. Önce, elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelendi. Test sonuçlarına göre, KMO değeri 0,824 olup bu değer "iyi" düzeyi yansıtmaktadır. Bartlett's Sphericity testi sonucu da anlamlıdır ($\chi^2=1592,582$; $df=231$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra, elde edilen verilere Varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulandı. 0,35'in üzerinde olan faktör yükleri değerlendirmeye alındı. Analiz sonucunda tüm maddelerin faktör yükleri 0,354 ile 0,875 arasında değiştiği görüldü (Çizelge 4).

Öte yandan her faktör için Cronbach Alpha katsayısı incelendi. Buna göre, elde edilen iç tutarlılık (güvenilirlik) değerleri 0,864 ile 0,901 arasında olup bu değerler ölçeğin "yüksek derecede güvenilir" olduğunu göstermektedir (Çizelge 5).

Çizelge 4. Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	X	SS	Faktör yükü	Varyansın Yüzdesi	KMO
<i>Duygusal Tükenme</i>	1,65	,66			
DT1	1,45	,74	,768	33,882	
DT2	1,81	,97	,859		
DT3	1,76	,99	,782		
DT4	1,61	,84	,698		
DT5	1,47	,73	,754		
DT6	1,60	,85	,762		
DT7	2,00	1,16	,676		
DT8	1,63	,83	,760		
DT9	1,44	,87	,354		
<i>Kişisel Başarı</i>	1,83	,62			
KB10	2,01	,94	,593	16,304	,824
KB11	1,76	,77	,771		
KB12	1,81	,83	,784		
KB13	1,80	,88	,823		
KB14	1,74	,73	,852		
KB15	1,75	,77	,719		
KB16	1,87	,91	,708		
KB17	1,89	,90	,444		
<i>Duyarsızlaşma</i>	1,41	,73			
D18	1,38	,88	,770	10,398	
D19	1,38	,87	,838		
D20	1,50	,92	,875		
D21	1,50	,87	,788		
D22	1,30	,75	,803		

Çizelge 5. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri	Cronbach Alpha
<i>Duygusal Tükenme</i>					
DT1	13,2066	27,815	,693	,877	,891
DT2	12,8347	25,006	,803	,865	
DT3	12,8926	25,597	,734	,872	
DT4	13,0331	27,032	,677	,877	
DT5	13,1736	27,711	,705	,876	
DT6	13,0331	26,732	,705	,875	
DT7	12,6777	25,437	,611	,886	
DT8	13,0413	27,340	,700	,876	
DT9	13,1983	29,994	,304	,905	
<i>Kişisel Başarı</i>					
KB10	29,6218	16,966	,451	,870	,864
KB11	29,3529	17,061	,665	,844	
KB12	29,4034	16,209	,709	,837	
KB13	29,3782	16,119	,728	,835	
KB14	29,3613	16,470	,754	,834	
KB15	29,3782	16,729	,656	,843	
KB16	29,4706	16,133	,630	,846	
KB17	29,5042	17,523	,417	,871	
<i>Duyarsızlaşma</i>					
D18	5,7154	9,090	,673	,897	,901
D19	5,7073	8,602	,796	,870	
D20	5,5854	8,064	,860	,855	
D21	5,5935	8,751	,752	,880	
D22	5,7886	9,594	,698	,892	

4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Davranışlarına ve Tükenmişliğe Yönelik Algılamaları ve Demografik Değişkenler Üzerindeki Anlamlı Farklılıkları

4.3.1. Mobbing Davranışlarına Yönelik Bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışlarına yönelik algılamaları düşük düzeydedir. Çizelge 6 ve 7, mobbing davranışları algılamalarının demografik değişkenler üzerindeki farklılıklarını göstermektedir. Değişkenler içerisinde sadece medeni durum ($p < 0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla evlilerin mobbing davranışları algılamalarının bekarlara göre biraz daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 6. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişkenler		X	SS	t	p
Cinsiyet	Erkek	1,78	,71	1,794	,075
	Kadın	1,51	,54		
Medeni Durum	Evli	1,82	,75	2,363	,020*
	Bekar	1,52	,49		
Kadro Durumu	Kadro	1,71	,64	-,561	,576
	Sözleşmeli	1,79	,85		
Görev Yaptığı Okul	Devlet	1,74	,66	,557	,578
	Özel	1,66	,76		

