



## Öğretmenler Açısından Hukuksal Farkındalığın Psikolojik Tacize Etkileri

Furkan Fahri Altıntaş<sup>a</sup>, Abdullah Karakaya<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

<sup>b</sup>Karabük Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Karabük.

### Öz

Bu çalışmada, psikolojik taciz kavramı, kamu kurumlarında psikolojik tacizin oluşma koşulları, öğretmenlerin işyerinde psikolojik tacizle karşılaşmaları durumunda bununla nasıl mücadele edecekleri veya hangi hukuki yollara başvurabilecekleri, hangi hukuki yolların farkında oldukları ve bu farkındalıkların psikolojik yıldırmanın (mobbing) etkisinin azaltılmasındaki rolü incelenmiştir. Ayrıca hukuki farkındalıklar veya psikolojik tacize karşı hukuki başvuru yöntemleri aralarında anlamlı bir fark olup olmadığı, meslek süreleri dikkate alındığında öğretmenler arasında psikolojik yıldırma etkisinin azaltılması açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın örneklemini Kastamonu ili Araç ilçesi orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmadan nicel sonuçlar elde edilmiş ve sosyal bilimler için kullanılan istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik tacize karşı başvurulan hukuki yöntemlerin farkında oldukları, kullanılan bu yöntemlerin bazılarının psikolojik tacizin azalması açısından kendileri için anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik taciz (mobbing, psikolojik yıldırma), hukuksal farkındalık, öğretmenler.

### The Effects of Legal Awareness against Mobbing from the Point of Teachers

#### Abstract

In this study, the psychological harassment (mobbing) concept, the conditions of psychological harassment in public organizations, in the case of harassment how teachers cope with that, what kind of legal actions they can take or what kind of legal actions they are aware of, and the role of awareness in order to reduce the effect of mobbing are examined. Besides whether there is a significant difference between legal awareness or legal actions against mobbing, and also if there are differences in the reduction of the effect of mobbing according to their years of seniority. The sample of the research consists of the secondary school teachers in Araç, a city of Kastamonu province. The quantitative data were obtained by a structured questionnaire and data were analyzed using statistical methods for social sciences. Findings show that teachers are aware of the legal actions against mobbing, some legal actions they take are useful in order to reduce the harassment.

**Keywords:** Psychological harassment (mobbing, psychological terrorization), legal awareness, teachers.

### GİRİŞ

Mobbing üzerine gerçekleştirilen öncü çalışmalardan biri 1976 yılında Brodsky'nin işyerinde kötü muamele (harrassment) ile ilgili yaptığı çalışmadır. Söz konusu çalışmada Brodsky; lakap takma, günah keçisi yapma, fiziksel taciz ve iş baskısını, işyerinde en az cinsel taciz kadar sık karşılaşılan ve en az onun kadar önemli

sayılabilecek taciz şekilleri olarak ifade etmektedir. 1980'li yılların başında İsveçli çalışma psikologu Heinz Leymann, mobbing kavramını ilk kez işyerlerinde yaptığı araştırmalar sonucu işyerlerinde çalışanlar arasında saldırgan ve düşmanca davranışlar olduğunu tespit ettiğinde kullanmıştır (Karshoğlu, 2013: 23). Küreselleşmeyle paralel olarak ortaya çıkan mobbing kavramı artık kamu ve özel sektörlerde görülmeye başlanmıştır. Özellikle rekabet ortamının sıklaşması veya yoğunluğunun oluşturulması mobbing kavramının niteliğini iyice somutlaştırmıştır. Peki mobbing neden uygulanır? Niçin çalışanlar buna maruz kalır? Mobbingin oluşumu tetikleyen faktörler nelerdir? Söz konusu anılan soruların cevapları çok boyutlu olarak değerlendirilebilir. Mobbing kavramının daha belirgin ve değişkenlerinin ortaya çıkarabilmek için bu kavramı örgüt içinde incelemek gerekmektedir. Örgütlerde mobbing, diğer çalışanlara kasten zarar vermek stratejisiyle kullanılan gizli agresif grup davranışlarına ve örgütte işçilerin işten ayrılması niyetiyle yapılan eylemlere odaklanmaktadır (Sheehan, 2004: 3). Bu eylemler genellikle sık sık ve uzun bir sürede yapılan önemli psikomatik ve sosyal felaketlerle sonuçlanan (Leymann, 1990: 120) kişiyi korkutmak, yıldırma ve işten ayrılmasını sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Örgüt yapısı ise, bir örgütün rolleri arasında ilişkilerin kümesi (Grossi, vd., 2007: 225) olarak değerlendirilir. Türkiye'de bu konunun hukuki açıdan incelendiği bilimsel çalışmalarda ise bugüne kadar konu genellikle iş hukuku bakımından ele alınmış olup, idare hukuku boyutu üzerinde pek durulmamıştır. Örneğin, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda işçiler bakımından işyerinde "psikolojik taciz" kavramına açıkça yer verilmektedir.

Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. maddesinin birinci fıkrasına göre "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Ancak kamu görevlileri bakımından henüz bu konuda kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır (Kasapoğlu, 2013: 93). 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan işyerlerinde psikolojik taciz'in önlenmesi hakkındaki Başbakanlık genelgesi, Alo 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun oluşturulması gelecekte psikolojik taciz ile ilgili kanuni bir düzenleme için bir adım sayılabilir. Ancak, bu kavramın sadece işçiler bakımından değil, kamu görevlileri bakımında da incelenmesi, idare hukuku boyutuyla da ele alınması son derece önemli ve gereklidir. Çünkü kamu kurum ve kuruluşlarında da psikolojik tacizle oldukça sık karşılaşılmaktadır.

## 1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Mobbing, İngilizcede "örgütsel baskı" anlamına gelen "mob" kelimesinden gelmektedir. "Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme ya da sıkıntı verme gibi anlamlar taşır (Tınaz, 2006: 7). Mobbing, işyerinde ki bir kişiye, bir ya da birkaç kişi tarafından yapılan sistematik, etik olmayan ve düşmanca davranışlar anlamına gelmektedir (Leyman, 1990: 120). Örgütte birey ya da gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil

etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde görülen davranışları içermektedir (Kırel, 2007: 318). Ayrıca mobbing, kişiye tacizle, zorbaca ve saldırganca davranılarak onu sosyal ilişkilerden dışlamak ya da işyerindeki statüsünü, kapasitesinin altında işler vererek küçük düşürmektir (Zapf ve Gross, 2001: 498). Özet olarak mobbing insana yakışmayacak davranışlardır. Leymann, bu davranışlar hakkında çalışmalarının sonunda belirlediği 5 farklı grup ve bu grupları oluşturan 45 farklı davranış biçimi açıklamış, bu grupları, mağdurun iletişim kurma, sosyal ilişkileri, itibar ve saygınlığı, mesleki durumu ve fiziksel sağlığını hedef alan davranışlar şeklinde sınıflandırmıştır (Leymann ve Gustafsson, 1996: 170). İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne göre, psikolojik taciz kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik Taciz olarak da nitelendirilen mobbing kavramı özellikle 20.yüzyıllarda kendini daha çok belirgin hale getiren kavramdır. Bu kavram muhakkak daha önceki yıllarda ortaya çıkmış olup, kendisinin farkındalık yaratması kitle iletişim araçlarının etkinliği ve buna bağlı olarak bilinçlenme sürecinde meydana gelmiştir. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), varlığı çok eskiye dayanmakla birlikte, böylesi bir tacize maruz kalanların uzunca bir süre açığa çıkarmaktan ve varlığını kabullenmekten kaçındığı, ancak gelişen bilinç ve farkındalıkla birlikte özellikle son zamanlarda çalışma hayatının gündemine yerleşmiş ve disiplinler arası platformda sıkça ele alınmış bir olgudur. (Leymann, 1990: 119-120). Tarihsel süreç içinde günümüzdeki durum değerlendirildiğinde ise mobbing olgusunun, giderek daha çok farkına varıldığı bu nedenle benzer yayınların popülerlik kazanmaya başladığı, konuya yönelik bilincin artması ile bir takım yardım örgütlerinin ve internet sitelerinin de kurulduğu görülmektedir (Cowie, vd., 2002: 46). 1980'li yıllarda psikolojik tacizin belirgin olarak ortaya çıkmaması toplumların farkındalıklarıyla doğru orantılıdır. Bu farkındalıklar özellikle kitle iletişim araçlarının etkinliği ve bilginin hızla kitleler arasında yayılması mobbing olgusu hakkında çalışan kesimlerce bilinçlenmesine neden olmuştur. Özellikle demokrasi ve insan haklarının gelişimiyle psikolojik taciz hukuki bir boyut kazanmıştır.

