

Devlet Okullarında Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları: Karma Yaklaşımla Yeni Bir Ölçek*

Başak COŞKUN**

Atıf için:

Coşkun, B. (2022). Devlet okullarında öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları: karma yaklaşımla yeni bir ölçek. *Journal of Qualitative Research in Education*, 31, 112-139. doi: 10.14689/enad.31.1605

Öz. Kutsal bir görev icra ettiği düşünülen öğretmenlerin saldırgan davranışların faili olmaları beklenmeyebilir. Oysa toplumsal imajlarının aksine, şiddet davranışları söz konusu olduğunda öğretmenler öğrencilerinden çok da farklı davranmamaktadırlar. Bu araştırmanın amacı okullarda öğretmenlerin işyeri saldırganlığı kavramının nasıl algılandığı ve okullarda ne türlerde saldırgan davranışların sergilendiğini incelemek ve bu verilere dayanarak Türk kültürüne özgü bir ölçek geliştirmektir. Karma yaklaşımla yürütülen bu çalışmanın nitel aşamasında fenomenolojik yaklaşımla 20 öğretmenle görüşmeler yapılmış, işyeri saldırganlığı kavramı ve türleri betimleyici analizle ortaya koyulmuştur. Nicel aşamada ise nitel aşamanın bulgularına dayalı olarak ölçeğin geliştirilme aşamaları ve faktör analizlerine yer verilmiştir. Araştırmanın bulgularıyla işyeri saldırganlığının "genel saldırganlıktan farklı olarak iş ortamında çalışanlardan diğer çalışanlara yönelik öfke duygularıyla sergilenen, mağdurun rahatsızlık duyduğu tüm eylemlerdir" şeklinde tanımlandığı görülmüştür. 213 öğretmenin katılımıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılan "Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Ölçeği" 53 maddeyle, açık ve gizli saldırganlık olmak üzere iki faktörlü bir yapı sergilemiştir, nitel analizlerde kullanılan sınıflandırmayla, faktör analizi sonuçlarının birbirini doğrulamadığı görülmüştür. Uygulayıcılara öğretmenlerin yetiştirme ve görevlendirilme sürecinde değişiklikler; araştırmacılara işyeri saldırganlığı alanında Türk kültürüne özgü daha fazla araştırma yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Olgubilim, keşfedici desen, açık saldırganlık, gizli saldırganlık

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi:
18.02.2021
Düzeltilme Tarihi:
20.12.2021
Kabul Tarihi:
14.03.2022

Makale Türü

Araştırma

© 2022 ANI Yayıncılık. Tüm hakları saklıdır.

* Bu çalışma 'Devlet Okullarında Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları ve Örgütsel Adaletle İlişkisi' başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

**  Sorumlu Yazar: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Türkiye, basakcoskun@nevsehir.edu.tr

Giriş

Sosyal veya hukuki yaptırımlarla kontrol edilmeye çalışılsa da, saldırganlık geçmişten günümüze hayatın bir parçası olagelmış ve hayatın farklı alanlarında çeşitli şekillerde yer edinmiştir. Nitekim, yetişkinlerin oluşturduğu örgütlü yaşamda pek yeri olmadığı zannedilse de, Amerika Birleşik Devletleri'nde işyerindeki ölümlerin %9'unun sebebi cinayettir (Bureau of Labor Statistics, 2013). Her yıl yaklaşık olarak 800 çalışan işyerinde öldürülmektedir. Katillerin %25'inden fazlası işyerinde kendileriyle dalga geçildiği ve iş arkadaşları tarafından kızdırıldıkları için cinayetleri işlediklerini beyan etmişlerdir (Brown, Loh ve Marsh, 2012). Bu uç örnekler dikkat çekici olmakla birlikte, çok daha geniş bir kitle, sözel saldırı veya ölümcül silahlar kullanılmadan gerçekleşen fiziksel saldırılar gibi, daha az göze çarpan saldırı biçimlerinin hedefi olmaktadır (Burton, Mitchell ve Lee, 2005). Schat, Frone ve Kelloway (2006) 15 meslek grubunda çalışanların %41,4'ünün genelde dört biçimde –bağırma, hakaret, üstü kapalı tehditler ve fiziksel tehditler- gerçekleşen psikolojik işyeri saldırganlığına maruz kaldıklarını ortaya koymuştur.

Farklı disiplinlerde ve dönemlerdeki araştırmacılar saldırganlığı farklı şekillerde tanımlamışlardır (Anderson ve Huesmann, 2003). 1960 ve 70'lerde üzerinde büyük ölçüde anlaşmaya varılan tanımıyla, saldırganlık "başka bir kişiye zarar verme amacıyla yöneltilmiş, hedef kişinin maruz kalmaktan kaçındığı davranış"tır (Baron, 1997; Akt. Neuman ve Baron, 2005). Bushman (2017) bu tanımın üç önemli özelliği olduğunu belirtmiştir. Öncelikle, saldırganlık gözlenebilir bir davranış biçimidir; öfkeye kapılmak ya da saldırgan düşünceler geliştirmek gibi içsel bir tepki değildir. İkinci olarak, saldırganlık kazara gerçekleşen değil kasten sergilenen bir davranıştır. Başka bir deyişle, bir eylemin saldırganca diye nitelendirilebilmesi için, kişinin zarar verme niyeti taşıması gereklidir. Son olarak da, saldırganlık mağdurun zarar görmekten kaçındığı davranışları kapsamaktadır. Başka bir tanımda saldırganlık "başka bir kişiye karşı hızlı biçimde zarar verme ya da huzursuzluk yaratma niyetiyle yönlendirilen herhangi bir davranış" olarak açıklanmıştır. "Hızlı biçimde" kavramı saldırganlığın önceden planlanmadan gerçekleştiğine dikkat çekerken, "niyet" kavramı rasgele olayların yarattığı kazara ortaya çıkan sonuçların saldırganlık olmadığına vurgu yapmaktadır. Bu tanıma göre gerçek bir zarar gerekli değildir (Anderson ve Huesmann, 2003). Loeber ve Hay (1997) saldırganlığı "başkalarına fiziksel olarak zarar vermeye sebep veya tehdit oluşturan davranış sınıfı" olarak tanımlamıştır. Bu tanımda saldırganlığın zarar verme ölçütüyle açıklanmasının sebebi zararın nesnel olarak doğrulanabilir olmasıdır.

Saldırganlığı tanımlarken niyet ölçütünün kullanılıp kullanılmaması üzerinde tartışmalar vardır. Örneğin Neuman ve Baron (2005) niyet ölçütünün kullanılması gerektiğini, yoksa kazayla veya iyi niyetle gerçekleşen davranışların da saldırganlık olarak tanımlanacağını belirtmişlerdir. Ayrıca niyet kavramının failin, yani saldırgan kişinin niyeti olduğunu; mağdurun algıladığı niyet olmadığını ifade etmişlerdir. Ancak Anderson ve Pearson (1999) birçok eylemde niyetin belirsiz olduğunu, bu yüzden saldırganlık tanımında niyet kavramının kullanılmasının tartışma yarattığını

savunmuşlardır. Benzer şekilde, Loeber ve Hay (1997) gibi yazarlar da tanımlarda “niyet” ölçütüne yer verilmesini eleştirmişlerdir, çünkü başkaları tarafından gözlenemediği için niyetin nicelleştirilmesi mümkün değildir. Kısacası saldırganlık tanımında henüz bir uzlaşmaya varılmadığı, bu yüzden de tanımın hala tartışmaya açık olduğu söylenebilir.

Alanyazında şiddet ve saldırganlık kavramlarının zaman zaman ayrı zaman zaman da birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir (McPhail, 1996; Akt. Bushman, 2017). Şiddet, en uç düzeyde zarar vermeyi (örneğin öldürmek) hedefleyen saldırganlık biçimidir (Anderson ve Bushman, 2002). Nitekim saldırganlık araştırmalarında şiddet, saldırganlığın bir boyutu olarak “fiziksel saldırganlık” altında incelenmiştir. Bu açıdan şiddetin saldırganlığın bir alt boyutu olduğunu söylemek mümkündür.

Saldırganlık birçok ortamda ortaya çıkabilir. Bu ortamlardan biri de işyeridir. Genel olarak, saldırganlığı açıklamanın zor olması gibi, işyeri saldırganlığını açıklamak da zordur (Jawahar, 2002). Üretim karşıtı iş davranışlarından olan işyeri saldırganlığı, Baron ve Neuman (1996) ve Neuman ve Baron (1997; 1998) tarafından “bireylerin beraber çalışmakta oldukları veya geçmişte çalıştıkları insanlara ya da örgüte zarar verecek girişimleri” olarak tanımlanmıştır. Rai’ye (2002) göre iş ortamında fiziksel ya da duygusal hasara sebep olabilecek her tür saldırganca eylem, fiziksel saldırı, tehdit veya zorlama davranışı işyeri saldırganlığıdır. Amacına ulaşsın ya da ulaşmasın, zarar verme niyeti eylem dizisinin saldırgan olarak nitelendirilmesini sağlamaktadır (Beugré, 2005a, 2005b).

Alanyazında saldırganlık çeşitli şekillerde sınıflandırılmış ve alt boyutlara ayrılmıştır. Underwood (2004) araştırmacıların saldırganlığı nasıl sınıflandırdığını özetlemiştir: Anti-sosyal ve pro-sosyal (Sears, 1961); fiziksel ve sözel, hedefli ve hedefsiz (Buss, 1961); araçsal ve düşmanca, saldırı ve savunma amaçlı (Feshbach, 1964); reaktif ve proaktif (Dodge ve Coie, 1987; 2006); açık ve ilişkisel (Crick, 1996) saldırganlık bu sınıflandırmalardan sadece bazılarıdır; liste uzayıp gitmektedir ve her bir alt kategorinin kendi kavramsal ve operasyonel tanım seti bulunmaktadır. Buss (1961) insanlarda saldırganlığın ikili düzeyde ve üç türde açıklanabileceği öne sürmüştür. Bu iki düzeyli sınıflandırma sözel-fiziksel, doğrudan-dolaylı ve aktif-pasif saldırganlıktır. Sözel saldırganlık başkalarına kelimelerle zarar verme çabasını, fiziksel saldırganlık ise kurbanı fiziksel şekilde zarar verme kastı olan eylemleri kapsamaktadır. Doğrudan saldırganlıkta kurbanı aracısız bir biçimde zarar verilirken, dolaylı yöntemlerde başka araçların eylemleri yoluyla veya kurban tarafından değer verilen kişilere veya eşyalara saldırılar söz konusudur. Son olarak aktif saldırganlıkta bazı davranışları sergileyerek, pasif saldırganlıkta ise belli eylemlerden kaçınarak zarar vermek söz konusudur (Akt. Neuman ve Baron, 2005). Archer ve Coyne (2005) yetişkinlerin saldırganlığını iki gruba ayırmıştır; bunlardan biri grup içinde ve işyerinde sergilenen saldırganlık, bir diğeri de ikili ilişkilerde sergilenen saldırganlıktır. Grup içinde sergilenen saldırganlık biçimi olarak, işyeri saldırganlığı sözlü tehditten lakap takmaya, asılsız suçlamalardan, cinayete kadar uzanan birçok biçim alabilir (Baron ve Neuman, 1998). Saldırganlık sınıflandırmalardan bazıları işyeri saldırganlığına da uyarlanmıştır. Bunlardan biri olan

Buss'un (1961) sınıflandırmasına göre, işyerinde saldırgan davranışlara örnekler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1.

