



## ÖĞRETMENLERE YÖNELİK YILDIRMA ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN YENİDEN BELİRLENMESİ

Fuat TANHAN<sup>a\*</sup> Zekeriya ÇAM<sup>b;</sup>

<sup>a</sup> Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD, Van/TÜRKİYE

<sup>b</sup> Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Psikolojisi Programı,  
Ankara/TÜRKİYE

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı Tanhan ve Çam (2009) tarafından geliştirilen Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin (ÖYYÖ) yeniden geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin ilk formuna yeniden Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ortaya çıkan model Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi işleminden elde edilen verilere göre ölçek, 29 madde ve beş bileşenli bir yapı göstermiştir. Ölçeğin toplamda açıkladığı varyans %55,31 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi işleminin ardından elde edilen model doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi işleminde Ki-Kare Uyum Testi, RMSEA, GFI, RMR ve AGFI uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Uyum indekslerinden elde edilen değerler RMSEA için 0.0, GFI için 0.82, RMR için 0.024, AGFI için 0.79 ve Ki-Kare uyum testi için 0.244 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin gösterdiği yapının uygun olduğuna dair bir bilgi sunmaktadır. Ayrıca ölçeğin benzer yapılar geçerliğini sınamak amacıyla Tokar-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yeri Duygusal Yönden İclicici Davranışlar Ölçeği ile ÖYYÖ arasındaki korelasyon değeri hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon değeri ( $r=0.68$ ;  $p<0.01$ ) şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve benzer yapılar geçerliği işlemlerinden elde edilen değerlere bakılarak Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, Ölçek Geliştirme, Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Öğretmenler.

### ABSTRACT

The aim of this study is re-analysing the reliability and validity of Mobbing Scale For Teachers (MOST) which is developed by Tanhan and Çam (2009). For this purpose Exploratory Factor Analysis (EFA) made for the first form of the scale, then later emerging model tested by Confirmatory Factor Analysis (CFA). For the resulting data from the Exploratory Factor Analysis; structure of scale shows 29 items and five components. Scale's overall explaining variance is 55.31% and Cronbach Alpha internal consistency coefficient calculated as 0.92.

\* **Yazar :** ftanhan@yyu.edu.tr

\*\* Bu çalışmanın ilk sonuçları 1-3 Mayıs 2009 tarihleri arasında Çanakkale'de düzenlenen I. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

The model after the operation of Exploratory Factor Analysis, is tested by the Confirmatory Factor Analysis. In the operation of Confirmatory Factor Analysis Chi-Square Fit Test, RMSEA, GFI, RMR ve AGFI Fit Indexes were used. The calculated results from the Fit Indexes are; for RMSEA 0.0, for GFI 0.82, for RMR 0.024, for AGFI 0.79 and for Chi-Square Fit Test 0.244. These values provides us information that the scale shows appropriate structure. In addition, for the purpose of testing Parallel Forms Validity, correlation value is calculated between the Scale of Irritating Behaviours at the Workplace which is developed by Toker-Gökçe (2006) and MOST. Acquired correlation value is found as ( $r=0.68$ ;  $p<0.01$ ). With looking for the result data of Explanatory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis and Parallel Forms Validity operations we can say that Mobbing Scale For The Teachers (MOST) is reliable and valid.

**Key Words:** *Mobbing, Scale Developing, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, Teachers.*

## GİRİŞ

Bilindiği üzere örgütler insan, teknoloji, yapı ve süreçler gibi öğelerden oluşmaktadır ve bu öğelerin etkileşimi örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde işlevsel bir rol oynamaktadır. Bu sebeple örgütte yer alan bireylerin tutum ve davranışları bu öğelerden etkilenmekte ve buna göre şekillenmektedir (Balci, 2000). İnsan ögesi örgütün çalışanlarından oluşmaktadır (Başaran, 2000) ve çalışanlar arasındaki ilişkiler ise her zaman beklenildiği yönde seyretmeyebilir (Bolman ve Deal, 1991; Akt.; Toker-Gökçe, 2006). Bireyin, örgütte kendisine benzer bireylerin (homojen) ya da grupların olmadığını fark etmesi durumunda iletişim zorlukları çekmekte ve işinden memnun olamamaktadır (Memduhoğlu, 2008). Bu durumun da bireyin örgüt içerisindeki sosyalleşmesine olumsuz etki yapma ihtimali yüksektir. Bu sebeple de birey başarısızlıklar yaşayabilir ve bunun sonucunda işinden ayrılabilir. Buna bağlı olarak artan işten ayrılmalar da örgüt açısından maliyetli sonuçlar doğurabilir (Balci, 2000a).

Kişi, çalıştığı kurumda kendisine benzer kişi ya da gruplar bulamayabilir ve bu durum olumsuz bir etki de göstermeyebilir. Ancak günümüzde oldukça ön plana çıkan insan ilişkilerinde herhangi bir olumsuzluğun gözlenmesi ya da çatışmaların meydana gelmesi çalışanlar üzerinde daha bir olumsuz etki bırakabilmektedir.

Çatışma en genel anlamıyla birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün, isteğin ya da durumun bireyi etkilediği anda bireyin yaşadığı gerilim durumu olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2003). Diğer bir tanıma göre çatışma, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda ya da bireyin herhangi bir engellenme durumu ile karşı karşıya kaldığında yaşamış olduğu gerginlik durumu şeklinde ifade edilmektedir (Eren, 2001).

İş yerinde yıldırma süreci de başlangıçta bir çatışma ile başlamakta; fakat daha sonra tarafların yıkıcı çatışma çözme biçimlerini kullanmaları ile süreç çatışmadan ziyade bir yıldırma sürecine dönüşmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Yıldırma (mobbing) kavramının ilk kez 1960'lı yıllarda bir etiyolojist (neden bilimci) olan Konrad Lorenz tarafından kullanıldığı görülmektedir. Lorenz, bu kavramı, bir grup hayvanın davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanmıştır. Lorenz yıldırma kavramını, bir grup hayvanın kendilerinden daha zayıf ve korumasız bir hayvanı korkutarak saldırımları durumunun adlandırılmasında kullanmıştır. Daha sonraki süreçte İsveçli psikologlar yıldırma (mobbing) kavramını, okul çocukları arasında görülen zorbaca davranışların tanımlanması ve adlandırılmasında kullanmışlardır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003; Leymann, 1996).

Daha sonra Leymann yıldırma kavramını inceleyerek, hayvanlar ve okul çocukları arasında görülen benzer davranışların iş yerinde de yaşandığını fark etmiş ve yıldırma kavramını iş yerinde yaşanan zorbaca davranışların adlandırılmasında kullanmıştır (Leymann, 1996).