### **1.1. Kamu Örgütlerinde Psikolojik Yıldırma Ortaya Çıkaran Koşullar**

Literatürde psikolojik tacizin (Mobbing) oluşum koşulları bakımından objektif yargılar mevcut değildir. Dolayısıyla mevcut bulunan literatürdeki değerlendirmelerin ortak görüşleri dikkate alınarak psikolojik yıldırmanın oluşma koşulları belirlenmiştir. Psikolojik Tacizin oluşması için 4 koşul gereklidir. İlk olarak tacize maruz kalan kişinin örgütte çalışması gerekmektedir. İkinci olarak tacize maruz kalan ve uygulayan kişinin aynı örgütte olması gerekmektedir. Ayrıca maruz kalan ve yıldırma uygulayanın hiyerarşik bir ast-üst ilişkisi içerisinde olması gerekli değildir. Dolayısıyla psikolojik taciz olgusu örgüt içerisindeki yatay ilişkilerden de kaynaklanabilmektedir. Hatta ast üste veya mahiyet amire psikolojik tacizde bulunabilir. Mobbing, işyerinde hiyerarşik düzende her kademedeki çalışanlar veya yönetim kademesindeki amirce

gerçekleştirilen ve mağdur çalışanın manevi bütünlüğünü ihlal etmeye yönelik olarak geniş bir yelpazedeki olumsuz ve kötü tutum ve davranışlarla sergilenen davranışlar bütününe ifade etmektedir (Ulusoy, 2013: 166).

Üçüncü olarak psikolojik taciz uygulayan kişinin eylem ve tehditlerinin iş ile ilgili olma zorunluluğu yoktur. Dördüncü olarak psikolojik taciz uygulayan kişinin eylemleri insanlık dışı sıralı eylemler olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca psikolojik tacize uğrayan kişinin kendisine uygulanan psikoloji tacizin niteliği çok önemlidir. Çünkü bu nitelik psikolojik yıldırmaya karşı uygulanabilecek hukuki süreci etkilemektedir. Örneğin psikolojik taciz kapsamında uygulanan hakaret suçu için suçun soruşturulması bakımından Türk Ceza Kanununda şikâyet unsuru ararken, yine psikolojik taciz kapsamında kişiyi hürriyetinden yoksun bırakma ya da kasten yaralama suçlarında ise şikâyet şartı aranmamakta olup kamu adına soruşturma yapılmaktadır.

Psikolojik taciz (mobbing) olgusunun oluşumunda tartışmalı bir konu ise fiziksel şiddetlerin psikolojik taciz durumunu oluşturup oluşturmadığıdır. Elliot, Davenport, Schwarz bu konuda fiziksel şiddet durumunun oluşmasını ele almış ve psikolojik tacizin oluşumundan süreçten bahsetmiştir. Bu süreç içerisinde hedefteki kişinin kendisini ifade etmesi engellenir yahut itibarına yönelik saldırılar gerçekleştirilir; hatta kişiye karşı doğrudan fiziksel veya cinsel taciz teşkil edecek saldırılar gerçekleştirilir (Davenport, vd., 2005: 48-49). Aynı şekilde Heinz Leymann, mobbing davranışlarını süreç içinde gelişen 45 ayrı davranış olarak tanımlamış ve beş farklı grupta toplamıştır. Bu beş farklı grup içerisinde Leyman psikolojik tacizden bahsederken 5' inci grupta topladığı sağlığa doğrudan saldırı davranışları olarak kişiye fiziksel olarak zarar verilmesinden ve kişiye cinsel taciz uygulamasından bahsetmiştir (Temizel, 2013: 320). Fakat Lorho ve Hilp bu konuda psikolojik tacizin (mobbing) oluşumunda yine süreçten bahsetmiş psikolojik tacizi tekrarlayan davranışlar şeklinde görülmesini (belli bir sürede birkaç defa tekrarlanmış olması), belli bir sürenin üzerinde devam eden bir süreç olması, en az 6 ay süreyle devam etmesi), fakat fiziksel olmayan davranışları içermesi, kişiyi küçük düşürmeye yönelik olarak yapılması şeklinde açıklamıştır (Lorho ve Hilp, 2001: 7).