İşyeri Saldırganlığı Türleri

Saldırganlık türü	Örnek
Sözel-pasif- dolaylı	Hedefle ilgili doğru olmayan söylentileri yanlışlamamak Hedefin ihtiyaç duyduğu bilgiyi iletmemek
Sözel-pasif-doğrudan	Telefonlara dönmemek "Sessiz muamele" göstermek (konuşmamak)
Sözel-aktif-dolaylı	Hedefle ilgili doğru olmayan söylentiler yaymak Birin fikirlerini başkasına küçümsemek
Sözel-aktif-doğrudan	Hakaret etmek, azarlamak, bağırarak Statü veya otoriteyle gösteriş yapmak, küçümseyici davranmak ve üstünlük taslamak
Fiziksel-pasif-dolaylı	Hedef için önemi olan konularda diğer kişilerin eylemlerini ertelemelerine sebep olmak Hedefin iyiliği ve güvenliğini sağlayacak adımları atmamak
Fiziksel-pasif-doğrudan	Hedef girdiğinde ortamı kasten terk etmek Başkalarının kendilerini ifade etme fırsatlarını azaltmak (örneğin oturumda o kişilerin konuşmasını en sona koyarak sıralarının gelmemesini sağlamak)
Fiziksel-aktif-dolaylı	Hedefe ait eşyayı çalmak veya eşyaya zarar vermek Hedefin ihtiyaç duyduğu kaynağı gereksiz bir biçimde harcamak
Fiziksel-aktif-doğrudan	Fiziksel saldırı (itme, sürtünme, vurma gibi) Hedefe yönelik olumsuz ya da müstehcen hareketler

Kaynak: Baron ve Neuman, 1996

Tablo 1'de görüldüğü gibi işyerinde saldırgan davranış türleri sekiz kombinasyonla örneklendirilmiştir. Björkqvist (1994) daha yalın bir yaklaşımla saldırganlığı açık ve gizli saldırganlık olarak sınıflandırmıştır. Açık saldırganlıkta saldırgan kimliğini ve niyetini hedeften saklamaya çalışmaz, gizli saldırganlıkta ise kimliğini ve niyetini hedef kişiden saklamaya çalışır. Cinayet işlemek, hakaret etmek veya bir cisim fırlatmak gibi bazı davranışların saldırganlık olduğu kolayca fark edilebilirken; ihtiyaç duyulan kaynaklardan yoksun bırakmak, över gibi yapıp eleştirmek (damning with faint praise) gibi davranışların saldırganlık olarak tanımlanması daha zordur. Baron ve Neuman (1996) 40 maddelik bir saldırganlık ölçeği ile yaptıkları çalışmada, işyeri saldırganlığının sözel saldırganlık, iş engelleme ve açık şiddet şeklinde, üç boyutta sınıflandırılabilceğini ileri sürmüşlerdir.

Kutsal bir mesleği icra ettiği düşünülen öğretmenler de toplumda veya örgütte istenmeyen davranışları sergilemekte ve/veya bu davranışların hedefi olabilmektedir. Hatta okullar saldırganlık sorunlarıyla uğraşmak zorunda olma ihtimali yüksek olan kurumlardandır (Childress, 2014). Ancak okul, şiddet ve saldırganlık kelimeleri yan yana geldiğinde öğrencilerin saldırgan davranışları, öğrenciler arası şiddet gibi konular akla gelmektedir ve alanyazındaki araştırmaların çoğu da bu konular üzerine yürütülmüştür, öğretmenler arasındaki saldırganlık genellikle ihmal edilmektedir (Sasson ve Somech, 2015). Bu çerçevede bu araştırmada, devlet okullarında görev

yapmakta olan öğretmenlerin işyeri saldırganlığı kavramına ilişkin görüşlerini belirlemek ve Türk kültürüne özgü bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenler işyeri saldırganlığı kavramını ne şekilde tanımlamaktadırlar?
2. Öğretmenlere göre, öğretmenler okulda hangi tür saldırgan davranışları sergilemektedirler?
3. "Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Ölçeği"nin yapısal özellikleri nedir?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırmanın sorularına cevap bulabilmek için keşfedici sıralı karma yöntem deseni kullanılmıştır. Creswell (2017) keşfedici sıralı desende amacın, problemi ilk olarak nitel veri toplama ve analizi ile keşfedip incelemek ve bu doğrultuda bir veri toplama aracı veya müdahale programı geliştirmek olduğunu belirtmiştir. Yazara göre, bu desende ilk aşamanın keşfedici olması özellikle Batı araştırma dünyasından alınan ölçeklerin daha az gelişmiş ülkelerde uygulanabilirliğinin düşük olması itibarıyla oldukça yararlıdır.

Araştırmanın nitel aşamasında "olgubilim (phenomology) deseni" kullanılmıştır. Husserl'in (2012) "gerçeklik, onu deneyimleyen kişilerce algılandıkları biçimde nesne ve olaylardan oluşur" felsefesine dayanan olgubilimde deneyim tüm bilgilerin kaynağıdır. Creswell'e (2016) göre olgubilim araştırması bir kavram ya da olgu hakkında bireylerin deneyimlerindeki anlamı ortaya koyar. Olgubilim insanların deneyimlerini derinlemesine incelemek için kullanılan bir desendir; insan deneyiminin zengin betimlemelerini ortak temalara indirgeyerek her bir kelimenin olguyu deneyimlendiği şekliyle, doğru biçimde yansıttığı kısa bir tanımla sonuçlanır. Bu araştırmada da işyeri saldırganlığı olgusu katılımcıların deneyimlerine yükledikleri anlamlarla anlaşılmasına çalışılmıştır. İşyeri saldırganlığı olgusu katılımcıların deneyimlerine yükledikleri anlamlarla anlaşılmasına çalışılmıştır. Nicel aşamada ise, nitel aşamada elde edilen veriler ve alanyazın kullanılarak "Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Ölçeği" geliştirilmiştir.

Çalışma Grubu ve Örneklem

Araştırmanın nitel aşaması için çalışma grubu belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden "maksimum çeşitlilik" örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Tablo 2'de çalışma grubu kod isimleri ve çeşitli özellikleriyle görülmektedir.

Tablo 2.

Çalışma Grubu

Kod İsim	Branş	Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Yaş	Okul Düzey ve Türü	Okulun Yeri	Görüşme Süresi
Güneş Ö.	Sınıf	K	20	47	İlkokul	Merkez	31 dk.
Oğuz Ö.	Sınıf	E	31	53	İlkokul	Merkez	51 dk.
Dilek Ö.	Sınıf	K	10	33	İlkokul	Taşra	35 dk.
Mahmut Ö.	Sınıf	E	12	33	İlkokul	Taşra	28 dk.
Mehlika Ö.	Rehberlik	K	23	49	Ortaokul	Merkez	19 dk.
Özgür Ö.	Fen Bilimleri	E	19	45	Ortaokul	Merkez	32 dk.
Filiz Ö.	Rehberlik	K	4	26	Ortaokul	Taşra	28 dk.
Metin Ö.	İngilizce	E	12	34	Ortaokul	Taşra	31 dk.
Hülya Ö.	Arapça	K	4	40	İmam Hatip O.	Merkez	65 dk.
Halim Ö.	Fen Bilimleri	E	19	45	İmam Hatip O.	Merkez	38 dk.
Gaye Ö.	İngilizce	K	11	33	Anadolu Lisesi	Merkez	33 dk.
Gökhan Ö.	Coğrafya	E	18	41	Sosyal Bilimler Lisesi	Merkez	39 dk.
Zehra Ö.	Kimya	K	15	36	Anadolu Lisesi	Taşra	17 dk.
Tuna Ö.	Beden Eğitimi	E	5	27	Anadolu Lisesi	Taşra	21 dk.
Adem Ö.	Biyoloji	E	15	40	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Merkez	20 dk.
Zeliha Ö.	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	K	23	47	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Merkez	17 dk.
Funda Ö.	Matematik	K	20	41	Anadolu İ. H. L.	Merkez	18 dk.
Abdullah Ö.	Matematik	E	20	44	Anadolu İ. H. L.	Merkez	32 dk.
Mine Ö.	Muhasebe ve Finansman	K	6	30	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Taşra	21 dk.
Harun Ö.	Mobilya ve Dekorasyon	E	2	27	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Taşra	26 dk.

Tablo 2’de görüldüğü 20 öğretmenden oluşan çalışma grubunu 10 erkek 10 kadın, 12’si merkez, sekizi taşradaki okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Bu öğretmenlerin yaş aralığı 27 ila 53, kıdemleri de 2 ila 31 yıl arasında çeşitlilik göstermektedir. Öğretmenlerin branşları sınıf öğretmenliğinden, mobilya ve dekorasyon öğretmenliğine kadar çeşitlilik göstermektedir. Öğretmenlerin dördü ilkokul, altısı ortaokul ve 10’u lise düzeyinde görev yapmaktadır. Ortalama olarak 30 dakika süren görüşmeler sonucunda toplamda 602 dakika ve 28.489 kelimelik veri elde edilmiştir.

Nicel aşamada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, 213 öğretmen ölçek deneme uygulamasına katılmıştır. Deneme uygulamasına katılan öğretmenlerin özellikleri Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3.

Örneklem Özellikleri

Değişken	Kategori	Yüzde	Frekans
Cinsiyet	Kadın	46,9	100
	Erkek	53,1	113
Okul Düzeyi	İlkokul	31,9	68
	Ortaokul	30,5	65
	Lise	37,6	80
Öğretmenlerin Yaşı	23-32	12,2	26
	33-42	48,4	103
	43-52	27,7	59
	53-62	8,9	19
	62+	,9	2
Öğretmenlerin Branşı	İlkokul	29,1	62
	Sözel Dersler	38,0	81
	Sayısal Dersler	19,7	42
	Beceri Dersleri	7,5	16
	Meslek Dersleri	2,3	5
	Rehberlik ve Özel Eğitim	2,8	6
Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı	18-30	22,5	48
	31-45	33,8	72
	46-60	28,2	60
	61-80	15,5	33
Okulun Bulunduğu İlçe	Melikgazi	51,6	110
	Kocasinan	30,0	64
	Talas	13,6	29
	İncesu	4,7	10

Tablo 3'teki verilere ek olarak, okullarda görev yapan öğretmen sayısı ortalaması 45, öğretmenlerin yaş ortalaması 41'dir. Ortaokul düzeyinde 28 öğretmen genel eğitim veren ortaokulda; 26 öğretmen ise imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır. Lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin 29'u Anadolu Lisesi, 17'si Anadolu imam hatip lisesi, 16'sı fen lisesi, 18'i meslek lisesi türünde liselerde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi ortalama olarak altı yıldır.

Veri Toplama Araçları ve Uygulama

Araştırmanın nitel aşamasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu form oluşturulurken öncelikle saldırganlık ve işyeri saldırganlığıyla ilgili alanyazın incelenmiş, daha sonra araştırma sorularına paralel olarak görüşme soruları oluşturulmuş ve form araştırma amaçlarıyla birlikte eğitim yönetimi alanında çalışan dört uzmana, bir ölçme ve değerlendirme uzmanına ve bir de psikoloğa gönderilmiştir. Altı alan uzmanının * görüşleri doğrultusunda düzenlendikten ve pilot çalışması

* Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi, Doç. Dr. Ergül Demir, Dr. Tuncer Fidan ve Dr. İnci Öztürk, Emniyet Müdürlüğü Psikoloğu İmran Emir

yapılarak uygulanmıştır. Sonuç olarak çalışma grubundaki öğretmenlerin “saldırganlık” kavramına yükledikleri anlamı, “işyeri saldırganlığı” kavramına yükledikleri anlamı ve işyerinde gözledikleri saldırgan davranışları paylaşmalarını isteyen üç soru ve dört sonda sorusuyla yedi sorudan oluşmuştur. Öğretmenlerin sergiledikleri işyeri saldırganlığı davranışları düzeyini belirlemek için geliştirilmesi hedeflenen “Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği” deneme formu ise beşli Likert tipindedir. Bu ölçek araştırmanın nitel aşamasında toplanan verilerle, alanyazında kullanılagelmiş ölçeklerin bir senteziyle geliştirilmiştir. Madde havuzunda 24’ü sözel, 23’ü psikolojik ve 19’u fiziksel işyeri saldırganlığı olmak üzere 66 maddeye yer verilmiştir. Ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliğini sağlamak için yedi alan uzmanından † görüş alınmıştır. Bu görüşler doğrultusunda 61 maddelik ölçekle deneme uygulamasına başlanmıştır.