**Tablo 1.** Değişik araştırmacılar tarafından iş yerinde yıldırma için kullanılan kavramlar ve tanımlar (Einarsen, 2000).

<b>Kaynak</b>	<b>Terim</b>	<b>Tanımlama</b>
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Tekrar eden ve sistematik bir biçimde bireye eziyet edilmesi, yıpratılması, yıldırma maruz bırakılması, gözünün korkutulması, rahatsız edilmesi ve diğer bireylerin kişiye karşı kıskırtılarak tepki uyandırılması.
Thylefors (1987)	Günah Keçisi (Scapegoating)	Bir ya da daha fazla kişinin bir kişi ya da grup tarafından belli bir süreç içerisinde sürekli olarak olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Matthiesen, Rakness ve Rrökkum (1989)	Yıldırma (Mobbing)	Bir ya da daha fazla kişinin iş yerindeki bir kişi ya da grup tarafından tekrarlı ve sürekli bir şekilde olumsuz tepkilerin hedefi olması.
Leymann (1990)	Yıldırma / Psikolojik Terör (Mobbing / Psychological Terror)	Bir ya da daha fazla kişinin saldırgan ve etik olmayan iletişim biçimleri yoluyla, doğrudan ve sistemli bir şekilde bireyi hedef alması.
Kile (1990)	Sağlığı Tehlikeye Sokan Liderlik (Health Endangering Leadership)	Üst konumdaki kişinin açık ya da örtük bir biçimde, belli bir dönem içerisinde sürekli devam eden bir şekilde kişiyi taciz etmesi ya da aşağılaması.
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Üst konumdaki kişinin ya da işverenin kasten ve kötü niyetli davranması sonucunda bireyin kişiliğinin parçalandığını fark etmesi.
Asforth (1994)	Küçük Zorbalık (Petty Trainy)	Liderin, çalışanlara baskı kurmak, küçümsemek ve itibarını yükseltmek için keyfi hareket etmesi, sorun çözmede güç kullanması, kişileri kasıtlı olarak cezalandırması ve ilgisiz davranması.
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	Bireyin bir ya da daha fazla kişi tarafından belli bir zamandan fazla ve tekrar eden bir şekilde olumsuz davranışlara maruz kalması.
Björkqvist, Osterman ve Hjelt- Bäck (1994)	Taciz (Harrasment)	Savunmasız bir bireye karşı bir ya da daha fazla kişinin psikolojik ya da fiziksel acı çektirmek amacıyla doğrudan ve sürekli olarak kötü davranılması.
Adams (1992)	Zorbalık (Bullying)	Kişinin süregelen bir şekilde eleştirilmesi, genel ya da özel bir şekilde taciz edilmesi ve aşağılanarak hakaret edilmesi.

Yukarıdaki tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde yıldırma kavramına karşılık ortaya atılan kavramlar ve tanımlamaları görülebilir. Tabloda yıldırma olgusu farklı biçimlerde de ele alınmış olsa da tüm kavram ve tanımlamaların odağında kişiye zarar vermenin yer aldığı söylenebilir.

Alan yazında yıldırma (mobbing) ile zorbalık (bullying) kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. İngiltere, Kanada ve Amerika'daki kimi akademisyenlerin yıldırma kavramı için daha çok "bullying" terimini kullanmayı tercih ettikleri belirtilmektedir (Einarsen, 2000). Ancak her ne kadar kavramlar birbirlerine yakın gibi görünse de mobbing ve bullying arasındaki temel fark, bullying'in farklı güçteki insanlar arasında meydana gelmesine (Blase ve Blase, 2003) mobbing'in ise başlangıç sürecinde eşit güçteki çalışanlar arasında görülen bir durum olmasına bağlanmaktadır (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). Ayrıca bullying kavramı daha çok öğrenciler arasında görülen zorbalığın tanımlanmasında yaygın bir kullanıma sahiptir (Leymann, 1996).

Yıldırmanın tanımlarına bakıldığında ise Leymann'a (1996) göre yıldırma, bir bireyin başka bir kimse ya da grup tarafından düzenli bir şekilde olumsuz saldırılara maruz bırakılması ve yardım alamayacak bir konuma itilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Alan yazında sık tercih edilen bu tanıma göre bir davranışın yıldırma olarak kabul edilebilmesi için davranışın, altı ay süreyle ve en az haftada bir gerçekleşmesi gerektiği belirtilmektedir (Leymann, 1996). Ancak bir davranışın yıldırma olarak nitelendirilmesi için belirlenen bu süre konusunda alan yazında ortak bir yargının olmadığı durumlar da mevcuttur. Özellikle Adams (1992) ve Randall (1997) bir çalışanın diğer bir çalışana kasıtlı olarak bir kez bile olumsuz davranışa maruz bırakmasının yıldırma olarak nitelendirilebileceğini vurgulamaktadırlar (Akt. Cowie, Naylor, Rivers, Smith, ve Pereira, 2002).

Türkiye'de de yıldırma konusuna son dönemlerde ilginin arttığı ve bu sürece dair Türkçe kavram ve tanımlamaların yapıldığı söylenebilir. Baltaş (2009) yıldırma, iş yerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketi olarak tanımlamakta ve sergilenen yıldırma davranışlarının amacının, mağdurun işyerinden uzaklaştırılması olduğunu ifade etmektedir. Çobanoğlu (2005) da benzer şekilde yıldırma tanımlarken, yıldırmanın kişiye yönelik ahlak dışı davranışlarla gerçekleştiğini ve mağdurun dayanma gücünü yok etmeye çalışarak işten ayrılmaya zorlandığını ifade etmektedir. Tınaz (2006) yıldırma, tıpkı Leymann (1996) gibi kavramsallaştırarak psikolojik terör olarak ifade etmekte ve yıldırma ile ilişkili tanımlamasında, yıldırmanın iş yerinde kişinin ast ya da üstleri tarafından maruz kaldığı her türlü kötü muamele olduğunu belirtmektedir.

Yıldırma kavramı yukarıda özetlendiği biçimde tanımlanırken, Leymann (1996) yıldırmanın başlama sürecini dört aşamada ele alarak açıklamıştır. İlk aşama olan kritik olayın başlaması (critical incidents) aşamasında genellikle taraflar arasında anlaşmazlığa bağlı bir çatışma gözlenmektedir. İkinci aşama olan yıldırma ve damgalama (mobbing and stigmatizing) sürecinde ise çatışmanın ardından taraflardan birinin diğerini cezalandırması ya da kişiye zarar vermesi söz konusudur. Üçüncü aşamada ise yönetimin sürece dahil olması (personnel management) söz konusudur. Bu aşamada kişi hakkında yayılan asılsız söylentiler ya da damgalama niteliği taşıyan ifadeler kişi hakkında yanlış bir algının oluşmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak yayılan dedikodular ile artık yönetim de bu yanlış algılara inanmaktadır. Son aşama ise işten atılma ya da ayrılma (expulsion) olarak tanımlanmaktadır. Sürece dayanamayan mağdurların ya artık işlerinden ayrıldıkları ya da yönetim tarafından işlerine son verildiği bu aşama, yıldırma sürecinin en son aşamasıdır.