* $p < 0,05$

Çizelge 7. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,925	3	,642	1,357	,259
Gruplar İçi	56,766	120	,473		
Toplam	58,691	123			
Eğitim Durumu					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,653	2	,827	1,754	,178
Gruplar İçi	57,038	121	,471		
Toplam	58,691	123			
Çalışma Süresi					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,680	4	,420	,876	,480
Gruplar İçi	57,012	119	,479		
Toplam	58,691	123			

4.3.2. Tükenmişliğe Yönelik Bulgular

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliğe yönelik algılamaları düşük düzeydedir. Çizelge 8 ve 9, tükenmişlik algılamalarının demografik değişkenler üzerindeki farklılıklarını göstermektedir. Değişkenler içerisinde sadece medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,01$). Sonuç olarak, evlilerin tükenmişlik algılamalarının bekarlara göre biraz daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 8. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişkenler		X	SS	t	p
Cinsiyet	Erkek	1,70	,51	1,870	,064
	Kadın	1,50	,38		
Medeni Durum	Evli	1,75	,53	2,982	,003**
	Bekar	1,48	,34		
Kadro Durumu	Kadro	1,67	,50	,448	,655
	Sözleşmeli	1,62	,47		
Görev Yaptığı Okul	Devlet	1,70	,53	1,554	,123
	Özel	1,54	,33		

** $p<0,01$

Çizelge 9. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,732	3	,577	2,436	,068
Gruplar İçi	28,444	120	,237		
Toplam	30,176	123			
Eğitim Durumu					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	,544	2	,272	1,111	,333
Gruplar İçi	29,632	121	,245		
Toplam	30,176	123			
Çalışma Süresi					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	,476	4	,119	,477	,753
Gruplar İçi	29,700	119	,250		
Toplam	30,176	123			

4.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları genel olarak incelendiğinde, mobbing ve tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin mevcut olduğu ve bu ilişkinin de oldukça kuvvetli olduğu görülmektedir ($r = 0,620$, $p < 0,001$). Buna göre mobbing davranışları arttıkça, bireylerdeki tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Mobbing ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yıldırma ile “duygusal tükenme” boyutu arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = 0,628$, $p < 0,001$). Yıldırma ile “kişisel başarı” ($r = -0,373$, $p < 0,001$) ve yıldırma ile “duyarsızlaşma” ($r = 0,320$, $p < 0,001$) arasındaki ilişki ise orta düzeydedir. Diğer taraftan, yıldırma ile “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” arasında pozitif bir ilişki söz konusu iken, yıldırma ile “kişisel başarı” arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Çizelge 10).

Çizelge 10. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Cinsiyet	1						
2.Medeni durum	-,025 ,782	1					
3.Yaş	-,157 ,081	-,186(*) ,039	1				
4.Eğitim durumu	,120 ,184	,080 ,378	-,083 ,358	1			
5.Çalışma süresi	-,022 ,812	-,082 ,364	,607(**) ,000	-,004 ,965	1		
6.Kadro durumu	,097 ,286	,147 ,104	-,169 ,060	,133 ,140	-,253(**) ,005	1	
7.Okul	,023 ,801	,148 ,100	-,238(**) ,008	,229(*) ,010	-,222(*) ,013	,554(**) ,000	1
8.İş ilişkili yıldırma	-,184(*) ,041	-,188(*) ,037	,146 ,106	-,153 ,090	,092 ,312	,030 ,742	-,016 ,860
9.Kişi ilişkili yıldırma	-,159 ,077	-,211(*) ,019	,148 ,100	-,170 ,060	,131 ,147	,015 ,872	-,073 ,420
10.Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,079 ,385	-,209(*) ,020	,016 ,861	-,138 ,128	,058 ,520	,009 ,924	-,027 ,766
11.Duygusal tükenme	-,091 ,317	-,200(*) ,026	,153 ,091	-,119 ,188	,129 ,155	,010 ,916	-,111 ,219
12. Kişisel başarı	,092 ,311	,272(**) ,002	-,100 ,269	,093 ,307	-,057 ,526	,078 ,387	,098 ,279
13. Duyarsızlaşma	-,229(*) ,011	-,086 ,341	,058 ,520	-,071 ,430	,000 ,999	-,108 ,234	-,105 ,247
14. Yıldırma	-,160 ,075	-,209(*) ,020	,133 ,141	-,165 ,068	,112 ,216	,019 ,835	-,050 ,578
15.Tükenmişlik	-,167 ,064	-,261(**) ,003	,146 ,105	-,132 ,145	,096 ,288	-,064 ,481	-,139 ,123