Veri Analizi

Nitel aşamada elde edilen veriler betimleyici analiz yöntemiyle analiz edilmiş; geçerlik ve güvenilirliğini çeşitli yöntemlerle sınanmıştır. Bu amaçla, Miles ve Huberman’ın (1994; Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011) tavsiye ettiği kontrol listesi kullanılmıştır. Kontrol listesinde bu araştırma için kullanılan maddeler şöyledir:

1. Bulgular kendi içinde tutarlı ve anlamlıdır. Ortaya çıkan kavramlar anlamlı bir bütün oluşturmaktadır.
2. Elde edilen bulgular kuramsal çerçeveye uyumaktadır.
3. Çalışma grubu, ortamının ve süreçlerinin özellikleri başka gruplarla karşılaştırma yapabilecek düzeyde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.
4. Çalışma grubu genelleme yapmaya izin verecek ölçüde çeşitlendirilmiştir.
5. Araştırma soruları açık bir biçimde ifade edilmiştir. Araştırmanın aşamaları, araştırma soruları ile tutarlıdır.
6. Veriler araştırma sorularının gerektirdiği biçimde ayrıntılı ve amaca uygun bir biçimde toplanmıştır.
7. Araştırmacı araştırmanın yöntemlerini ve aşamalarını açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlamıştır.
8. Veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konusunda neler yapıldığı açık bir biçimde anlatılmıştır.
9. Sonuçlar verilerle açık biçimde ilişkilendirilmiştir.
10. Araştırmada alternatif görüşler dikkate alınmış ve raporda yer verilmiştir.
11. Araştırmanın ham verileri başkası tarafından incelenebilecek şekilde saklanmıştır.

Bu listede ilk iki madde araştırmanın iç geçerliği–inandırıcılığı–; üçüncü ve dördüncü maddeler dış geçerliği–aktarılabirliği–; beşinci ve altıncı maddeler iç güvenirligi–tutarlılığı–; ve son beş madde dış güvenirligi–teyit edilebilirliği–sağlamak için izlenen ilkeler olmuştur.

† Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnyet Aydın, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi, Prof. Dr. Hasan Basri Memduhoğlu, Doç. Dr. Şakir Çinkır, Doç. Dr. Ergül Demir

Nitel aşamada deneme uygulamasından elde edilen verilerle ölçeğin yapı geçerliğini kontrol etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizine (AFA) başvurulmuştur. AFA'da ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını sınamak için doğrulayıcı faktör analizine (DFA) başvurulmuştur. AFA için SPSS, DFA için LISREL programı kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde nitel aşamadaki görüşme bulgularına ve nicel aşama olarak ölçek geliştirme sürecindeki bulgulara yer verilmiştir.

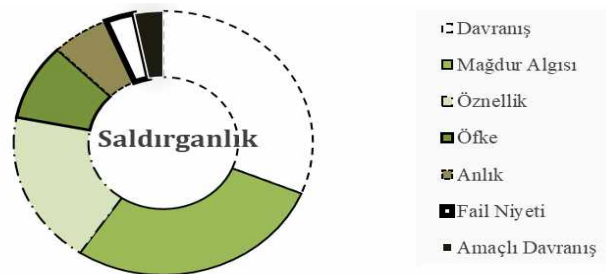
Nitel Bulgular

Nitel bulgularda saldırganlık kavramının tanımı, işyeri saldırganlığı kavramının tanımı, işyeri saldırganlığı türlerine yer verilmiştir.

Saldırganlık kavramının tanımı. İşyeri saldırganlığı ile ilgili üretilen hipotezlerin çoğu insan saldırganlığına dair alanyazından türetildiği için öncelikle saldırganlık kavramının tanımına yer verilmiştir. Çalışma grubundaki öğretmenlerin "Saldırganlık kavramını nasıl tanımlarsınız?" sorusuna verdikleri cevaplar ve yorumlar yedi tema altına özetlenmiştir. Bunlar "davranış", "mağdur algısı", "öznellik", "öfke", "anlılık", "amaçlı davranış" ve "fail niyeti" temalarıdır. Bu yedi tema altında ise 32 kod bulunmaktadır. Fail niyeti ve amaçlı davranış temaları altında kod bulunmamakla birlikte, kuramsal önemi bakımından ayrı temalar olarak ele alınması uygun görülmüştür. Öğretmenlerin saldırganlık kavramını tanımlarken başvurdukları temalar Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1.

Saldırganlık Tanımı



Şekil 1'de çalışma grubundaki öğretmenlerin saldırganlığı en fazla saldırgan davranışlar üzerinden tanımladığı görülmektedir. Adem Öğretmen "Saldırganlığı genel anlamda şiddet, müdahale, ses tonunda yükseklik, bağırma vesaire şeyleri tanımlayabiliriz. Psikolojik baskı vesaire şeklinde de olabilir" şeklinde saldırgan davranışlara örnek olabilecek ifadelerle tanımlama yoluna gitmiştir. Katılımcıların saldırganlığı tanımlamak için kullandığı ikinci unsur mağdur algısı şeklinde

kavramsallaştırılmıştır. Örneğin Oğuz Öğretmen saldırganlık için “Rahatsız edici davranışlar... Vücut diliyle mesela rahatsız edici bir davranışta bulunmak saldırganlık” şeklinde bir yaklaşım sunmuştur. Bu açıklamadaki “rahatsız edici davranış” ifadesi “Karşı tarafı incitecek fiziksel ya da sözel davranışlar” (Özgür Öğretmen) veya “Karşısındaki insanı rahatsız eden davranışlar” (Zeliha Öğretmen) şeklinde farklı katılımcılar tarafından tekrarlanmıştır. Bu ifadelerde dikkat çeken faktör katılımcıların nesnel olarak değerlendirilebilecek bir davranışa işaret etmek yerine mağdur için rahatsızlık veren davranışların saldırganlık kapsamına girebileceğini belirtmesidir. Katılımcı öğretmenlerin saldırganlık tanımında öne çıkan üçüncü tema “öznellik” temasıdır. Öznellik teması mağdur algısı ile benzer gibi görünmesine rağmen bu temada dikkat çekilen nokta saldırganlığın fail, mağdur ya da eylem açılarından farklı durumlarda farklı şekillerde yorumlanabilmesidir. Şöyle ki kişilerin dünya görüşüne göre veya durumsal etmenlere göre bazı davranışlar saldırganlık gibi algılanabilir bazen de algılanmaz. Örneğin Gaye Öğretmen

Kişileri tanımiyorsam saldırganlık sergileyip sergilemedikleri hakkında fikrim olmaz ama nasıl insanlar olduklarını biliyorsam kavga ediyorlar diyebiliyorum. O kişileri tanıyorsam az çok geçmişlerini biliyorsam, o insanları tanıma durumuma bağlı, onlarla ilgili bir yaşanmışlığıma, iletişimime bağlı.

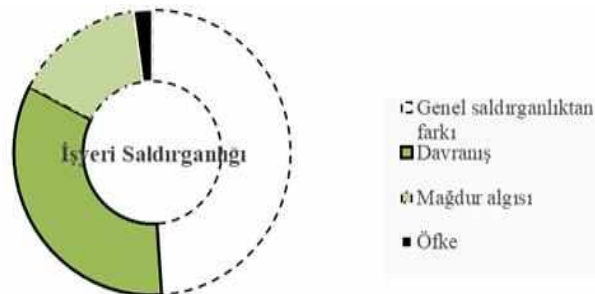
diyerek her bir birey için farklı saldırganlık standartları olabileceğine işaret etmiştir. Katılımcıların değindiği diğer bir özellik davranışın sergilendiği tarzıdır. Katılımcılara göre davranışın öfkeyle sergilenmesi saldırgan bir davranış olduğuna işaret eder (Dilek Öğretmen, Hülya Öğretmen ve Zeliha Öğretmen).

Katılımcı öğretmenlerin saldırganlık tanımından yola çıkarak yapılabilecek tanım şöyle olabilir: “Saldırganlık hedefin rahatsız edici bulunduğu, durumdan duruma değişebilen, öfke duygusuyla sergilenmiş çoğunlukla gözlenebilen eylemlerdir”. Saldırganlık kavramından sonra katılımcıların işyeri saldırganlığı kavramını nasıl tanımladıkları incelenmiştir.

İşyeri saldırganlığı kavramının tanımı. Çalışma grubundaki öğretmenlerin “İşyeri saldırganlığını nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri cevaplar ve yaptıkları yorumlar dört tema altına özetlenmiştir. Bunlar; “işyeri saldırganlığının genel saldırganlıktan farkı”, “davranış”, “mağdur algısı” ve “öfke” temalarıdır. Bu dört tema altında ise 29 kod bulunmaktadır. Öğretmenlerin işyeri saldırganlığı kavramını tanımlarken başvurdukları temalar veya boyutlar Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2.

İşyeri Saldırganlığı Tanımı



Şekil 2’de görüldüğü üzere öğretmenler işyeri saldırganlığını tanımlarken en fazla genel saldırganlıkla işyeri saldırganlığı arasındaki farkı vurgulamışlardır. Genel saldırganlıkla işyeri saldırganlığı arasında vurgulanan farklar işyeri saldırganlığının gerçekleştiği bağlam (Oğuz, Derya, Özgür ve Gökhan Öğretmen), sebepleri (Dilek, Metin, Hülya ve Gökhan Öğretmen), amaçları (Mahmut, Hülya ve Abdullah Öğretmen), birikimliliği (Gaye Öğretmen), türü (Adem ve Mine Öğretmen) ve sonucu (Filiz Öğretmen) bakımından ele alınmıştır. Örneğin Oğuz Öğretmen genel saldırganlıkla işyeri saldırganlığı arasındaki bağlamsal farkı “... Günlük hayatta bir etki var siz ona tepki veriyorsunuz, sosyal hayatta okul hayatında sizin gözlemlendiğiniz alan daha geniş, sınıf daha geniş öğretmenler odası daha geniş. Ve siz daha çok kişinin davranışına hatta bakışına maruz kalıyorsunuz rahatsız ediliyorsunuz...” şeklinde açıklamıştır. Başka bir deyişle Oğuz Öğretmen işyeri saldırganlığında davranışların topluluk halinde yaşamının özelliklerine, sergilenen davranışların bir grup tarafından izlediğine dikkat çekmiştir. Gaye Öğretmen ise saldırganlıkla işyeri saldırganlığı arasındaki farkın sebepleri itibarıyla farklı olabileceğini ileri sürmüştü ve şöyle ifade etmiştir.

Normal saldırganlıklarda atıyorum yolda herhangi bir kavga ile karşılaşırsak sadece o anlık bir olay için de onlar kavga ediyor olabilirler, trafikte bir şey olmuştur o ona omuz atmıştır şudur budur. Ama işyerinde böyle bir şey oluyorsa onun altında bir şey vardır. Okulda birdenbire saldırgan davranayım değil de mutlaka onun altında bir sebep vardır. Birikmişlik vesaire öyle bir şey ararım.