#### **Yıldırma Belirlemek İçin Geliştirilen Ölçme Araçları**

İfade edildiği üzere yıldırma hem işyerinin hedeflerine ulaşmasında hem de kişisel sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda yer alan davranışları belirlemek üzere ilgili alan yazında çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Ancak Cowie ve arkadaşlarına (2002) göre yıldırma davranışlarını standardize etmek ve ölçmek kolay olmamaktadır.

Yabancı alan yazın incelendiğinde yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılan ölçme aracı Leymann'ın tanımladığı 45 farklı yıldırma davranışından oluşan Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT)'dir. Bu envantere yer alan maddeler; kişisel iletişime saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal itibara saldırılar, iş ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve kişinin sağlığına saldırılar şeklinde tanımlanan olumsuz davranışlardan oluşmaktadır. Bu envantere yer alan maddeler görülme sıklığına bağlı olarak likert tipi ölçek biçiminde puanlanmaktadır (Leymann, 1990; Akt., Cowie ve ark., 2002). Leymann, envanterin geçerlik çalışması için yaptığı temel bileşenler analizi sonucunda ölçeğin toplamda beş faktörden oluştuğunu belirtmektedir. Bu faktörler, olumsuz iletişim, aşağılayıcı davranışlar, kişiyi izole etmeye yönelik davranışlar, kişiyi cezalandırmak amacıyla sık sık görevlerinin değiştirilmesi, şiddet ya da korkutmak amacıyla şiddet uygulama şeklinde adlandırılan faktörlerdir (Leymann, 1996).

Alan yazında sıklıkla karşılaşılan diğer bir ölçme aracı ise Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire)'dir. Bu anket, literatürde daha çok kısa adı olan NAQ olarak adlandırılmaktadır. Bu ankette temel yıldırma davranışları yer almakta ve anket toplamda 21 olumsuz davranıştan oluşmaktadır. Araştırmacıların bu anket için hesaplamış oldukları güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Ankette yer alan maddeler kişilerin hangi sıklıkla yıldırılmaya maruz kaldıklarını ölçmeye yönelik tasarlanmıştır. Bu ankette yer alan her maddenin karşısına son 6 ay içerisinde hangi sıklıkla bu davranışa maruz kaldıklarına yönelik olarak, hiç bir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün şeklinde derecelendirilmiştir ve son 6 ay içerisinde bu davranışlara haftalık maruz kalanlar yıldırma mağduru olarak tanımlanmıştır.

Türkiye'de yıldırma konulu alan yazın incelendiğinde NAQ'ın Türkçe'ye uyarlandığı görülmektedir. NAQ'ın Türkçe'ye uyarlanması ise Cemaloğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, anket için yapmış olduğu faktör analizi çalışmasında anketteki toplam 21 maddenin tek faktörlü bir yapı gösterdiği, açıkladığı varyans oranının %71 olduğu, Cronbach alfa katsayısının 0.94 olduğu ve anket maddelerinin faktör yük değerlerinin 0.59 ile 0.84 değerleri arasında yer aldığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Her ne kadar Türkiye'de öğretmenlere yönelik yıldırma konulu çalışmalar yapılmış olsa da yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların genelde anketlerden elde edildiği söylenebilir (Ertürk, 2005; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Urasoğlu-Bulut, 2007; Yıldırım, 2008). Buna bağlı olarak Türkiye'de öğretmenlere yönelik yıldırma ölçmeye dönük sınırlı sayıda yıldırma ölçeğinin olduğu görülebilir. Bu ölçeklerden biri Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen ve toplamda 59 yıldırıcı davranıştan oluşan İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği'dir. Araştırmacı tarafından geliştirilen ve tek faktörlü kabul edilen bu ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.54 ile 0.95 arasında yer almakta ve ölçeğin madde toplam korelasyonları ise 0.55 ile 0.95 değerleri arasındadır. Ayrıca ölçeğin hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı (0.99) olarak hesaplanmış ve ölçeğin açıkladığı varyans oranı ise %68.8 olarak bulunmuştur.

#### **Araştırmanın Amacı**

Türkiye'de öğretmenlere dönük yıldırma konulu yapılan araştırmalarda çoğunlukla anketler kullanıldığı söylenebilir. Anketler ise bir konu hakkında kişilerin görüşlerini belirlemek üzere oluşturulan ölçme araçlarıdır. Anketlerle toplanan bulguların genellenebilirliğinin düşük olma olasılığı bulunmaktadır (Tezbaşaran, 1997). Bu açıdan öğretmenlere dönük bir yıldırma davranışları ölçeğine gereksinim duyulduğu düşünülebilir. Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen ölçek ise bu alanda önemli bir eksikliği gidermiştir. Ancak, bu ölçeğin 59 maddeden oluşması uygulamada sıkıntılara neden olabilmektedir. Kabul edileceği üzere, az maddeli ölçeklere katılımcılar daha içten cevap vermekte ve katılıma gönüllü olabilmektedir.

Dick ve Wagner'in (2001) de belirttiği üzere iş yerinde yıldırmanın yaşanmasında yönetim desteği (principal support) belirleyici bir faktördür. İş yerinde yıldırma ölçmeye yönelik bu kapsamın da yer aldığı, daha az maddeden oluşan yeni bir ölçeğin alan yazına katkısının olabileceği düşünülerek uygulanması kolay, geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi bu araştırmanın temel amacıdır. Bu temel amaçtan hareketle Tanhan ve Çam (2009) tarafından geliştirilen Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği sınanmış ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Bu bakımdan ele alındığında bu çalışmanın yıldırma ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma ile ilgili mevcut durumu ortaya koyduğu söylenebilir. Karasar'a (2003) göre varolan bir durumu olduğu şekli ile betimleyen çalışmalar tarama modeli kapsamında ele alınmaktadır. Buna bağlı olarak bu çalışmanın modelinin tarama modeline dayalı olduğu söylenebilir.