## **1.2. Psikolojik Yıldırmanın Hukuksal Boyutu ve Psikolojik Yıldırmanın Korunma Yöntemleri**

### **1.2.1. İdareye Şikâyet Başvurusu**

Anayasa'nın md. 74/1-2'ye göre ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 21'e göre idareye şikâyet usulü dilekçe hakkı yoluyla dolaylı olarak anlatılmıştır. Anayasamıza göre, "vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir." Bu duruma göre dilekçe ile kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri yine kamuya yazı ile ihbar edilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 21'e göre ise, kamu görevlileri, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı sözlü ya da yazılı olarak silsileyi bozmadan şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesine göre şikâyet hakkında karar verme yetkisi şikâyet edilenin ilk disiplin amirine aittir. Şikâyeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere 3 gün içinde intikal ettirirler. Şikâyet edene de durum hakkında bilgi verirler.

Yine Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesine göre şikâyetler idare tarafından incelenir, karara bağlanır ve şikâyet edene tebliğ edilir. Bütün bu işlemlerin süresi 30 gündür. Söz konusu yönetmeliğe göre şikâyetin silsile yoluyla amire yapılması şikâyetin ilgili yönetmeliğin usule uygun olarak veya şekil olarak doğru olması şikâyetin anlamlı olması bakımından önemlidir. Aksi halde amir atlanarak yapılan şikâyet usulsüz şikâyete girmektedir. Psikolojik taciz de devlet memura yakışmayan bir tutum ve davranış olarak değerlendirilebilir. Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun md.125/B'de kınama cezasını gerektiren fiil ve hallerden bazıları(md.125/B-c: Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak, md.125/B-g: İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak vs.) psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilir ve bu halleri işleyen kamu görevlisi kınama cezası ile cezalandırılır. Devlet Memurları Kanunu md.125/B'de kınama cezasını gerektiren fiil ve halleri işleyenler idari yaptırıma maruz kalabilir. İdari yaptırımların en önemli özelliği, idare tarafından ve idare hukuku usullerine göre kararlaştırılıp uygulanmalarıdır (Onar, 1966: 1491).

### **1.2.2. Kamu Denetçiliği (Ombudsman) Kurumu'na Başvurma**

Kamu görevlisinin psikolojik tacize uğraması durumunda başvurabileceği bir diğer hukuki yol ise, Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsman)'na başvurudur. Türk idare sisteminde yerini alan Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tarafsızlığının ve bağımsızlığının güvence altına alınmasının ve sağlıklı bir işleyişe sahip olmasının, hem idarenin eylem ve işlemleri karşısında vatandaşları haklarını aramaya yönelteceği, hem de idari yargı başta olmak üzere diğer denetim mekanizmalarının yükünü azaltabileceği düşünülmektedir (Erhürman, 1995: 31).

Anayasa'nın 74. maddesine göre, herkes, kamu denetçisine başvurabilir. Ombudsmanın, idarenin işlemlerini iptal etme, idareyi tazminat ödemeye mahkum etme ya da idareye emir verme gibi yetkileri bulunmamaktadır. Başka bir deyişle ombudsmanın kararlarını yerine getirmemek, idareyi ve kamu görevlilerini, hukuki ya da cezai sorumlulukla karşı karşıya bırakmamaktadır. Ombudsmanın vereceği kararların etkinliği ancak, bu kararları yerine getirmeyen idare ve kamu görevlileri üzerinde halk baskısını artırmakla mümkün olabilecektir (Kestane, 2006: 134). Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görevi yönetimin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler. Kamu Denetçiliği Kurumu kanuna istinaden bu kuruma başvurmak için; kuruma başvuru ve

yapılacak işlemler 6328 sayılı kamu denetçiliği kurumu kanununun 17. maddesinin 3. bölümü olan kuruma başvuru ve yapılacak işlemler bölümünde anlatılmıştır.