Gaye Öğretmen genel saldırganlığın spontan olarak, anlık sebeplerle gerçekleşme ihtimalinin daha yüksek olduğuna ancak işyerinde birikimli sebeplerin saldırganlığa sebep olabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca işyeri saldırganlığında psikolojik araçlara daha çok başvurulmaktadır. Örneğin Adem Öğretmen’e göre “İşyeri saldırganlığının içine belki biraz psikolojik boyut da girebilir... İlla çok fiziksel bir davranış olmasına gerek yok.” Sonraki tema olan davranış olarak işyeri saldırganlığı, genel saldırganlık tanımına benzer şekilde işyeri saldırganlığı davranışları örnekleriyle açıklanmıştır:

Öğretmenler arasında anlaşmazlıkların çıkması, tartışmaların, kavgaların olması, bir şekilde birbirlerini baskılamaları, grupların olması, bir grubun diğer grubun üyelerini dışlamaları olabilir. İdarenin öğretmene karşı onun duygularını düşüncelerini, isteklerini göz önünde bulundurmadan görev tanımı dışında verdiği görevler olabilir. Buradan çıkan anlaşmazlıklar olabilir.

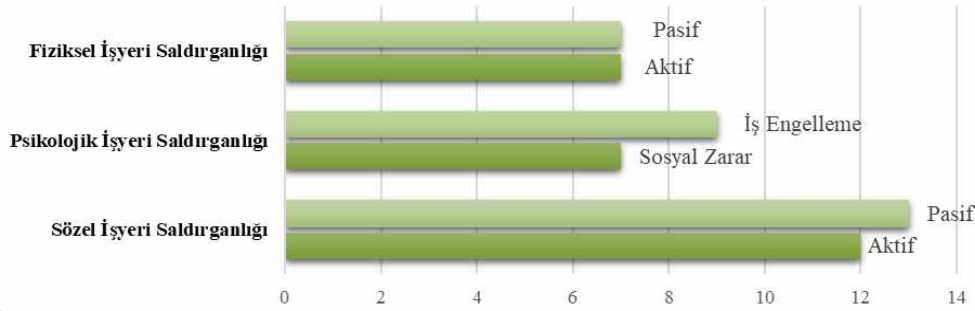
diyerek Melike Öğretmen eğitim kurumlarında ortaya çıkabilecek işyeri saldırganlığı biçimlerini sıralamıştır. Yine genel saldırganlık tanımına benzer şekilde işyeri saldırganlığı tanımı yaparken de katılımcı öğretmenler mağdur algısı üzerinden bir tanım yapma yoluna gitmişlerdir. Sonuç olarak, çalışma grubundaki öğretmenlerin işyeri saldırganlığını “genel saldırganlıktan farklı olarak iş ortamında çalışanlardan diğer çalışanlara yönelik öfke duygularıyla sergilenen, mağdurun rahatsızlık duyduğu tüm eylemlerdir” şeklinde tanımladığı söylenebilir.

Öğretmenlerin sergilediği işyeri saldırganlığı türleri. Katılımcıların “Okulunuzda öğretmenlerin diğer öğretmenlere karşı sergilediği ne gibi saldırgan davranışlar gözlemlemektensiniz? Örnekler verebilirsiniz” şeklinde görüşme formunda verilen soruya cevap olarak işyeri saldırganlığı davranışlarına dair paylaştıkları

örnekler, sözel, psikolojik ve fiziksel işyeri saldırganlığı şeklinde sınıflandırılmıştır. Şekil 3'te öğretmenlerin işyeri saldırganlığı olarak gördükleri davranışları görülmektedir.

Şekil 3.

İşyeri Saldırganlığı Davranışları Sınıflandırması

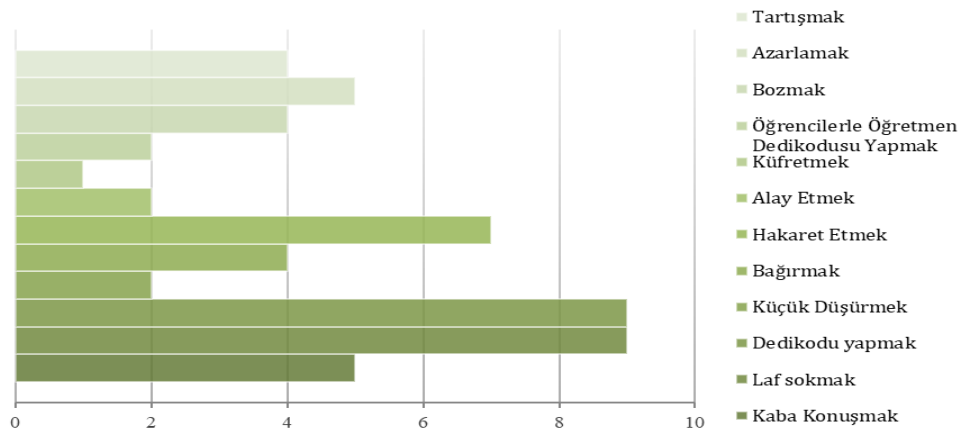


Şekil 3'te görüldüğü gibi çalışma grubundaki öğretmenlerin verdiği örnekler daha çok sözel işyeri saldırganlığında yoğunlaşmıştır. Her bir temanın şekilde iki ayrı sütunla verilmiş olmasının sebebi, iki alt kategoride gruplandırılmasıdır.

Öğretmenlerin sözel işyeri saldırganlığı. Sözel saldırganlık başkalarına eylem yerine kelimelerle zarar verme çabasını ifade etmektedir. Aktif veya pasif olarak ikiye ayrılmıştır. Aktif sözel saldırganlıkta hedefe sözel ifadelerle zarar verme söz konusuysen, pasif sözel saldırganlıkta normal kabul edilen iletişimin kurulmayışı hedefe zarar verir (Buss, 1961; Akt. Baron ve Neuman, 1996). Şekil 4'te aktif sözel işyeri saldırganlığı kodları görülmektedir.

Şekil 4.

Aktif Sözel İşyeri Saldırganlığı

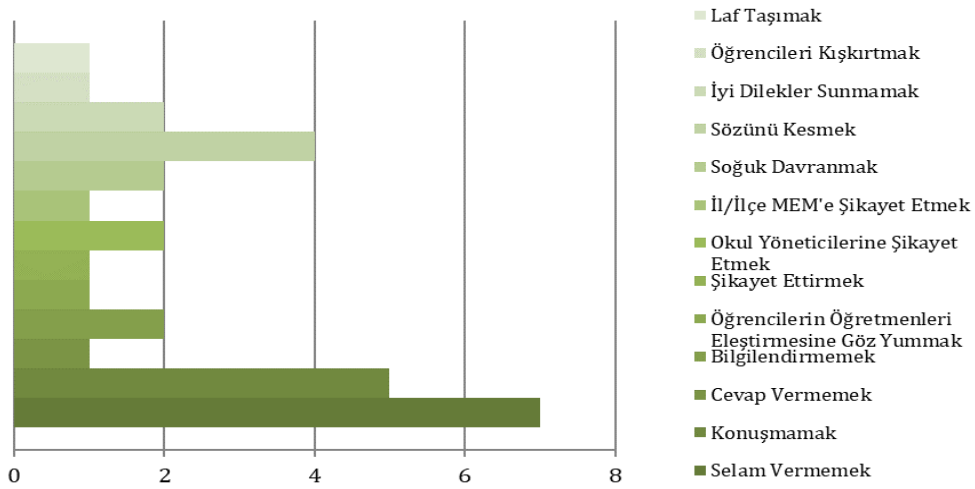


Şekil 4'te görüldüğü gibi aktif sözel işyeri saldırganlığı alt teması altında 12 kod bulunmaktadır. En fazla ifade edilen aktif sözel saldırganlık kodu "dedikodu yapmak" ve "laf sokmak" olmuştur. Başka bir öğretmenin dedikodusunu yapmak ve dedikodu

yapmak kodlarının ayrı alınmasının sebebi, öğrencilerle başka bir öğretmenin dedikodusunu yapmanın daha ciddi bir saldırganlık gibi algılanması ve ayrı ifade edilmesidir. En az ifade edilen aktif sözel saldırganlık biçimi ise “küfretmek”tir. Şekil 5’te pasif sözel işyeri saldırganlığı altındaki kodlar ve frekansları görülmektedir.

Şekil 5.

Pasif Sözel İşyeri Saldırganlığı

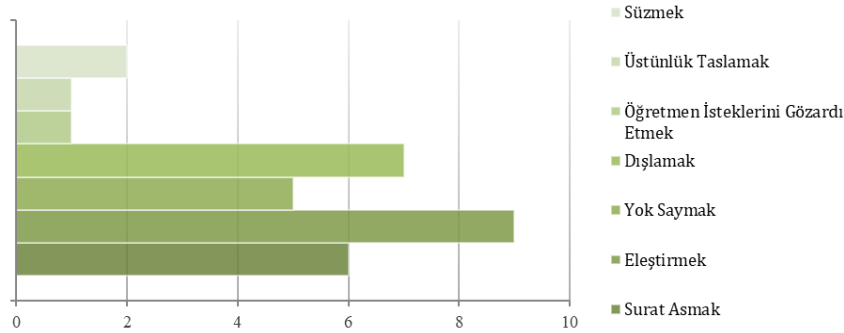


Şekil 5’te görüldüğü gibi pasif sözel işyeri saldırganlığı alt temasında 13 kod bulunmaktadır. En yoğun ifade edilen kod “selam vermemek” kodudur. Kodların isimleri kısaca belirtilmiş; öğrencileri kışkırtmak kodu öğrencileri başka bir öğretmene kışkırtmak, iyi dilekler sunmamak kodu cenaze, doğum vb. zamanlarda iyi dilekler sunmamak, öğretmeni şikâyet ettirmek kodu ise öğretmeni başka velileri kullanarak şikâyet ettirmek için kullanılmıştır. Şekil 4 ve Şekil 5’te görüldüğü üzere pasif sözel işyeri saldırganlığı aktif sözel işyeri saldırganlığından daha az ifade edilmiştir. Bunun iki sebebi olabilir; birincisi pasif saldırganlığın saldırganlık olarak adlandırılması daha zordur, örneğin selam vermeme davranışını kimi kişiler saldırganca algılayarak kimileri böyle algılamayabilir. İkincisi ise pasif saldırgan davranışları gözlemek de zordur. Örneğin bir öğretmenin öğrencileri başka bir öğretmene karşı kışkırtması göz önünde yapılmayacağı için daha az ortaya çıkıyor olabilir.

Öğretmenlerin psikolojik işyeri saldırganlığı. Psikolojik saldırganlık ilk bakışta zarar verme kastı belli olmayan ancak nihai amacı veya sonucu hedefe zarar veren davranışlardır. Psikolojik saldırganlık davranışları sosyal zarar davranışları ve iş engelleme davranışları olarak ikiye ayrılmıştır. Sosyal zarar hedefin sağlıklı bir sosyal ortam içinde yaşayabilmesi durumuna zarar verirken, iş engelleme davranışları hedefin iş hayatını etkili biçimde sürdürebilmesine engel olmayı kastetmektedir. Şekil 6’da sosyal zarar alt temasının kodları görülmektedir.

Şekil 6.