### **Evren ve Örneklem**

Hazırlanan bu çalışmanın evrenini Van ili belediye sınırları içerisinde bulunan 60 resmi ilköğretim okulu ve üç özel ilköğretim okulunda görev yapan toplam 2171 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise Van ili belediye sınırları içerisinde yer alan okullardan alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapan toplam 615 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde ise "Kuramsal Örneklem Büyüklükleri" tablosundan yararlanılmıştır. Tabloya göre 5000 kişilik evrenden alınacak örneklem sayısı %95'lik güven düzeyi için 356 kişiyle yeterli olmaktadır (Balcı, 2007). Ancak bu çalışmada ulaşılabildiği kadar örneklem alındığı için toplamda 615 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Her sosyo-ekonomik kategorideki okullardan eşit sayıda bireyin örnekleme kapsamına alınması sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak ildeki özel okul sayısının az olması nedeniyle özel okullarda görev yapan 44 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre tabakalandırılmasında ise okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişlerinden görüşler alınarak okulların bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik özellikleri dikkate alınmıştır. Örnekleme ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki çizelgede gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Örneklemeye Ait Tanımlayıcı İstatistikler

<b>Okulun Sosyo-Ekonomik Düzeyi (SED)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alt SED	186	30.2
Orta SED	197	32.0
Üst SED	188	30.6
Özel Okul	44	7.2
<b>Toplam</b>	<b>615</b>	<b>100</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kadın	285	46.3
Erkek	330	53.7
<b>Toplam</b>	<b>615</b>	<b>100</b>
<b>Branşlar</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sınıf Öğretmeni	319	51.9
Branş Öğretmeni	306	48.1
<b>Toplam</b>	<b>615</b>	<b>100</b>
<b>Katılımcıların Mesleki Kıdemleri</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1-5 Yıl	294	47.8
6-10 Yıl	155	25.2
11-15 Yıl	85	13.8
16 Yıl ve Üzeri	81	13.2
<b>Toplam</b>	<b>615</b>	<b>100</b>
<b>Katılımcıların Medeni Durumları</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Evli	394	64.1
Bekar	216	35.0
Boşanmış	6	1.0
<b>Toplam</b>	<b>615</b>	<b>100</b>

Tablo 2’de katılımcıların genel özelliklerine ait birtakım bilgiler yer almaktadır. Buna dayalı olarak katılımcıların 186’sı üst SED ilköğretim okulları, 197’si orta SED, 188’i alt SED ve son olarak 44’ü ise özel ilköğretim okullarında çalışmaktadır. İlde yer alan özel okul sayısının sınırlı olmasının örnekleme de yansıdığı görülebilir. Buna bağlı olarak her SED’den ilköğretim okulundan 100’ün üzerinde katılımcı yer almakta iken özel ilköğretim okullarından ise yalnızca 44 katılımcıdan bilgi toplanabilmiştir. Katılımcıların cinsiyet özelliklerine dair dağılıma bakıldığında örneklemedeki kadın ve erkek katılımcı sayılarının birbirine oldukça yakın sayılarda yer aldığı söylenebilir. Buna bağlı olarak kadın ve erkek sayısının örneklemede uygun bir temsil sağladığı söylenebilir. Yine branşlarda da cinsiyet değişkeninde olduğu gibi dengeli bir dağılım olduğu söylenebilir. Özellikle sınıf ve branş öğretmenlerinin sayılarının birbirlerine yakın değerlerde yer aldığı görülmektedir. Kıdem değişkenine dair dağılıma bakıldığında ise özellikle 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ağırlıkta olduğu söylenebilir. Buna dayalı olarak da katılımcıların çoğunun genç öğretmenlerden oluştuğu ifade edilebilir. Katılımcıların medeni durumları ele alındığında ise evli öğretmenlerin örneklemede önemli çoğunluğunu oluşturduğu söylenebilir.

### **Ölçme Araçları**

#### **Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği Deneme Formu**

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde ilk aşamada yıldırma ile ilgili alan yazın taranarak yıldırma konusuna bakış ve araştırmacıların yıldırma davranışlarını ele alış biçimleri değerlendirilmiştir. Yıldırma ile ilgili alan yazının taranması sürecinde ölçek ya da anket oluşturma süreçlerinde daha çok Leymann’ın tanımlamış olduğu yıldırma davranışlarının referans alındığı görülmüştür. Buna bağlı olarak ölçek maddelerinin oluşturulmasında Leymann’ın

sınıflandırmasından da yararlanılmıştır. Ayrıca Türkçe alan yazına bakılarak, konu ile ilgili mevcut ölçme araçları (Toker-Gökçe, 2006; Öztürk, Sökmen, Yılmaz ve Çilingir, 2008) da dikkate alınarak maddelerin oluşturulması sürecinde bu veri toplama araçları da dikkate alınmıştır. Bu aşamalar ile birlikte ildeki ilköğretim okullarında çalışan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 16 öğretmen ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak çözümlenmiştir. Tüm bu işlemlerin sonunda yıldırma ile ilgili 84 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Bunun ardından bu ölçek maddeleri içinden en işlevsel olanları seçilerek toplam madde sayısı 35'e indirgenmiştir. Oluşturulan 35 maddelik ölçek formunun dilsel açıdan uygunluğunu belirlemek için üç Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenin görüşü alınarak ölçek maddelerindeki dil ve yazım yanlışlıkları düzeltilmiştir.

Ölçeğin yönergesi hazırlanırken, öğretmenlerin ölçekte yer alan yıldırma davranışlarına son 6 ay içerisinde hangi sıklıkla maruz kaldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Çünkü Leymann (1996) bir davranışın yıldırma davranışı olarak nitelendirilebilmesi için son 6 ay içerisinde ve en az haftada bir defa gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu sebeple ölçek kategorilendirilirken bu nokta dikkate alınarak ölçek maddeleri (1) Asla, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sıklıkla ve (5) Her Zaman şeklinde kategorilendirilmiştir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi durumunda öğretmenlerin yıldırma mağduru oldukları, puanların düşük çıkması durumunda ise yıldırma mağduru olmadıkları varsayılmıştır.

### **İş Yerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği**

Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin benzer yapılar geçerliğini değerlendirmek amacıyla öğretmenlerin iş yerinde duygusal yönden icitici davranışlara maruz kalma düzeyleri ölçülmüştür. Bu amaca bağlı olarak Tokar-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği'nden yararlanılmıştır. İş Yerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği yıldırma eylemlerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiş 59 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin madde toplam korelasyonları 0.55 ile 0.95 ve madde faktör yük değerleri ise 0.54 ile 0.95 değerleri arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.99 ve açıkladığı varyans oranı %68.8 olarak hesaplanmıştır (Toker-Gökçe, 2006).

Çalışmanın amacına bağlı olarak işyerinde icitici davranışlar ve yıldırma davranışlarına maruz kalma davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımdan hareketle Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin toplam puanları arasındaki ilişki hesaplanarak Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin benzer yapılar geçerliği sınanmıştır.