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Çizelge 10. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları (Devamı)

Değişkenler	8	9	10	11	12	13	14
8.İş ilişkili yıldırma	1						
9.Kişi ilişkili yıldırma	,939(**)	1					
10.Fiziksel-korkutucu yıldırma	,849(**)	,870(**)	1				
11.Duygusal tükenme	,600(**)	,643(**)	,508(**)	1			
12. Kişisel başarı	-,330(**)	-,394(**)	-,310(**)	-,327(**)	1		
13. Duyarsızlaşma	,320(**)	,321(**)	,256(**)	,418(**)	-,217(*)	1	
14.Yıldırma	,972(**)	,990(**)	,906(**)	,628(**)	-,373(**)	,320(**)	1
15.Tükenmişlik	,585(**)	,637(**)	,505(**)	,836(**)	-,706(**)	,662(**)	,620(**)

* p<0.05, ** p<0.01

4.5. Regresyon Analizi

4.5.1. Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çizelge 11’de mobbing boyutları ve kontrol değişkenleri ile duygusal tükenme arasındaki sebep sonuç ilişkisi görülmektedir. Çoklu regresyon analizi sonucunda duygusal tükenme ile sadece “kişi ilişkili yıldırma” değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi bulunmuştur ($\beta=0,738$, $p<0,01$). Buna karşın “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenleri ile birlikte kontrol değişkenlerinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, korelasyon analizinde duygusal tükenme ile ilişkili bulunan “medeni durum”, “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktığı görülmüştür.

Çizelge 11. Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	,031	,121	,019	,252	,801
Medeni durum	-,097	,105	-,069	-,924	,357
Yaş	-,001	,073	-,002	-,020	,984
Eğitim durumu	,002	,110	,001	,019	,985
Çalışma süresi	,018	,055	,031	,329	,743
Kadro durumu	,086	,133	,057	,645	,520
Okul	-,118	,136	-,077	-,867	,388
İş ilişkili yıldırma	,073	,205	,077	,358	,721
Kişi ilişkili yıldırma	,685	,214	,738	3,196	,002**
Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,200	,141	-,217	-1,421	,158

$R^2=0,436$, Düzeltilmiş $R^2=0,386$, $F=8,722$, $p=0,000$

**p<0,01

4.5.2. Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çizelge 12’de görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda; sadece kişisel başarı ile “kişi ilişkili yıldırma” değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($\beta = -0,729$, $p < 0,01$) bulunmuştur. Kişisel başarı ile “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkeni arasında ise herhangi bir sebep sonuç ilişkisi bulunmamıştır. Ayrıca, kontrol değişkenlerine göz atıldığında, korelasyon analizinde kişisel başarı ile ilişkili bulunan “medeni durum” değişkeninin anlamlılığı çoklu regresyon analizi sonucunda da devam etmiş, ancak etki düzeyi azalmıştır. Bununla birlikte, korelasyon analizinde kişisel başarı ile ilişkili bulunan “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılığı çoklu regresyon analizi sonucunda ortadan kalkmıştır (Çizelge 12).

Çizelge 12. Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	,057	,135	,038	,426	,671
Medeni durum	,254	,117	,192	2,170	,032*
Yaş	-,009	,082	-,012	-,105	,917
Eğitim durumu	,003	,122	,002	,025	,980
Çalışma süresi	,023	,062	,042	,381	,704
Kadro durumu	,081	,148	,057	,548	,585
Okul	-,004	,152	-,002	-,023	,982
İş ilişkili yıldırma	,270	,228	,301	1,181	,240
Kişi ilişkili yıldırma	-,638	,239	-,729	-2,673	,009**
Fiziksel-korkutucu yıldırma	,095	,157	,110	,609	,543

$R^2=0,213$, Düzeltilmiş $R^2=0,143$, $F=3,054$, $p=0,01$

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

4.5.3. Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çizelge 13’te görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda duyarsızlaşma ile herhangi bir değişken arasında bir sebep sonuç ilişkisi bulunamamıştır. Ayrıca, korelasyon analizinde duyarsızlaşma ile ilişkili bulunan “cinsiyet”, “iş ilişkili yıldırma”, “kişi ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktıkları görülmüştür.