Bir kamu kurum veya kuruluşunda bir kamu görevlisine, diğer bir kamu görevlisi tarafından yapılan psikolojik taciz de, idarenin işleyişi sırasında meydana geldiğinden ve psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisi de idarenin bir parçası olduğundan, kuruma şikayet söz konusu olabilecektir. Ancak bunun için öncelikle, idari başvuru yollarının tüketilmesi gerekir. Ayrıca bu durum kanunun 17. maddenin 3.bölüm 4. fıkrasında belirtilmiştir. Diğer türlü doğrudan kamu denetçiliğine başvuru usulsüz başvuruya girmektedir. Eğer idare, psikolojik tacize ilişkin başvuruya 60 gün içinde olumsuz cevap verirse veya 60 gün içinde idare psikolojik tacize ilişkin başvuruya cevap vermezse, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde, psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi, kuruma başvurabilecektir. Dolayısıyla ilk önce idareye başvuru durumu esas alınmıştır. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu md.5/1'de kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikayet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir. Bu düzenlemeye göre, psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin Kamu Denetçiliği Kurumu'na yapacağı başvuru üzerine verilecek karar idari davaya konu olabilecek icrai bir karar niteliğinde değil tavsiye niteliğinde olacaktır. Çünkü 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu md. 5/1'e göre, kurum, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarına ilişkin olarak idareye sadece tavsiyeler bulunmakla görevlidir.

Kurumun, şikayet konusu durumu her türlü yöntemle inceleyebilmesine, gerçek durumu tespit edebilmesine, elde ettiği sonuçları, görüşleri ve eleştirileri idareye bildirmesine, idareden tutumunu veya davranışlarını değiştirmesini isteyebilmesine ve nüfuzunu kullanabilmesine karşın; idareyi bağlayıcı nitelikte kararlar alamaması, idare üzerinde yaptırım gücünün bulunmaması, bir idari işlem veya eylemi iptal edememesi ve bir memur hakkında disiplin cezası uygulayamaması eksiklik olarak kabul edilmektedir (Dursun, 2011: 396). Kurumun idarenin işlem ve eylemleri üzerinde başka bir yetkisi bulunmadığı gibi, herhangi bir müeyyide uygulama yetkisi de bulunmamaktadır. Kamu Denetçiliği kurumu idare ve şikayet eden karşısında nesnelliğini korumak istemiştir. Ombudsmanlık kurumu, vatandaş devlet erkine karşı koruyan bir yapı olarak ortaya çıkmıştır ve vatandaşların yönetime katılma veya en azından idarenin aldığı kararları etkileme imkânına kavuşmaları bakımından önemlidir. Bu kapsamda, ombudsmanlık kurumunun uygulamaları, idari kararların alınmasında vatandaş odaklı yönetim sisteminin benimsenmesine katkıda bulunmakta ve uygulamaların daha şeffaf ve daha anlaşılır yapılmasına yardımcı olarak, demokratik kültürün toplumda yerleşmesini sağlayan önemli bir kurum işlevi görmektedir (Akıncı, 1999: 293). Sonuç olarak 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununa göre kurum, inceleme ve araştırma sonucunu ve varsa önerilerini ilgili mercie ve başvurana bildirir. Kurum, başvurana, işleme karşı başvuru yollarını, başvuru süresini ve başvurulacak makamı da gösterir.