## **BULGULAR VE YORUM**

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde öncelikle il milli eğitim müdürlüğünden gerekli izinler alınmış daha sonra ise belirlenen okullarda uygulama yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler uygulamanın yapıldığı okullardaki öğretmenlere toplu bir şekilde uygulanmıştır. Bu aşamada araştırmacı, araştırmanın amacı ve konusu hakkında her okuldaki katılımcılara bir açıklama yaparak konu ile ilgili bilgilendirme yapmıştır. Daha sonra çalışmaya katılımın gönüllüğü esas aldığını belirterek arzu etmeyenlerin katılmayabileceklerini belirtmiştir. Bunun ardından ölçeklerin gönüllü olan öğretmenlere uygulanması işlemine geçilmiştir. Ölçeklerin uygulanmasının ardından ölçekler incelenerek, kullanılabilir nitelikte 615 ölçeğin olduğu görülmüş ve eksik dolduran kimselerin ölçekleri elenerek veri analizi işlemine alınmamıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi amacıyla SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences) isimli istatistik programı kullanılmıştır. Bu program yardımıyla



örneklemenin betimlenmesi sürecinde yüzde ve frekans kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında temel bileşenlere dayalı faktör analizi ve benzer formlar geçerliği çalışmasında ise Pearson korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör işlemi ise LISREL programı ile gerçekleştirilmiş ve açılımlayıcı faktör analizi ile ortaya konan yapının uygunluğu bu programdan yararlanılarak test edilmiştir.

#### **Verilerin Analizlere Uygunluğunun Sınanması**

ÖYYÖ'nün araştırmanın örneklemini üzerinde yapılan uygulamasından elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yapılamadan önce verilerin analizine uygun olup olmadığı sınanmıştır. Bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri yapılmıştır. Hesaplanan KMO değeri 0.92 olarak bulunmuştur (Bartlett;  $\chi^2=8,034$ ;  $p<0.01$ ). Pallant'a göre hesaplanan KMO değerinin 0.60 ve üzerinde çıkması durumunda mevcut veri seti üzerinde temel bileşenler analizi işleminin gerçekleştirilmesi mümkün olmaktadır (Akt. Kaya, 2005).

Hesaplanan KMO değeri ve Bartlett Chi-Square değeri, örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve dağılımın normalliğini belirlemeye yönelik testlerdir. Böylelikle ölçek puanlarına ait veri setinin dağılımı normal bulunmuş ve verilerin temel bileşenler analizine uygunluğuna kanaat getirilmiştir.

#### **ÖYYÖ'nin Geçerlik Çalışmaları ve Bulgular**

##### **İçerik Geçerliği**

ÖYYÖ'nün içerik geçerliğine sahip olup olmadığı bu aşamada incelenmiştir. İçerik geçerliği, ölçeğin ölçme isteğini ölçüyor olabilmesi ile ilgili olup, uzman görüşüne dayalı olarak açıklanabilmektedir (Balci, 2007). Bu amaçla oluşturulan formda yer alan öğretmenlere yönelik yıldırma davranışı ifadelerinin literatürde betimlenen yıldırma davranışlarını ölçmede ne denli yeterli olduğunu değerlendirmek amacıyla eğitim bilimleri alanında doktora derecesi almış, üç alan uzmanının görüşüne başvurulmuştur. Alınan eleştirilere göre ÖYYÖ'nün öğretmenlere yönelik yıldırma davranışlarını ölçmeye uygun içeriğe sahip bir bilgi toplama aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **ÖYYÖ'nün Yapı Geçerliği Çalışmalarına İlişkin Bulgular**

##### **Açımlayıcı Faktör Analizi İşlemi**

Tanhan ve Çam (2009) tarafından yapılan ilk geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının sonuçlarına göre ÖYYÖ 33 madde beş bileşenden oluşan bir yapı göstermiştir. Ölçeğin bu formunun açıkladığı toplam varyans %52.075 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada ise maddenin ölçekte yer alabilmesi için madde toplam korelasyonu ve madde faktör yük değerinin 0.40 olması ilke olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu şartı sağlamayan 4 madde ölçekten çıkartılmış ilk formda 33 olan madde sayısı bu çalışmada 29'a indirilmiştir. Ancak araştırmacılar tarafından önemli olduğu düşünülen dört madde, madde korelasyonu bu şartı sağlayan fakat yük değeri sağlamayan (madde 31) veya yük değeri 0.40 olan fakat madde toplam korelasyonu bu şartı sağlamayan maddeler (29, 2, 6) bu kapsamın dışında tutulmuştur. Daha sonra ise açılımlayıcı faktör analizi ile ölçekteki maddelerin yer aldıkları bileşenler belirlenerek adlandırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** ÖYYÖ'nün faktör yapısı, maddelerin faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları

Bileşenler	Maddeler	Madde Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Açıklanan Toplam Varyans (%)
1. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	33. Okulda yaptığım etkinlikler okul yönetimi tarafından teşvik edilmeyerek, adeta görmezden geliniyor.	0.78	0.56	9,99	34,44	55,31
	8. Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.	0.71	0.67			
	3. Mesleki olarak kendimi geliştirme ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.	0.67	0.56			
	20. Okulda biriyle sorun yaşadığım durumlarda haklı olsam bile okul yönetiminden gerekli desteği alamıyorum.	0.62	0.65			
	12. Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.	0.58	0.61			
	4. Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.	0.54	0.48			
	6. Mesleki yeterliklerim küçümseniyor.	0.53	0.49			
	11. Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.	0.53	0.37			
	17. Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.	0.51	0.72			
29. Yeteneklerimi kullanma olanaklarım destekleniyor.	0.44	0.38				
2. Potansiyelin Engellenmesi	2. Vebalımıyım gibi benden uzak duruluyor.	0.72	0.38	2,06	7,09	55,31
	9. Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.	0.65	0.52			
	23. İş ile ilgili toplantılarda yokmuşum gibi davranılıyor.	0.63	0.65			
	14. Özel yaşamım haksız yere irdeleniyor.	0.63	0.52			
	19. Okulda kendimi diğer çalışanlardan izole edilmiş gibi hissediyorum.	0.62	0.59			
	16. Sanki yokmuşum gibi davranılıyor/ görmezden geliniyorum.	0.61	0.65			
18. Bana ön yargılı davranılıyor.	0.53	0.70				
25. Konuştuğum sırada tehditkâr bir şekilde engelleniyorum.	0.47	0.64				
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	1. Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.	0.70	0.48	1,59	5,49	55,31
	32. Öğretmenler odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesiliyor ya da konu değiştiriliyor.	0.68	0.54			
	15. Doğru bulmadığım cinsel içerikli imalarda bulunuluyor.	0.60	0.47			
	27. Tutarsız ve dengesiz olmakla suçlanıyorum.	0.49	0.51			
21. Doğum yerim/ bölgem, dini inancım ve siyasi görüşüme ilişkin haksız nitelermeler yapılıyor.	0.46	0.49				
4. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	26. Bana onur kırıcı isimler ve lakaplar takılıyor.	0.79	0.33	1,25	4,32	55,31
	10. Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.	0.56	0.52			
	22. Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılıyorum.	0.48	0.52			
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	5. Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.	0.68	0.41	1,15	3,97	55,31
	28. Okul yönetimi, meslektaşlarımla iletişim kurmamı engelliyor.	0.59	0.54			
	31. Mesleki çabalarım yalakaçlık olarak nitelendiriliyor.	0.39	0.44			