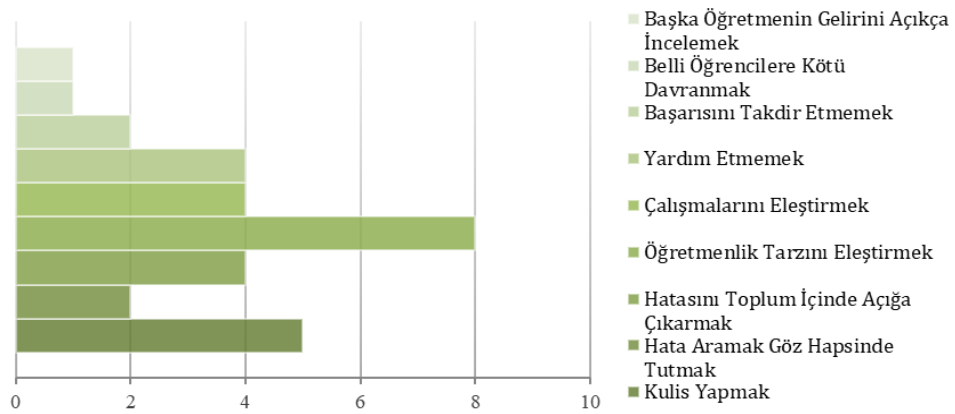
Sosyal Zarar-Psikolojik İşyeri Saldırganlığı



Şekil 6’da görüldüğü gibi yedi koddan oluşan sosyal zarar-psikolojik işyeri saldırganlığında en çok ifade edilen görüş, “eleştirmek” kodundadır. Bu kod eleştirmek olarak ele alındığında saldırganlık gibi gelmese de, eleştirmek koduyla kastedilen öğretmenlerin dünya görüşünü, giyim kuşamını, yaşam tarzını sert biçimde eleştirmek kastedilmiştir. En az yoğunluğa sahip olan kod ise “üstünlük taslamak” ve “öğretmen isteklerini göz ardı etmek” şeklinde ifade edilmiştir. Şekil 7’de psikolojik işyeri saldırganlığının iş engelleme kategorisindeki davranışlar ve frekansları görülmektedir.

Şekil 7.

İş Engelleme-Psikolojik İşyeri Saldırganlığı

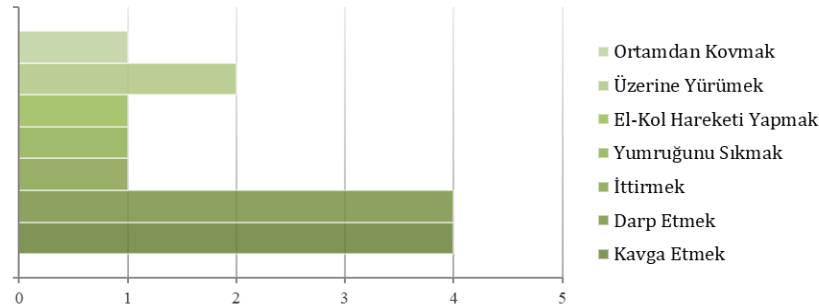


Şekil 7’de görüldüğü üzere iş engelleme davranışları dokuz koda özetlenmiştir. En yoğun ifade edilen davranış “öğretmenlik tarzını eleştirmek”; en az ifade edilen davranışlar “başka öğretmenin gelirini açıkça incelemek” ve “belirli öğrencilere kötü davranmak”tır. Belli öğrencilere kötü davranmak kodu, başka bir öğretmenin sevdiği öğrencilere kötü davranmak anlamındadır. Sosyal zarar davranışlarıyla iş engelleme davranışları aynı yoğunlukta ifade edilmiştir. Sosyal zararın da öğretmenin işine zarar vereceği, bu iki kategorinin neden ayrıştırıldığı tartışılabilir; ancak saldırganlık konusundaki ayrımlar keskin bir biçimde yapılamamaktadır.

Öğretmenlerin fiziksel işyeri saldırganlığı. Fiziksel saldırganlık kurbanda fiziksel şekilde zarar verme kastı olan eylemleri veya eylem niyeti göstergelerini kapsamaktadır. Fiziksel saldırganlık ikiye ayrılmıştır. Birincisi fiziksel zararın gerçekleştiği aktif fiziksel saldırganlıkken, ikincisi fiziksel zararın gerçekleşmediği ancak kurbanda fiziksel zarara uğrama endişesi yaratan ve normal kabul edilen fiziksel eylemleri gerçekleştirilmeme şeklinde görülebilen pasif fiziksel saldırganlıktır. Şekil 8’de aktif fiziksel işyeri saldırganlığı kategorisi kodlarıyla görülmektedir.

Şekil 8.

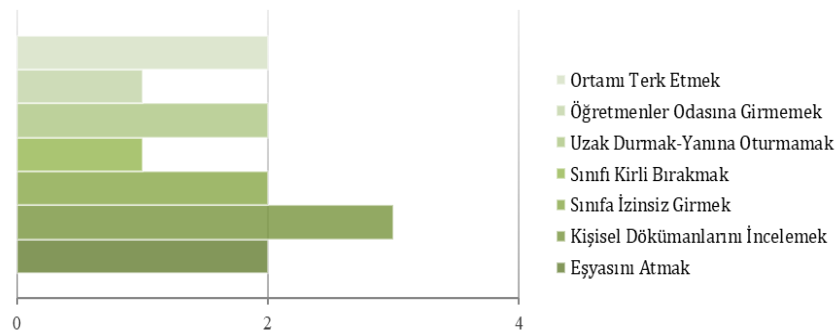
Aktif Fiziksel İşyeri Saldırganlığı



Şekil 8’de görüldüğü gibi aktif fiziksel işyeri saldırganlığı altında yedi kod 14 kez ifade edilmiştir. En sık belirtilen davranış “kavga etmek/yumruklaşmak” ve “darp etmek” davranışlarıdır. En düşük frekansa sahip olan davranışlar ise birden fazladır. Şekil 9’da pasif fiziksel işyeri saldırganlığı davranışları kodları ve frekanslarıyla görülmektedir.

Şekil 9.

Pasif Fiziksel İşyeri Saldırganlığı



Şekil 9’da görüldüğü gibi pasif fiziksel işyeri saldırganlığı 7 koddan oluşmaktadır. En sık belirtilen davranış, “bir öğretmenin öğretmenler odasına girmemesi”yken, en az ifade edilen davranış “başka bir öğretmenin kişisel dokümanlarını izinsiz incelemek” ve “başka bir öğretmenden önce sınıfı kirli bırakmak”tır. Sınıfı kirli bırakmak oldukça spesifik ve belki de saldırganlık olarak kabul edilemeyecek bir eylem gibi görünse de

çalışma grubundaki öğretmenlerin saldırganca buldukları davranışların çeşitliliğini göstermek için önemli bir kod olarak kabul edilmiştir.

Nicel Bulgular

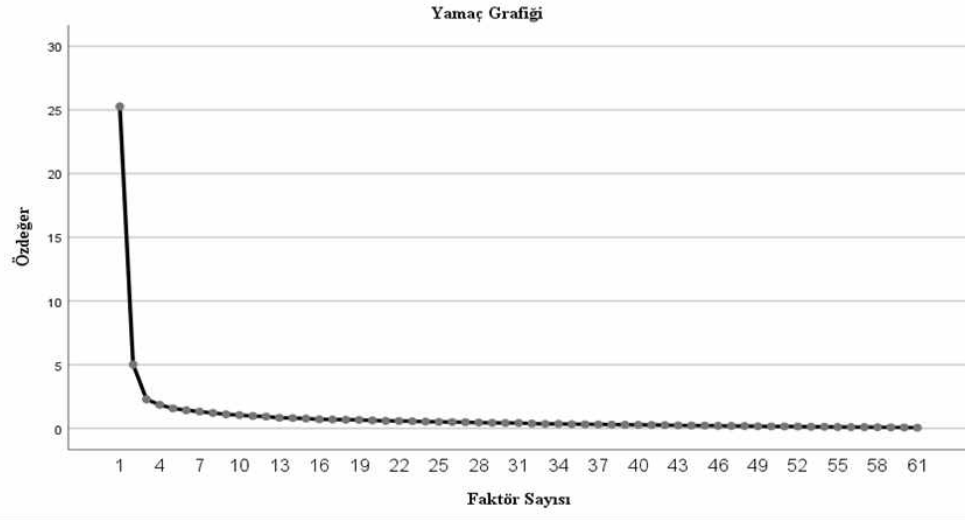
Bu bölümde “Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Ölçeğini” geliştirme sürecinin AFA ve DFA bulgularına yer verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi. 61 maddeyle 213 öğretmenden toplanan veri seti üzerinde öncelikle kayıp değer analizi yapılmış, değişkenlerin herhangi birisinde %5’ten fazla kayıp veri olmadığı, dolayısıyla kayıp değer anlamlı olmadığı (Tabachnick ve Fidell, 2013) görülmüştür. Faktör analizleri için gözlem sayısının kaç olması gerektiği konusunda alan yazında farklı görüşler bulunmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2013) analizlerde birkaç tane yüksek yüke sahip değişkenin (0.80) olması durumunda küçük bir örneklemin de (örneğin 150) yeterli olabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği’nde 0.80’den yüksek yedi madde olması (31, 34, 36, 43, 44, 59 ve 61. Maddeler) deneme uygulamasındaki gözlem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 0 ila 1 arasında değişen ve minimum 0.6 olması gereken (Tabachnick ve Fidell, 2013) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümünün 0.935 olduğu görülmüştür. Bartlett testi Ki-kare değeri 10084.188, serbestlik derecesi 1830 olup, anlamlı ($p < 0.05$) olduğu bulunmuştur. Bartlett testi sonuçları verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğine işaret etmektedir. Uç değerleri değerlendirmek için madde puanları standart “z puanı”na dönüştürülmüş ve -3 ve +3 aralığı dışında kalan bir madde puanı olmadığı gözlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Çoklu bağlantı problemi olup olmadığını değerlendirmek için, maddeler arası ilişki matrisi incelenmiştir. Ölçekte maddeler arası en yüksek ilişki değerinin 0.728 ($r > 0.90$; Çokluk ve diğ., 2014) olduğu; dolayısıyla çoklu bağlantı probleminin olmadığı yargısına varılmıştır. Benzer şekilde anti-image matrisi incelendiğinde her bir madde için kesişim noktasının 0.5’ten yüksek olduğu, analizden çıkarılması gereken bir madde olmadığına karar verilmiştir (Can, 2014).

Hata değişkeni tarafından kirletilmemiş, kuramsal bir çözüm ile ilgileniliyorsa başvurulması önerilen (Tabachnick ve Fidell, 2013; Can, 2014; Erkuş, 2016; Pallant, 2017) klasik faktör çıkarma tekniklerinden en çok olabilirlik (maximum likelihood) tekniğine başvurulmuştur. En çok olabilirlik tekniğiyle yapılan analizde öncelikle ortak varyans tablosunda maddelerin faktör yükleri incelenmiştir. 0.30’un altında faktör yüküne sahip, çıkarılması gereken (Çokluk ve diğ., 2014) herhangi bir madde olmadığı gözlenmiştir. Açıklanan toplam varyans tablosu incelendiğinde öz değeri 1’den büyük 10 faktör olduğu gözlenmiştir. Ancak madde sayısı fazla olan (30 değişkenden fazla) özdeğere göre faktör sayısı belirlemek doğru bir yaklaşım olmadığı için (Field, 2005; Akt. Can, 2014) faktör sayısı her ilave faktörün toplam varyansa katkısının %5’in altına düştüğünde maksimum faktör sayısına ulaşıldığı ölçütüne göre ve yamaç grafiğine göre incelenmiştir. Bu iki ölçüte göre ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğuna karar verilmiştir. Şekil 10’da Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği yamaç grafiği görülmektedir.

Şekil 10.

Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği Yamaç Grafiği



Şekil 10'da görüldüğü gibi yamaç grafiğinde iki noktada kırılma görülmektedir. Açıklanan toplam varyans tablosunda 2. Faktörden sonra açıklanan varyansın %5'in altına düştüğü görüldüğü için (3. Faktörün açıkladığı varyans %3,72) ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olabileceği düşünülmüş, faktör sayısı ikiye sabitlenerek analiz tekrarlanmıştır. Faktörler arası kuramsal ilişki olduğu varsayımıyla (Çokluk ve diğ., 2014) iki faktörlü yapı eğik döndürme tekniklerinden direkt oblimin tekniğiyle döndürülmüştür. Birden fazla faktöre yük veren-binişik maddeler, faktör yükleri arasındaki farkın 0.100'den daha az olması şartıyla ve kuramsal olarak önemleri de göz önüne alınarak sırasıyla ölçekten çıkarılmıştır. Bu yöntemle ölçekten sekiz madde atılmıştır (Sırasıyla 21, 19, 33, 9, 7, 16, 11 ve 36. Maddeler). Atılan binişik maddelerden sonra iki faktöre sabitlenerek ortaya çıkan Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği örüntü matrisi ve faktör yükleri Tablo 4'te görülmektedir. Tablo 4'te görüldüğü gibi iki faktörlü ölçeğin açıkladığı toplam varyans %51.765'tir. 1. faktör 37 maddeden, 2. faktör ise 16 maddeden oluşmaktadır. 1. faktör varyansın %42,489'unu; 2. Faktör ise %9.276'sını açıklamaktadır.

Tablo 4.

Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği AFA Örüntü Matrisi

	Örüntü Matrisi		Madde Toplam Korelasyonu
	Faktör		
	1	2	
S 53 .. başka bir öğretmene üstünlük taslaması.	.923		.754
S 43 .. başka bir öğretmenin dedikodusunu yapması.	.890		.723
S 27 .. başka bir öğretmenin sürekli hatasını araması.	.843		.816
S 8 .. başka bir öğretmen hakkında dedikodu yapılmasına göz yumması.	.804		.724

S 46 .. başka bir öğretmenle konuşmaması/küsmesi.	.803	.763
S 18 .. başka bir öğretmenin isteklerini veya görüşlerini göz ardı etmesi.	.788	.716
S 40 .. başka bir öğretmeni önemsiz anlaşmazlıklarda bile okul, ilçe veya il yöneticilerine şikâyet etmesi	.784	.749
S 15 .. başka bir öğretmenin hatasını - açığına ifşa etmesi/ öğretmeni 'ispiyonlaması'.	.764	.717
S 60 .. diğer bir öğretmen veya öğretmenlerin olduğu ortamlara gitmemesi.	.761	.674
S 17 .. başka bir öğretmene suratını asması.	.749	.656
S 49 .. başka bir öğretmene yardım edebileceği bir konuda yardım etmemesi.	.736	.688
S 29 .. başka bir öğretmen hakkında çıkarılan yanlış söylentilere ses çıkarmaması.	.726	.689
S 20 .. başka bir öğretmene, takdir edilmeyi hak eden çalışmaları için övgü sunmaması.	.726	.644
S 52 .. başka bir öğretmenin düzenlediği etkinliğe kasten katılmaması.	.724	.716
S 22 .. başka bir öğretmeni başka birine karşı öfkeliendirmesi.	.710	.770
S 37 .. başka bir öğretmenin giyim tarzını eleştirmesi.	.710	.717
S 57 .. başka bir öğretmenin öğretmenlik tarzını sert biçimde eleştirmesi.	.692	.726
S 1 .. başka bir öğretmene yönelik imalı sözler kullanması-'laf sokması'.	.650	.534
S 56 .. öğrencileri velileri veya diğer öğretmenleri başka bir öğretmene karşı kışkırtması.	.642	.709
S 38 .. başka bir öğretmene hoşlanmadığı - küçük düşürücü, alaycı- sözler söylemesi.	.638	.696
S 28 .. başka bir öğretmene bağırması-aniden sesini yükseltmesi.	.630	.740
S 48 .. başka bir öğretmenin çalışmalarına doğrudan müdahale etmesi.	.628	.702
S 47 .. başka bir öğretmeni asılsız yere suçlaması.	.615	.657
S 4 .. başka bir öğretmenin yanına oturmaktan kaçınması.	.607	.587
S 51 .. başka bir öğretmenin takdir edilmesini engellemesi.	.602	.711
S 13 .. başka bir öğretmenin görüşlerini ifade etmesini engellemesi/sözünü kesmesi.	.601	.679
S 6 .. başka bir öğretmenle yüksek sesle tartışması.	.600	.594
S 5 .. başka bir öğretmenin görüşlerini sert biçimde eleştirmesi.	.590	.611
S 45 .. başka bir öğretmenin önemli zamanlarında (doğum yapması veya yakınının ölümü gibi) iyi dileklerini sunmaması.	.561	.515
S 41 .. başka bir öğretmeni başkalarının önünde sert biçimde düzeltmesi.	.547	.718
S 42 .. başka bir öğretmene geçmişteki başarısızlıklarını hatırlatması.	.542	.762
S 23 .. zor zamanlarındaki bir öğretmene anlayışsız davranması.	.533	.684
S 12 .. başka bir öğretmeni bilgi sahibi olması gerektiği bir konuda bilgilendirmemesi.	.504	.586
S 3 .. başka bir öğretmen gelince o ortamı terk etmesi.	.473	.559
S 2 .. başka bir öğretmeni azarlaması/terslemesi.	.461	.574

S 39 .. başka bir öğretmene karşı argo veya "sokak ağzıyla" konuşması.	.456	.581
S 25 .. başka bir öğretmenin eşyalarını, dokümanlarını veya ders ürünlerini izinsiz alması.	.417	.549
S 34 .. başka bir öğretmeni orantısız biçimde ittirmesi veya çektirmesi.	.895	.484
S 44 .. başka bir öğretmene cisim fırlatması.	.855	.369
S 24 .. başka bir öğretmene fiziksel olarak saldırmaması (tokat, tekme, yumruk atmak, boğazını sıkmak vb.).	.811	.545
S 35 .. başka bir öğretmene kasten çarpması/omuz atması.	.782	.410
S 54 .. başka bir öğretmenin eşyaları, dokümanları veya ders ürünlerine zarar vermesi.	.759	.540
S 26 .. başka bir öğretmene kaba veya müstehcen el kol hareketleri yapması.	.741	.583
S 55 .. başka bir öğretmeni sözel olarak fiziksel şiddetle tehdit etmesi.	.731	.541
S 31 .. başka bir öğretmene hakaret, küfür etmesi veya bela okuması.	.695	.646
S 59 .. başka bir öğretmene fiziksel olarak (istenmeyen dokunma, sarılma gibi) cinsel tacizde bulunması.	.632	.541
S 14 .. başka bir öğretmeni, hakkındaki gizli bir bilgiyi ifşa etmekle tehdit etmesi.	.597	.459
S 32 .. başka bir öğretmene karşı cinsiyetçi ifadeler kullanması.	.584	.599
S 50 .. başka cisimlere veya eşyalara saldırmaması (kapı çarpmak, sandalye tekmelemek, masaya vurmak vb.).	.580	.513
S 61 .. başka bir öğretmeni vücut diliyle tehdit etmesi (yumruğunu sıkması, elini kaldırması vb.).	.563	.440
S 30 .. başka bir öğretmene karşı ırkçı ifadeler kullanması.	.539	.551
S 10 .. başka bir öğretmeni sözlü cinsel tacize (müstehcen ifadeler, makul olmayan iltifatlar gibi) maruz bırakması.	.385	.371
S 58 .. başka bir öğretmenin eşyalarını, dokümanlarını veya ders ürünlerini izinsiz incelemesi.	.345	.528
Açıklanan Toplam Varyans:		% 51.76
Ölçek Toplamı Cronbach		
Alfa:	.972	

Tablo 4'te görülen faktör yapısına karar verildikten sonra, faktörler arası korelasyon matrisi incelenmiştir. Tablo 5'te Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği faktörler arası korelasyon matrisi görülmektedir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği Faktörler Arası Korelasyon Matrisi

Faktör Korelasyon Matrisi		
Faktör	1	2
1	1.000	.521
2	.521	1.000

Tablo 5'te görüldüğü gibi faktörler arası ilişki 0.521'dir, bu da her bir faktörün ayrı ayrı değerlendirilmesi, birleştirilmemesi gerektiğine işaret eder (Çokluk ve diğ., 2014).

Ölçeğin yapısı AFA ile kurulduktan sonra ölçüm güvenirliğini değerlendirmek için Cronbach alfa katsayısı hem ölçek toplamı hem de alt boyutlar için ayrı ayrı incelenmiştir. Büyüköztürk'e (2009) göre güvenirlik katsayısının 0.70'in üzerinde olması yeterlidir. Tablo 4'te görüldüğü gibi Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği toplamı için alfa katsayısı mükemmel ($\alpha \geq .90$) düzeydedir. Ölçeğin faktörleri ayrı ayrı incelendiğinde ise 1. Faktör için alfa katsayısı 0.971 ve 2. Faktör için 0.970 olarak tespit edilmiştir. Her iki faktör için mükemmel düzeyde güvenilir ölçümler olduğu gözlenmiştir. Ölçek maddelerinin ayırt ediciliği konusunda madde toplam puan korelasyonları incelenmiş; maddelerin hepsinin madde toplam korelasyonu değerlerinin 0.30'un üzerinde olduğu; yani maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, bu doğrultuda çıkarılması gereken herhangi bir madde olmadığı görülmüştür (Büyüköztürk, 2009).

Doğrulayıcı faktör analizi. 53 değişken ve 213 gözlemin analiz edildiği DFA sonucunda gözlenen değerler Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği DFA Değerleri

Uyum İndeksleri	Ölçeğin Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum
X^2 / sd	3216.31/1320 = 2.4	$2 \leq X^2 / sd \leq 3$	$0 \leq X^2 / sd \leq 2$
RMSEA	.08	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$
NFI	.94	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
NNFI	.96	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
PNFI	.90	$.50 \leq PNFI \leq .95$	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$
CFI	.96	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$
IFI	.96	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$
RFI	.93	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$

Tablo 6'da görüldüğü gibi, Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği'nin X^2 / sd (2.4), RMSEA (0.8), NFI (0.94), PNFI (0.90) ve RFI (0.93) değerleri kabul edilebilir uyum; NNFI (0.96), CFI (0.96) ve IFI (0.96) değerleri mükemmel uyum aralığındadır. Bu değerler ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir.