Çizelge 13. Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	-,298	,163	-,167	-1,826	,070
Medeni durum	-,029	,142	-,019	-,204	,839
Yaş	-,007	,099	-,008	-,070	,944
Eğitim durumu	,041	,148	,025	,276	,783
Çalışma süresi	-,049	,075	-,075	-,660	,510
Kadro durumu	-,148	,180	-,089	-,825	,411
Okul	-,094	,184	-,056	-,512	,610
İş ilişkili yıldırma	,158	,277	,151	,572	,568
Kişİ ilişkili yıldırma	,245	,289	,239	,846	,399
Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,091	,190	-,090	-,480	,632

$R^2=0,155$, Düzeltilmiş $R^2=0,080$, $F=2,072$, $p=0,032$

4.5.4. Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çizelge 14'te görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda; tükenmişlik ile "kişİ ilişkili yıldırma" arasında ($\beta =0,812$, $p<0,01$) anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca, korelasyon analizinde tükenmişlik ile ilişkili bulunan "cinsiyet", "iş ilişkili yıldırma" ve "fiziksel-korkutucu yıldırma" değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktıkları görülmüştür.

Çizelge 14. Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	-,076	,090	-,062	-,844	,400
Medeni durum	-,137	,078	-,131	-1,762	,081
Yaş	-,001	,054	-,001	-,016	,988
Eğitim durumu	,008	,081	,007	,096	,924
Çalışma süresi	-,011	,041	-,025	-,269	,788
Kadro durumu	-,024	,099	-,021	-,245	,807
Okul	-,069	,101	-,061	-,685	,495
İş ilişkili yıldırma	-,031	,152	-,043	-,203	,840
Kişİ ilişkili yıldırma	,563	,159	,812	3,541	,001**
Fiziksel korkutucu-yıldırma	-,135	,104	-,196	-1,295	,198

$R^2=0,444$, Düzeltilmiş $R^2=0,395$, $F=9,022$, $p=0,000$

** $p<0,01$

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada işyerinde mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkileri incelenmiştir. Literatür bu değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı sektörlerde incelendiğini göstermektedir. Ancak eğitim sektöründe bu tür araştırmalar sınırlıdır ve özellikle de beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle bu çalışmanın sonuçları literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırmamız sonuçlarına göre, genel olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işyerinde mobbing algılamaları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeydedir. Demografik değişkenler içerisinde sadece medeni durumda anlamlı bir ilişki söz konusudur ve buna göre evlilerin bekarlara göre mobbing davranışları ile tükenmişlik algılamaları biraz yüksektir. Dolayısıyla evlilerin mobbing davranışlarından biraz daha fazla etkilendikleri ve bununla birlikte tükenmişliklerinin biraz daha fazla arttığı söylenebilir. Cemaloğlu ve Ertürk (2007) yaptıkları araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuştur. Bu araştırma ile araştırmamızın bulguları kısmen örtüşmektedir. Araştırmamızda bu iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunmamasına karşın, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

Öte yandan, araştırmamızda devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmezken, Bucuklar'ın (2007) yapmış olduğu araştırmada devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre; devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışları özel okullarda görev yapan meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla çıkmıştır. Ancak, araştırmamızda bu konuda her ne kadar anlamlı farklılık görülme de, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılamaları özel okullarda görev yapan öğretmenlere

göre daha yüksektir. Bu yönüyle araştırmamız ile Bucuklar'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızdaki regresyon analizleri sonucuna göre “kişi ilişkili yıldırma” sadece “duygusal tükenme” boyutu ile anlamlı ve pozitif olarak ilişkilidir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenleri sadece kişi ilişkili yıldırma davranışlarından duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ancak, “kişi ilişkili yıldırma” “kişisel başarı” boyutu ile anlamlı ve negatif olarak ilişkilidir. Yani kişi ilişkili yıldırma davranışları arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel başarıları düşmektedir. Öte yandan, mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde anlamlı şekilde “duyarsızlaşma” etkisi yaratmadığı da görülmektedir.