Tablo incelendiğinde ÖYYÖ'nün özdeğeri 1'den büyük ve beş bileşenli bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca 1. bileşenin tek başına açıkladığı varyans oranının ve

özdeğerinin diğer tüm bileşenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgulara dayanarak ölçek maddelerinin homojen bir yapı sergilediği söylenebilir. Çünkü her bir madde ile toplam puan arasında hesaplanan korelasyon katsayısı 0.33 ile 0.72 arasındadır. Ayrıca ölçeğin madde faktör yük değerleri 0.39 ile 0.78 değerleri arasındadır. Gerek madde toplam korelasyon değerleri ve gerekse madde faktör yük değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında yer aldığı söylenebilir.

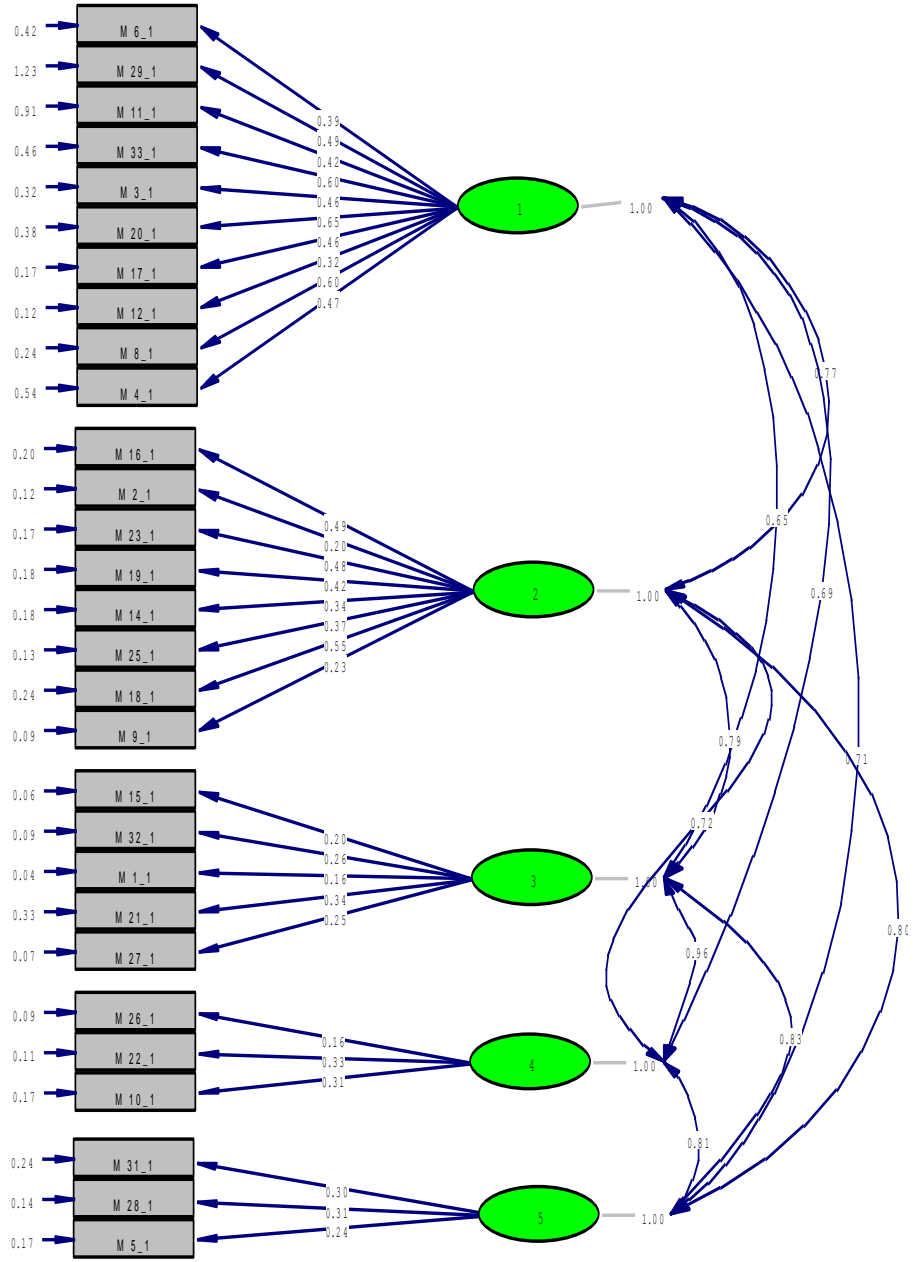
Ayrıca ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısından yararlanılmıştır. Bu işlemde hem ölçeğin toplam alfa katsayısı hem de alt bileşenlerin alfa değeri hesaplanmıştır. Elde edilen verilere göre tüm ölçek için hesaplanan alfa değeri 0.92; birinci bileşen için 0.82, ikinci bileşen için 0.85, üçüncü bileşen için 0.70, dördüncü bileşen için 0.61 ve beşinci bileşen için 0.53 olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak toplamda ölçeğin alfa değerinin yüksek değerlerde bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğu söylenebilir. Ancak özellikle beşinci bileşende yer alan madde sayısının az olmasına bağlı olarak düşük bir güvenilirlik katsayısının (0.53) elde edildiği söylenebilir. Ancak içerdiği maddeler itibariyle toplamda yıldırma davranışlarını ölçmek üzere geliştirilen ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısının yeterli olduğu söylenebilir.