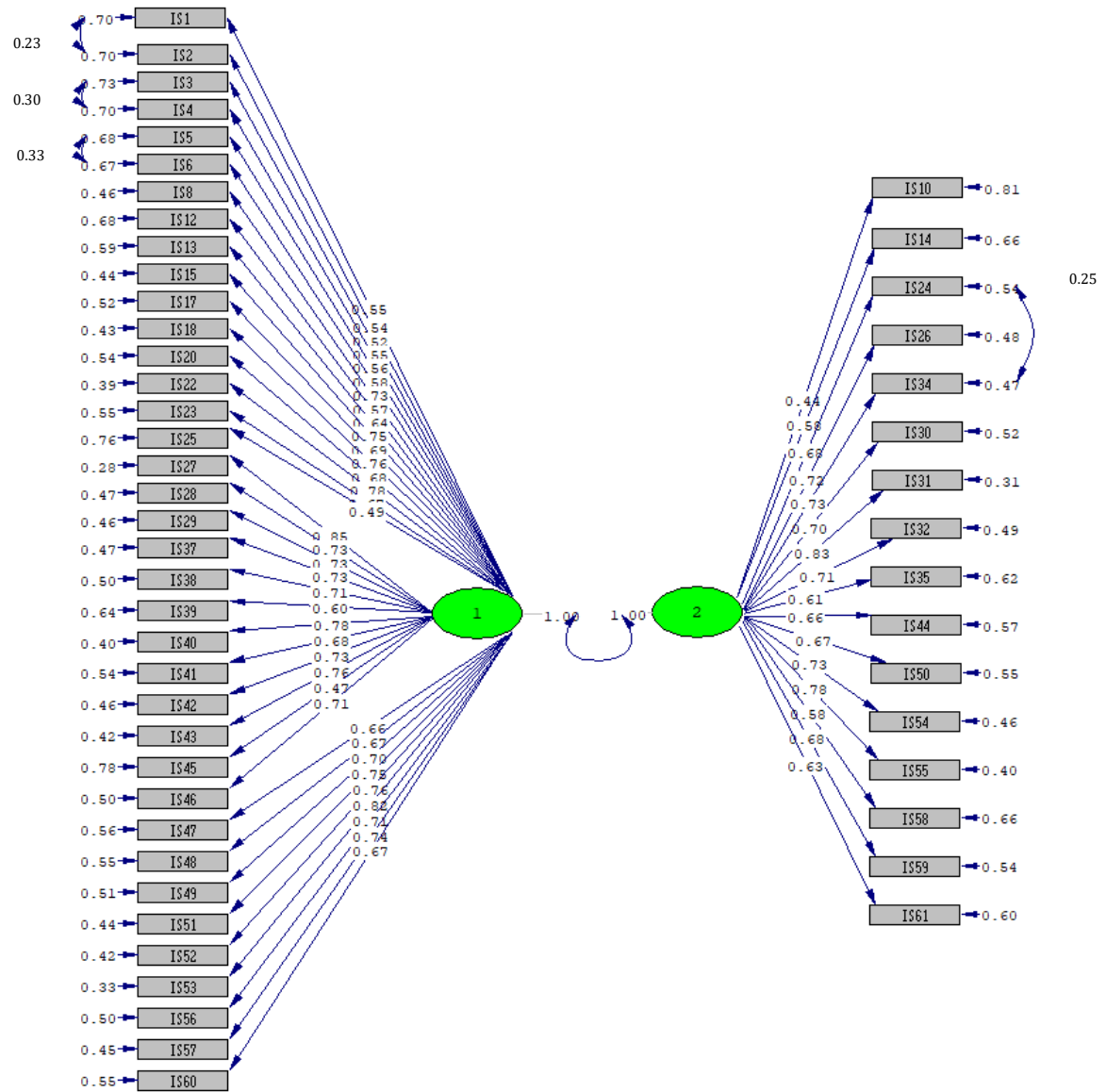
Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği'ne ilişkin LISREL'de üretilen model "standardize edilmiş sonuçlar"la Şekil 11'de görülmektedir.

Şekil 11'de DFA Modeli üzerinde görüldüğü gibi standardize edilmiş sonuçlar incelendiğinde hata varyanslarının 0.90'dan küçük olduğu, ayrıca tüm maddelerdeki t değerlerinin tüm maddelerde anlamsız olduğu ($p > 0.05$) gözlenmiş dolayısıyla çıkarılması gereken herhangi bir madde olmadığı değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra faktörler adlandırılarak ölçeğin alt boyutları haline getirilmiştir. 1. Faktör gizli 2. Faktör ise açık saldırganlık biçiminde adlandırılmıştır. Neuman ve Baron (2005) niyet olgusuyla yakından ilişkili olan saldırganlık sınıflandırmasının açık ve gizli saldırganlık olduğunu belirtmiştir. Cinayet işlemek, hakaret etmek veya bir cisim fırlatmak gibi bazı davranışların saldırganlık olduğu kolayca fark edilebilirken; ihtiyaç duyulan

kaynaklardan yoksun bırakmak, över gibi yapıp eleştirmek gibi davranışların saldırganlık olarak tanımlanması daha zordur. Saldırganlık olduğu kolayca fark edilebilen davranışlar açık saldırganlıkken, saldırganlık olduğu kolayca görülemeyen davranışlar gizli saldırganlık şeklinde nitelendirilmektedir (Neuman ve Baron, 2005). Açık saldırganlıkta öfke çeşitli şekillerde açık bir biçimde sergilenirken, gizli saldırganlıkta failin öfkeli olup olmadığını söylemek zordur (Björkqvist, 1994). Gizli saldırganlıkta fail zarar verme niyetini saklamaya çalışır kurban gerçekten bir zarara uğrayıp uğramadığından emin olamaz.

Şekil 11.

Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları Ölçeği DFA Modeli



Tartışma

Öğretmenlerin saldırganlık, işyeri saldırganlığı kavramını nasıl tanımladıkları, ne tür davranışların işyeri saldırganlığı olarak algılandığını ortaya koymaya çalışan bu araştırmada, öğretmenler saldırganlığı "hedefin rahatsız edici bulunduğu, durumdan duruma değişebilen, öfke duygusuyla sergilenmiş çoğunlukla gözlenebilen eylemlerdir" şeklinde tanımlamışlardır. Saldırganlık fail niyeti, davranış, mağdur algısı şeklinde üç boyutlu bir biçimde ele alınacak olursa, fail niyetinin çalışma grubundaki öğretmenlerin başvurduğu bir ölçüt olmadığı görülmektedir. Saldırganlığı tanımlarken davranış örneklerinden yola çıkılması yani gözlenebilen eylemler vurgusu, Loeber ve Hay'in (1997) "saldırganın niyeti" yerine gözlemlenebilir böylece nicelleştirilebilir eylemlerin saldırganlık olarak tanımlanması gerektiği görüşüyle paraleldir. Loeber ve Hay'e (1997) göre saldırganlık tanımında "niyet" ölçütüne yer verilmemesi gerekliliğinin bir sebebi de, birçok saldırganın kötü bir niyeti olduğunu reddetmesidir. Anderson ve Bushman (2002) ve Baron ve Neuman'ın (1998) saldırganlık tanımında büyük önemle vurguladığı "failin zarar verme amacıyla/niyetiyle sergilediği davranış" ölçütünü bu araştırmanın bulguları doğrulamamaktadır. Daha önce belirtildiği gibi Anderson ve Bushman'ın (2002) saldırganlık tanımında üç özellik vardır. Bunlardan ilki saldırganlığın gözlenebilir bir davranış olması, ikincisi saldırganlığın zarar verme niyetiyle gerçekleştirdiği davranışlar olmasıdır. Ancak yazarlar üçüncü özellik olarak, saldırganlığın mağdurun zarar görmekten kaçındığı davranışları kapsadığını belirtmişlerdir. Başka bir deyişle çalışma grubuna katılan öğretmenler saldırganlık tanımlarında Anderson ve Bushman'ın (2002) üç ölçütünden ikincisini vurgulamazken, mağdurun kaçındığı davranışları öne çıkarmışlardır. Çalışma grubundaki öğretmenler öfke duygusuna yer vermiş olsalar da, öfke her zaman saldırganlığa sebep olmayabilir. Nitekim öfke çeşitli etmenlerle bir araya geldiğinde saldırgan davranış sonucunu doğurur.

İşyeri saldırganlığını tanımlarken, öğretmenlerin "genel saldırganlık ve işyeri saldırganlığı arasındaki farklara odaklandığı görülmüştür. Özellikle genel saldırganlığın ve işyeri saldırganlığının bağlamının farklılıkları işaret edilmiştir. Baron ve diğerlerine göre (1999) işyerindeki saldırganlığın genel saldırganlıktan farklı olmasının üç sebebi vardır. Öncelikle, bir iş birimindeki çalışanlar düzenli olarak ve tekrar tekrar temas halindedirler bu da mağdurların intikam alabilme ihtimallerini arttırır. İkinci olarak, işyerinde çalışanlar genellikle birbirini çok iyi tanır bu da saldırganın anonim olabilme ihtimalini düşürür ve son olarak işyerindeki saldırganlığın potansiyel tanıkları vardır. Dolayısıyla katılımcıların, alanyazınla paralel şekilde ifade ettikleri gibi, işyeri saldırganlığı genel saldırganlıktan farklı şartlar altında gerçekleşir.

Çalışma grubundaki öğretmenlerin getirdiği işyeri saldırganlığını tanımının alanyazınla uyuşan taraflara olsa da, bir noktaya hiç değinilmediği görülmektedir. Şöyle ki, Neuman ve Baron (1997, 1998) işyeri saldırganlığı tanımlarında sadece beraber çalışılan kişilere değil örgüte zarar verecek girişimlerin de işyeri saldırganlığı olduğunu savunurken, çalışma grubundaki öğretmenler okula veya örgütlerine zarar verebilecek

davranışlar noktasından hiçbir görüş sunmamışlar, işyeri saldırganlığını kişilerarası bir olgu olarak ele almışlardır.

Çalışma grubundaki öğretmenlerin işyeri saldırganlığına dair davranış örneklemelerinin en çok sözel saldırganlıkla, sonra psikolojik ve son olarak fiziksel saldırganlık ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Alanyazındaki bulgularla karşılaştırıldığında (Chang and Cho, 2016; Spector, Zhou ve Che, 2014, Zhang vd., 2017) işyerinde en az sergilenen saldırganlık türünün fiziksel saldırganlık olması bulgusu pek şaşırtıcı değildir. Baron ve diğerleri'nin (1999) "düşmanca ifadeler" (expressions of hostility) şeklinde adlandırdığı sözel saldırganlık davranışları, işyerinde diğer kategorilere nazaran (engelleme ve açık saldırganlık) daha fazla sergilenmektedir. Geddes ve Baron'un (1997) bir çalışmasında yöneticilerin %68.9'u, olumsuz performans değerlendirmeleri sonrasında, sözel saldırganlığın kurbanı olduklarını belirtmişlerdir. Fiziksel saldırganlığın çok daha az ifade edilmesinin sebebi bu tip davranışların idari ve adli cezalarla sınırlandırılmış olması olabilir. Psikolojik saldırganlığın sözel saldırganlıktan daha az örneklendirilmesinin sebebi ise saldırganlık olarak adlandırılması zor, saldırganın zaman zaman anonim olduğu durumlar olması olabilir. Sözel saldırganlığın pek çok formunun veya fiziksel saldırganlığı doğrudan saldırganlık olarak algılayabilmek kolayken, psikolojik saldırganlık daha kafa karıştırıcı, niyeti anlaşılmayan davranışlardan oluşabilir. Bu yüzden de hem mağdur hem de gözlemcilerin saldırganlık olarak algılayıp algılamamaları çeşitli değişkenlere göre farklılaşabilir.