Araştırmamıza göre, genel olarak tükenmişlik üzerine anlamlı etki eden mobbing davranışları sadece “kişi ilişkili yıldırma”dan oluşmaktadır ve bu iki değişken anlamlı ve pozitif ilişkilidir. Yani, “kişi ilişkili yıldırma” beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini artıran en önemli bir sebep olarak görülmektedir.

Özetle, araştırmamızın sonuçlarına göre, mobbing davranışları arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği de artmaktadır. Sağlık sektöründe (Dikmetaş ve diğerleri, 2011; Einarsen ve diğerleri, 1998) ve belediyecilik sektöründe (Sürvegil ve diğerleri, 2007; Varhama ve Björkqvist, 2004) yapılan araştırma bulguları da araştırmamızı desteklemektedir. Benzer şekilde, Bucuklar'ın (2007) eğitim sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular da araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir.

5.2. Öneriler

İş yerinde görülen mobbing davranışlarının ve mesleki tükenmişliğin, çalışanlara “doğrudan” ve işletmelere de “dolaylı olarak” çeşitli zararlar verdiği yapılan araştırmalarca ortaya konulmuştur. Dolayısıyla daha etkin ve başarılı olmak isteyen işletmeler (okullar) bu tür olumsuz durumlarla mücadele ederek, bu vakaları en aza indirmesi ve ortadan kaldırması gerekmektedir. Bunun için mobbing ve tükenmişlik konuları ile programlar düzenlenerek ilgili eğitimler verilmeli ve bunlarla ilgili farkındalık sağlanmalıdır. Özellikle bu tür vakaların çalışanlara ve işletmeye maliyetleri

anlatılmalıdır. Mobbing ile ilgili olan eğitimlerde, bu davranışa sebep olanların hem ahlaki hem de hukuki sorumlulukları üzerinde önemle durulmalıdır. Bu konularla ilgili olarak çalışanlarla açık iletişim kanalları kurulmalıdır.

Ayrıca, ılımlı, dengeleyici, liderlik özelliğine sahip olan yönetici ve çalışanlar, mobbing davranışlarına karşı engelleyici ve olumlu davranışları pekiştirme rolünde olmalıdır. Özellikle yöneticiler çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar oluşturmak ve kurum kültürü oluşturmak için gerekli çabayı göstermelidir.

KAYNAKLAR

- Aktaş, A.M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Amman, M.T. (2000). *Spor sosyolojisi*. Ed: H.C. İkizler, Sporda Sosyal Bilimler, İstanbul: Alfa Basım.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2007). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-147.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 169-186.
- Beckstead, J.W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory among Florida nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 785-792.
- Bucuklar, N.M. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Aynur Eren Gümüüş, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Çabuk, Ç. (2010). *Sıfırda sıfır elde var mobbing*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.

- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Deliorman, R.B., Boz, İ.T., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 20(63), 77-98.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-13.
- Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *The Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand*, 14(6), 563-568.
- Einarsen, S., Hoelb, H. ve Notelaersa, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ersoy, F., Yıldırım, R.C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2).
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.

- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kuru, E. (2003). Farklı Statüdeki Beden Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 175-191.
- Kutlu, M., Çolakoğlu, N. Ve Özgüvenç, Z.P. (2010). Hasta hekim ilişkisinde empatinin önemi hakkında bir araştırma. *Sağlıkta Performans Ve Kalite Dergisi*, 1(2), 127-143.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Six areas of work life: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health & Human Services Administration*, 21, 472-489.
- Lindblom, K.M., Linton, S.J., Fedeli, C. ve Bryngelsson, I.L. (2009). Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Sağlam, A.Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, Ö.O., Gücenmez, S., Budak, G. ve Budak, G. (2007). Belediye alışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(17), 36-58.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S.Ç. ve Bal, E.Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Van Der Doef, M. ve Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being : a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Varhama, L.M. ve Björkqvist, K. (2004). Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees. *Psychological Reports*, 94, 1116-1124.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet - mobbing-*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

EK 1. ÖLÇEK FORMLARI

Değerli Katılımcı

Bilimsel bir çalışmaya veri toplamak için siz değerli katılımcının görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. İsim yazmayınız. Sizden elde edilecek bilgiler gizli tutulacak ve araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır. İlginize teşekkür ederim.

Emre ALKAN
Balıkesir Üniversitesi BES Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. Kişisel Bilgiler: Bu kısımda demografik bilgiler yer almaktadır. Lütfen ilgili alanı işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın

Medeni durumunuz : () Evli () Bekar

Yaşınız : () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

Eğitim durumunu : () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Şu anki kurumunuzda ne zamandan beri çalışıyorsunuz?