#### **Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmaları**

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) işlemi, Açımlayıcı Faktör Analizi ile ortaya konulan ya da iddia edilen modelin uygun olup olmadığına yönelik bir test işlemidir. Bu işlemde modelin uygunluğuna dair çeşitli uyum indeksleri yer almaktadır. Bu indekslerden sıkça kullanılanlar arasında, Ki-Kare Uyum Testi, İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü yer almaktadır. DFA ile yapılan faktör analizi işleminde elde edilen Ki-kare değerinin ( $\chi^2$ ) serbestlik (sd) derecesine bölünmesiyle elde edilen ( $\chi^2/sd$ ) değerinin 5'ten küçük olması durumunda modelin gerçek veriler ile iyi uyumunun bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Sümer, 2000). Ayrıca modelin veri uyumu için GFI ve AGFI değerlerinin 0.90'dan yüksek çıkması, RMS ya da standartlaştırılmış RMS ile RMSEA değerlerinin ise 0.05'ten küçük değerlerde yer alması istenen ve beklenen bir durumdur. Bunun yanı sıra GFI değerinin 0.85'ten, AGFI değerinin 0.80'den yüksek ve RMS değerinin ise 0.10'dan düşük çıkması durumunda bu değerlerin de kabul sınırları içinde olduğu belirtilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Buna bağlı olarak alan yazında çeşitli uyum indekslerinin var olduğu çıkarsanabilir. Ancak modelin uygunluğu için hangi uyum indeksinin temel alınacağı açık değildir (Şimşek, 2007). Fakat çoğu çalışmada RMSEA, AGFI, CFI, RMR ve GFI indekslerine başvurulduğu söylenebilir (Kayri, 2009).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen beş bileşenli model, doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) sınanmıştır. Elde edilen modelin uygunluğu (fit of model); RMSEA, GFI, AGFI ve RMR uyum ölçütleri ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, modelin uygunluğuna ilişkin hesaplanan uyum değerleri RMSEA için 0.0, GFI için 0.82, RMR için 0.024 ve AGFI için ise 0.79 olarak bulunmuştur.

Uyum indekslerinden elde edilen değerlere bakıldığında DFA ile ortaya çıkan beş bileşenli yapının kabul edilebilir bir model olduğu söylenebilir. Yapılan analizlerin ardından ortaya çıkan modele ait diyagram aşağıda gösterilmekte olan Şekil 1'de yer almaktadır.



Chi-Square=89.69, df=367, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi işleminden elde edilen diyagram

Şekil 1 incelendiğinde ölçekte yer alan her bir maddenin örtük bağımlı değişken üzerindeki etki miktarları ve korelasyon katsayısına ilişkin değerlerin yer aldığı görülebilir. Şekildeki verilere göre ölçekte yer alan maddelere ait korelasyon değerleri 0.16 ile 0.60 arasında değişmektedir. Bu noktada, 0.16 değerinde bir korelasyon katsayısının düşük bir değerde yer aldığı düşünülebilir. Ancak ölçeğin bileşenleri arasındaki korelasyon katsayılarının 0.65 ile 0.80 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Buna dayalı olarak ölçeğin bileşenleri arasındaki korelasyon değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla maddelerin yapıyı temsil etme açısından uygun nitelikte oldukları kabul edilebilir. Ayrıca modelin gerçek veriler ile iyi bir uyum sergileme durumu  $\chi^2/sd$  değeri ile belirlenmiştir. Sümer (2000) analizler sonucunda elde edilen  $\chi^2/sd$  değerinin 5'ten küçük olması durumunda modelin gerçek veriler ile iyi bir uyum gösterdiğini belirtmektedir. Buna dayalı olarak hesaplanan  $\chi^2/sd$  değeri ( $\chi^2/sd=89.69/367=0.244$ ) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla elde edilen değer (0.244) 5'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna dayalı olarak da  $\chi^2$  istatistiği, modelin uyum iyiliği açısından yeterli olduğuna dair sonuçlar vermiştir. Fakat Şimşek (2007)  $\chi^2$  istatistiğinin modelin uyum iyiliği için karar vermede yeterli olamayacağını belirtmektedir. Bu nedenle bu çalışmada RMSEA, GFI ve AGFI gibi diğer uyum indeksleri ile modelin uygunluğu sınanmıştır. Tüm uyum indekslerinden (RMSEA, GFI, AGFI ve  $\chi^2$ ) elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde 29 madde ve beş bileşenden oluşan ölçeğe dair modelin kabul edilebilir bir model iyiliği değerine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin puanlanması işlemi ise 1 (Asla), 2 (Nadiren), 3 (Bazen), 4 (Sıklıkla) ve 5 (Her Zaman) şeklinde yapılmaktadır. Bunun yanı sıra ölçekte yer alan bir madde (madde 29) tersten puanlanmakta diğer maddeler düz puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların yükselmesi iş yerinde yıldırmanın sıklığını, düşük olması ise yıldırmanın az yaşandığına işaret etmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin toplanması ile elde edilen toplam puanlar, iki aşamalı kümeleme analizine tabi tutularak her düzeydeki puanlar daha ayrıntılı ele alınmıştır. Bu puanlar, öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumlarına yönelik eşik değerleri sunmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4.** ÖYYÖ toplam puanlarına ait iki aşamalı kümeleme analizi sonuçları

	n	%	$\bar{X}$	SS
<b>1. Grup</b>	30	4,9	71,400	10,063
<b>Gruplar 2. Grup</b>	163	26,5	45,073	5,320
<b>3. Grup</b>	422	68,6	32,727	2,666
<b>Toplam</b>	615	100	100	10,198

Tablo 4'te görüldüğü üzere öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları, iki aşamalı kümeleme analizi ile gruplara ayrılmıştır. Buna göre, birinci grupta yer alan 30 öğretmen, aritmetik ortalama artı-eksi standart sapma değerine ( $71.400 \pm 10.063$ ) sahip olarak en yüksek düzeyde yıldırma maruz kalmışlardır. İkinci grupta yer alan 163 öğretmen ( $\bar{X}=45.073 \pm SS=5.320$ ) eşik düzeyde yıldırma maruz kalarak, yıldırma davranışlarına maruz kalma açısından risk grubunu oluşturmuşlardır. Üçüncü grupta yer alan 422 öğretmen ise ( $\bar{X}=32.727 \pm SS=2.666$ ) yıldırma davranışlarına oldukça düşük düzeyde maruz kalmışlardır.

#### **Benzer Yapılar Geçerliliği**

ÖYYÖ'nün benzer yapılar geçerliliğine sahip olup olmadığı da yine bu çalışma kapsamında ele alınarak incelenmiştir. Benzer yapılar geçerliliği, ölçeğin benzer ya da karşıt durumu ölçen ölçeklerle olan ilişkisine göre belirlenmektedir. Bu amaçla örneklem grubuna Öğretmenlere

Yönelik Yıldırma Ölçeği ile birlikte Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği de uygulanmıştır. ÖYYÖ ile İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği toplam puanları arasındaki korelasyon  $r=0.68$ ;  $p<0.01$  olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu korelasyon katsayısı, geliştirilen ölçeğin yıldırma eylemlerini ölçmede yeterli içeriğe sahip bir ölçek olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ

Araştırmaya katılan 615 öğretmen üzerinden toplanan ölçek verileri, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik özelliklerinin belirlenmesi açısından yeniden incelenmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin içerik geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve içerik geçerliğine sahip olduğu görülmüştür.