Araştırmanın yöntem bölümünde de belirtildiği gibi keşfedici sıralı desende yapılan bu çalışmada çalışma grubundaki öğretmenlerin işyeri saldırganlığına dair verdikleri örnekler ve tanımlar bu ölçeği geliştirmekte temel oluşturmuştur. Çalışma grubundaki öğretmenlerin işyeri saldırganlığı olarak tanımladığı ve örneklendirdiği davranışlar sözel, psikolojik ve fiziksel işyeri saldırganlığı olmak üzere üç temaya göre sınıflandırılmıştır. Bu doğrultuda madde havuzu oluşturulup üç boyutlu bir ölçek beklentisiyle yola çıkılmıştır. Ancak ölçeğin deneme safhasından sonra yapılan faktör analizlerinde üç faktörlü yapının doğrulanmadığı görülmüştür. Açık ve gizli saldırganlık olarak adlandırılan iki faktörlü yapıda maddeler anlamlı bir bütün oluşturmuş ve bu yapı istatistikî olarak doğrulanmıştır. Başka bir deyişle nitel aşamada kullanılan kuramsal çerçevede nicel aşamada tam olarak doğrulanmamıştır. Bunun çeşitli sebepleri olabilir; öncelikle nitel analizlerde kullanılan çerçevede saldırgan davranışın sergilenmesinde kullanılan araçlara odaklanılmıştır. Örneğin sözel saldırganlıkta sözel, psikolojik saldırganlıkta psikolojik ve fiziksel saldırganlıkta fiziksel araçların kullanılacağı varsayılmıştır. Oysa faktör analizlerinde örneklemin işyeri saldırganlığını iki ölçüte göre - niyet veya saldırganlığın üçüncü kişiler tarafından açıkça görülüp görülmediği- algıladığı ortaya çıkmıştır. Böylece nitel sınıflandırmada sözel işyeri saldırganlığı olarak tanımlanan bazı davranışların fiziksel saldırganlık olarak tanımlanan bazı davranışlarla aynı faktörde bulunduğu ortaya çıkmıştır. Örneklendirmek gerekirse "bir öğretmenin başka bir öğretmene hakaret etmesi, küfür etmesi veya bela okuması" şeklinde sözel saldırganlık davranışı "bir öğretmenin başka bir öğretmene fiziksel olarak saldırmaması" maddesiyle aynı faktördedir. Bunun sebebi

Türk kültüründe küfür etmek davranışının neredeyse fiziksel olarak saldırmakla aynı kategoride algılanması olabilir.

Gizli saldırganlık olarak adlandırılan maddeler incelendiğinde de nitel analizlerde fiziksel saldırganlık olarak sınıflandırılan “bir öğretmenin başka bir öğretmen gelince ortamı terk etmesi” gibi maddelerin “bir öğretmenin başka bir öğretmenin başarılarını takdir etmemesi” gibi psikolojik veya “bir öğretmenin başka bir öğretmene selam vermemesi” gibi sözel saldırganlık maddeleriyle aynı faktör altında bulunduğu görülmektedir. Türk toplumu gibi onur kültürü baskın olan toplumlarda (Uskul ve Cross, 2019) üçüncü kişi tarafından saldırganlığın gözlenebilmesinin önemli bir ayırım noktası olduğu yorumu da yapılabilir. Üçüncü kişilerin açıkça saldırganca diye tanımlayabilecekleri davranışlar daha ciddi algılanıyor olabilir ve hatta hedefin intikam almaya zorlayıcı bir etmen olduğu düşünülebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın en temel çıkarımlarından biri saldırganlık ve işyeri saldırganlığı tanımının kuramsal tanımlarıyla örtüşmeyen yönleri olduğudur. Saldırganlık, hedefin rahatsız edici bulunduğu, durumdan duruma değişebilen, öfke duygusuyla sergilenmiş, çoğunlukla gözlenebilen eylemlerdir. İşyeri saldırganlığı ise genel saldırganlıktan farklı olarak iş ortamında çalışanlardan diğer çalışanlara yönelik olarak, öfke duygularıyla sergilenen, mağdurun rahatsızlık duyduğu tüm eylemlerdir. Öğretmenlerin sergilediği işyeri saldırganlığı sözel, psikolojik ve fiziksel saldırganlık olarak değil, açık ve gizli işyeri saldırganlığı olarak iki türdedir.

Bu çalışma Türkiye’de işyeri saldırganlığı alanında yapılan öncü çalışmalardan biri olmakla birlikte, çeşitli sınırlılıkları vardır. Bunlardan biri nitel aşamada bulguların sadece görüşme verilerine dayalı olarak oluşturulmasıdır. Ayrıca araştırmanın çalışma grubu bir ilde çalışan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Ölçek çalışmasındaki örneklemin de bir ildeki öğretmenlerden oluşması ve etik kaygılar dolayısıyla saldırganlık maddelerinin mağdur veya saldırgan deneyimini ortaya koyacak biçimde değil, gözlemci açısından yazılması sınırlılıklardır. Bunların yansısı, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin diğer öğretmenlere karşı sergilediği saldırganlık ele alınmış, yöneticiye veya veliye yönelik, onlardan öğretmenlere yönelik saldırganlık davranışları araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda farklı bağlamlara sahip eğitim örgütlerinde ve Türkiye çapında işyeri saldırganlığı araştırmalarının yapılması; nitel araştırmalarda öğretmen soruşturmaları, medyaya yansıyan işyeri saldırganlığı olayları gibi farklı veri kaynaklarına başvurulması önerilmektedir. Saldırganlığın hedefi veya faili olan bireylerle yapılacak vaka çalışmaları da alan yazına önemli katkılar sunacaktır. Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının başka örneklerle test edilmesi de tavsiye edilmektedir.

Bu araştırmanın nitel bulguları doğrultusunda uygulayıcılara öğretmenlerin hizmet öncesi dönemdeki eğitimlerinde etkili iletişim veya psikoloji gibi derslere yer verilecek biçimde yeniden düzenlenmesi önerilmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin

seçilmesi, atanması ve denetlenmesi sürecinde adayların mesleğe psikolojik olarak uygunluklarının çeşitli yöntemlerle ölçülmesi; öğretmenlerin iş yükünün ve ücretlendirilmesinin çalıştıkları okulun şartlarına göre düzenlenmesi; eğitim sisteminde hızlı ve hazırlıksız değişimlerden kaçınılması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulunun 04/02/2019 tarihli ve 02/54 no'lu kararıyla onaylanmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam: Çalışmadan önce tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Hakem değerlendirmesi: Hakem değerlendirmesi yapılmıştır.

Yazarların Katkısı: Eser tek yazarlıdır.

Çıkar Çatışması: Bu çalışmada yazar tarafından beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Açıklama: Bu çalışmada herhangi bir finansal destek kullanılmamıştır.

Kaynaklar

- Anderson, C. A. ve Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Psychology*, 53(1), 27-51. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>
- Anderson, C. A. ve Huesmann, L. R. (2003). Human aggression: A social cognitive view. M. A. Hogg ve J. Cooper (Ed.) *The Sage handbook of social psychology* (s. 296-323). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Anderson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Archer, J. ve Coyne, S. M. (2005). An integrated review of indirect, relational, and social aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 9(3), 212-230. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0903_2
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q)
- Baron, R. A., Neuman, J. H. ve Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25(4), 281-296. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1999\)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1999)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J)
- Beugré, C. D. (2005a). Reacting aggressively to injustice at work: a cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 291-301. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8265-1>
- Beugré, C. D. (2005b). Understanding injustice-related aggression in organizations: A cognitive model. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1120-1136. <https://doi.org/10.1080/09585190500143964>
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in physical verbal, and indirect aggression: A review of recent research. *Sex Roles*, 30(3), 177-188. <https://doi.org/10.1007/BF01420988>
- Brown, V. M., Loh, J. M. ve Marsh, N. V. (2012). Moderators of workplace aggression: The influences of social support and training. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 5, 32-42. <https://doi.org/10.1017/orp.2012.4>
- Burton, J. P., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2005). The role of self-esteem and social influences in aggressive reactions to interactional injustice. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 131-170. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6995-8>
- Bushman, B. J. (2017). Aggression and violence. R. Biswas-Diener ve E. Diener (Ed.) *Noba textbook series: Psychology*. Champaign, IL: DEF publishers. 10.04.2017 tarihinde <http://nobaproject.com/modules/aggression-and-violence> web adresinden erişilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum* (9. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chang, H. E. ve Cho, S. H. (2016). Workplace violence and job outcomes of newly licensed nurses. *Asian Nursing Research*, 10(4), 271-276. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.09.001>
- Childress, N. M. (2014). *The effect of organizational violence prevention climate and workplace aggression within schools: An investigation of burnout syndrome in teachers and the moderating effect of locus of control, communal orientation, and violence prevention climate* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Graduate School of Wayne State University, Detroit, Michigan.
- Creswell, J. W. (2017). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*. (Çev. M. Sözbilir, S. Çelik, İ. H. Acar ve Y. Göktaş). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Crick, N. R. (1996). The role of overt aggression, relational aggression, and prosocial behavior in the prediction of children's future social adjustment. *Child Development*, 67(5), 2317-2327. <https://doi.org/10.2307/1131625>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

- Dodge, K. A. (2006). Translational science in action: Hostile attributional style and the development of aggressive behavior problems. *Development and Psychopathology*, 18(3), 791-814. <https://doi.org/10.1017/s0954579406060391>
- Dodge, K. A. ve Coie, J. D. (1987). Social-information-processing factors in reactive and proactive aggression in children's peer groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1146-1158. <https://doi.org/10.2307/1131875>
- Feshbach, S. (1964). The function of aggression and the regulation of aggressive drive. *Psychological Review*, 71(4), 257-272.
- Geddes, D. ve Baron, R. A. (1997). Workplace aggression as a consequence of negative performance feedback. *Management Communication Quarterly*, 10(4), 433-454. <https://doi.org/10.1177/0893318997104002>
- Husserl, E. (2012). *Ideas: General introduction to pure phenomenology*. Routledge.
- Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834. <https://doi.org/10.1177/014920630202800606>
- Loeber, R. ve Hay, D. (1997). Key issues in the development of aggression and violence from childhood to early adulthood. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 371-410. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.371>
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A social- psychological perspective. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (s. 13-40). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80066-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80066-X)
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. R.A. Giacalone ve J. Greenberg (Ed.) *Antisocial Behavior in Organizations* (s. 37-67). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Rai, S. (2002). Preventing workplace aggression and violence--A role for occupational therapy. *Work*, 18(1), 15-22.
- Sasson, D. ve Somech, A. (2015). Observing aggression of teachers in school teams. *Teachers and Teaching*, 21(8), 941-957. <https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1005865>
- Schat, A. C. H., Frone, M. R. ve Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of workplace aggression in the U.S. workforce: Findings from a national study. E. K. Kelloway, J. Barling ve J. J. Hurrell (Ed.) *Handbook of workplace violence* (s. 47-89). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sears, R. R. (1961). Relation of early socialization experiences to aggression in middle childhood. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(3), 466-492. <https://doi.org/10.1037/h0041249>
- Spector, P. E., Zhou, Z. E. ve Che, X. X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: a quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 72-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.01.010>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. New York: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Underwood, M. K. (2004). III. Glares of contempt, eye rolls of disgust and turning away to exclude: Non-verbal forms of social aggression among girls. *Feminism & Psychology*, 14(3), 371-375. <https://doi.org/10.1177/0959353504044637>
- U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2015). Number of fatal work injuries, 1992-2013. 17.12.2012 tarihinde <https://www.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0012.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Whitfield, C. L., Anda, R. F., Dube, S. R. ve Felitti, V. J. (2003). Violent childhood experiences and the risk of intimate partner violence in adults: Assessment in a large health maintenance organization. *Journal of Interpersonal Violence*, 18(2), 166-185. <https://doi.org/10.1177/0886260502238733>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zhang, L., Wang, A., Xie, X., Zhou, Y., Li, J., Yang, L. ve Zhang, J. (2017). Workplace violence against nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 72, 8-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.04.002>

Yazarlar

İletişim

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Ofisinde Öğretim Görevlisi olarak çalışmakta olan Başak COŞKUN, lisans eğitimini ODTÜ İngilizce Öğretmenliği, yüksekisans eğitimini Erciyes Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Tertişi, Planlaması ve Ekonomisi, doktorasını ise Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi programında tamamlamıştır.
İletişim

Öğr. Gör. Dr. Başak COŞKUN, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Ofisi, Damat İbrahim Paşa Yerleşkesi, Kapadokya Teknopark A Blok.

E-mail: basakcoskun@nevsehir.edu.tr