() 1 yıldan daha az () 2-5 yıl () 5-10 yıl

() 11-15 yıl () 16 yıldan fazla

Kadro Durumu : () Kadrolu Öğretmen () Sözleşmeli Öğretmen

Görev Yaptığınız Okulunuz : () Devlet Okulu () Özel okul

B. Olumsuz Davranışlar Ölçeği: Aşağıda *işyerinde olumsuz davranışlar* ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. İşinizi ve kendinizi değerlendirerek, bu ifadelere karşılık gelen görüşünüzü karşı kolona (X) olarak işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
1. Birisinin sahip olup da size vermediği bilgi performansınızı etkiler					
2. Yetkinlik seviyesi aşağısında işi yapmak için emir alırsınız					
3. Fikirlerinizi önemsenmez					
4. İşlerinize yönelik mantıksız bitirme tarihi verilir					
5. Yaptığınız işler aşırı gözlemlenerek takip edilir					
6. Hastalık, tatil, yolculuk gibi haklarınız kabul edilmez					
7. Kaldırılmayacak iş yoğunluğu verilir					
8. Yaptığınız işle dalga geçilir ve aşağılanırsınız					
9. Asıl yapabileceğiniz görev önemsiz ve hoş olmayan görevle değiştirilir					
10. Haklarınızda dedikodu ve söylenti çıkarılır ve yayılır					
11. Önemsizsiniz ve dışlanırsınız					
12. Kişiliğiniz, davranışlarınız ve özel hayatınız hakkında aşağılanan ve saldırgan sözler söylenir					
13. Diğerler kişilere işi bırakacağınız ile ilgili ileti verilir					
14. Hatalarınız ve yanlışlarınız sürekli hatırlatılır					
15. Yaklaşımlarınıza düşmanca tepki gösterilir					
16. Hatalarınız ve yanlışlarınız sürekli eleştirilir					
17. Geçinemediğiniz insanlar tarafından haklarınızda şakalar yapılır					
18. Haklarınızda suçlamalarda bulunulur					
19. Aşırı alaya alınırsınız ve küçümsenirsiniz					
20. Size karşı anlık kızmalar ve bağırma olur					
21. Size yönelik korkutucu davranışlar, kişisel alanınıza tecavüz etme, parmakla gösterilme, yolunuzu kapama ve engel olma gibi davranışlar sergilenir					
22. Şiddetli olarak tehdit ediliyorsunuz, fiziksel tacize uğrar ve gerçekten de taciz ediliyorsunuz					

C. Tükenmişlik Ölçeği: Aşağıdaki maddeler iş yaşamınızdaki *duygusal durumunuzu* yansıtan ifadelerden oluşmaktadır. Görüşlerinizi, her ifadenin karşısındaki ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimde duygusal olarak tükendiğimi hissediyorum.					
2. İş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3. İşe gitmek zorunda olduğum günlerde sabahları yataktan kalkarken kendimi aşırı derece yorgun hissediyorum.					
4. Bütün gün insanlarla çalışmak beni gerçekten geriyor.					
5. Yaptığım işin beni tükettiğini hissediyorum.					
6. İşimin sınırlarımı bozduğunu hissediyorum.					
7. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
8. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
9. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
10. İşimde, insanların ne hissettiklerini kolayca anlayabilirim.					
11. İşimde, insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.					
12. İşim aracılığıyla diğer insanların yaşamına olumlu katkılar sağladığımı hissediyorum.					
13. Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
14. İşimde insanlarla aramda rahat bir ortam yaratabilirim.					
15. İnsanlarla bir arada çalışmak beni keyiflendirir.					
16. Bu işte harcadığım çabaya değer pek çok başarı elde ettim.					
17. İşimde, duygusal sorunların üstesinden kolayca gelirim.					
18. İşimde insanlara bir eşya gibi davrandığımı hissediyorum.					
19. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha duyarsız oldum.					
20. Bu işin beni duygusal açıdan katılaştırdığını hissediyorum.					
21. İşimde, insanların bazılarına ne olduğu umurumda olmaz					
22. İşyerinde, insanların sorunları için beni suçladıklarını düşünüyorum.					