ÖYYÖ'nün madde toplam korelasyonlarının 0.33 ile 0.72 değerleri arasında yer aldığı görülmüştür. Tavşancıl (2006) her bir madde ile toplam puan arasındaki korelasyon katsayısının  $p<0.01$  anlamlılık düzeyinde 0.25 olmasının yeterli sayılabileceğini belirtmektedir. Bu açıdan ele alındığında ölçek maddelerinin yıldırma davranışları açısından homojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçekteki 5 bileşen, toplam varyansın %55.31'ini açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranı davranış bilimleri alanında geliştirilen ölçekler için yeterli görülmektedir. Büyüköztürk'e (2007) göre davranış bilimleri alanında geliştirilen ölçeklerde açıklanan toplam varyans %30 veya daha fazla ise ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu kabul edilebilir. ÖYYÖ'nün açıkladığı toplam varyansın %55.31 olduğu düşünüldüğünde, bu ölçeğin yıldırma değişkenini önemli oranda açıkladığı söylenebilir.

Ölçeğin beş bileşenli bir yapı göstermesinin ardından yapının uygunluğunun belirlenmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) işlemine geçilmiştir. Bu işlemde RMSEA, GFI, AGFI ve  $\chi^2$  uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda hesaplanan uyum indeksi değerleri, açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri ile ortaya çıkan modelin doğrulandığını göstermektedir.

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin benzer yapılar geçerliği için Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten elde edilen puanlar ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon değeri ( $r=0.68$ ;  $p<0.01$ ) ölçeğin benzer yapılar ile tutarlı bir özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında ise iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Bu oran ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Ancak uygulamanın yapıldığı okulların ikili eğitim yapması nedeniyle veri toplama işleminde zorluklar yaşanmıştır. Bu nedenle de okullarda hem sabah hem de öğlen olmak üzere ölçek uygulaması yapılmıştır. İmkanların yetersizliği ve yıldırma ile ilgili verilerin toplanmasında yaşanan güçlükler nedeniyle ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik çalışması için aynı okullara ikinci kez uygulama yapılamamıştır. Bu durum çalışmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Bununla beraber elde edilen bulgular hem geçerli hem de güvenilirlik açısından ele alındığında, Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin kısa, amaca uygun, geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin geliştirilmesi ile öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin betimlenmesi bir ölçüde kolaylaşabilir. Bununla beraber Cemaloğlu ve Ertürk'e (2008) göre yöneticilerin de kimi zaman okullarda yıldırma maruz kalmaları söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle yöneticilere yönelik olarak geliştirilmiş ölçeklere de ihtiyaç olduğu söylenebilir. Ayrıca yıldırma davranışlarının çok boyutlu, değişik ve karmaşık bir yapı

sergileme olasılığı bulunmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Bu bağlamda konu ile ilgili bundan sonra yapılacak olan ölçek geliştirme çalışmalarında bu durumun dikkate alınması yararlı olabilir.

## KAYNAKLAR

Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*. 49, 155-173.

Balcı, A. (2000). *Örgütsel gelişme: Kuram ve uygulama* (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (2000a). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Baltaş, A. (2009). *Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde yıldırma "mobbing"*. [http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m\\_20.htm](http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m_20.htm). Erişim Tarihi: 11 Ocak 2009.

Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Ankara: Feryal matbaası.

Blase J. ve Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: teachers' perspective. *Journal of Educational Administration*. 41,(4), 367-422.

Büyüköztürk, Ş. (2007) *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (8. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*. 33, 77-87.

Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5, (2), 345-362.

Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig*, 46, 67-86.

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. ve Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Agression and violent behaviour*. 7, 33-51.

Cüceloğlu, D. (2003) *İnsan ve davranışı* (12. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İş yerinde duygusal taciz*. Öneray, O. C. (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Dick, R. V. ve Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*. 71, 243-259.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: Review of Scandinavian approach. *Agression and Violent Behaviour*, 5, (4), 379-401.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247- 263.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (Genişletilmiş Yedinci Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı, Ankara.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi* (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A. (2005). Çocuklar için yalnızlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim Araştırmaları*. 5, (19), 220-237.
- Kayri, M. (2009). İnternet bağımlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik-güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 42, (1), 157-175.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*. 5, (2), 165-184.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. ve McDonald, R. P. (1988). Goodness of fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*. 103, 391-410.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). *Ulusal, küresel ve örgütsel bağlamda farklılıkları yönetme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F. ve Çilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. 20, 435-442.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Method of Psychological Research*. 8, (2), 23-74.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*., 3, (6) 49-74.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geliştirilmesi. *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-3 Mayıs 2009, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.



Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu* (2. Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Tınaz, P. (2006). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.

Toker-Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Ankara.

Urasoğlu-Bulut, H. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Niğde.

Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5, (2), 215-23.

## EK-1 Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği

MADDE NO	Ölçek Maddeler	1) Asla	2) Nadiren	3) Bazen	4) Sıklıkla	5) Her Zaman
1.	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.					
2.	Vebalymışım gibi benden uzak duruluyor.					
3.	Mesleki olarak kendimi geliştirme ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.					
4.	Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.					
5.	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.					
6.	Mesleki yeterliklerim küçümseniyor.					
8.	Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.					
9.	Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.					
10.	Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.					
11.	Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.					
12.	Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.					
14.	Özel yaşamım haksız yere irdeleniyor.					
15.	Doğru bulmadığım cinsel içerikli imalarda bulunuluyor.					
16.	Sanki yokmuşum gibi davranılıyor/ görmezden geliniyorum.					
17.	Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.					
18.	Bana ön yargılı davranılıyor.					
19.	Okulda kendimi diğer çalışanlardan izole edilmiş gibi hissediyorum.					
20.	Okulda biriyle sorun yaşadığım durumlarda haklı olsam bile okul yönetiminden gerekli desteği alamıyorum.					
21.	Doğum yerim/ bölgem, dini inancım ve siyasi görüşüme ilişkin haksız nitelermeler yapılıyor.					
22.	Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılıyorum.					
23.	İş ile ilgili toplantılarda yokmuşum gibi davranılıyor.					
25.	Konuştuğum sırada tehditkâr bir şekilde engelleniyorum.					
26.	Bana onur kırıcı isimler ve lakaplar takılıyor.					
27.	Tutarsız ve dengesiz olmakla suçlanıyorum.					
28.	Okul yönetimi, meslektaşlarımla iletişim kurmamı engelliyor.					
29.	Yeteneklerimi kullanma olanaklarım destekleniyor.					
31.	Mesleki çabalarım yalakalık olarak nitelendiriliyor.					
32.	Öğretmenler odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesiliyor ya da konu değiştiriliyor.					
33.	Okulda yaptığım etkinlikler okul yönetimi tarafından teşvik edilmeyerek, adeta görmezden geliniyor.					