### 1.2.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvurma

25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu; Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na ilişkin Başbakanlık Genelgesi birlikte değerlendirildiğinde son yıllarda kamu yönetimi alanında sıklıkla kullanılan kimi kavramların Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na ilişkin olarak oluşturulan mevzuata girdiği görülmektedir. Bu kavramlar "yönetim", "hesap verebilirlik", "saydamlık", "açıklık", "vatandaş odaklılık", "sonuca odaklılık", "sürekli gelişme", "kalite", "standart", "misyon", "performans" gibi kavramlardır (Arap ve Yılmaz, 2006: 2). Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak, 3628 sayılı Kanuna göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek, kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemekle görevli ve yetkilidir. Ancak 5176 sayılı Kanun md.4/1'e göre, kurula en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvurulabilir. Hangi statülerin genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak kurul tarafından belirlenir. Fakat dördüncü maddenin ikinci fıkrasına göre, diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir. Böylece kurul kararları diğer memurlar içinde geçerli olup, tavsiye niteliğindedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görevleri içinde, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla bizzat iddia sahibinin başvurusu söz konusu olmaktadır. Ayrıca 25.5.2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanununun ikinci maddesine göre kamu görevlilerinin mensubu olduğu kamu teşkilinin yönetmeliklerine belirlenen etik davranış ilkeleri kurumun eylem ve işlemlerinin aykırı bir durumun olup olmadığını inceler.

4. maddenin son fıkrasına göre ise yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar mevcutsa kurula başvuru olamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Bu kararlar, idari davaya konu olabilecek icrai nitelikte işlemler değil, bilirkişi faaliyeti görevi görmektedir. Sonuç raporu ilgililerin idaresine ulaştığı zaman idare bu kararı mağdur ve müştekiye bildirir. Müşteki bu duruma karşı idareye, cumhuriyet savcılığına veya hukuk mahkemelerine/idari mahkemeye başvurarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun psikolojik taciz ile ilgili araştırma raporunu/kararını psikolojik yıldırma ile ilgili olarak bilirkişi ve kanıt olarak gösterebilir.

#### 1.2.4. Tazminat Davası Açma

Bir eda davası olan tazminat davasının konusu; haksız fiilden sorumlu olan kişi veya kişilerin mağdurun uğradığı maddi veya manevi zararı tazmine mahkûm edilmesidir (Savaş, 2008: 123). Bu duruma kamu da çalışan öğretmenler açısından baktığımızda durum adli yargıda veya idari yargıda söz konusu olmaktadır. İdari yargı durumu söz konusu işlem psikolojik taciz uygulayan kamu görevlisi ve kamudaki işlerin yürütülmesi konusunda psikoloji tacize uğradığını iddia eden kamu görevlisinin tazminat davası idari yargı ile ilgilidir. Eğer kamu görevlisinin kamu işleri haricinde ki eylemleri psikolojik taciz olarak uygularsa bu durumda da adli davalarda tazminat davası açmak durumu söz konusu olmaktadır. Tazminat Davalarının söz konusu olması mağdur açısından zararın olması gerekmektedir. Zarar, suçla korunan hukuki yararda somutlaşınca, zararın türü de bu hukuki yarara göre belirlenir.

Medeni hukukta, maddî zarar, malvarlığında meydana gelen eksilme veya artmanın engellenmesidir (Karahasan, 1996: 54). Manevi zarar ise kişilik haklarını koruma kapsamına giren değerlerin ihlalden meydana gelen zarar olarak tanımlanmaktadır (Karahasan, 1996: 62). Doğrudan zarar bir mutlak hak ihlali eyleminin doğrudan yol açtığı zararı, dolayısıyla zarar ise, mağdurun bir mutlak hakkının ihlal edilmiş olması dolayısıyla uğradığı kazanç kaybı ve yapmak zorunda kaldığı masrafları ifade etmektedir (Özbek, 2006: 851). Mağdur, ancak gerçek kişi olabilir (Özgenç, 2006: 319). Birey dışında, devlet, aile, tüzel kişi, kişi ya da devlet topluluğu gibi kurum ve organlar bir suçtan zarar görmüş olabilirler, ancak suçun mağduru olamazlar (Koca ve Üzülmüş, 2009: 146).

Psikolojik tacizi idari boyut olarak ele alırsak görev kusuru önem kazanmaktadır. Görev kusuru yönetimdeki memurun kendisinde mevcut devlet adına görevi ile ilgili yetkilerini kullanırken işlediği kusurdur. Bu kusur iddiasının başvuru makamı idari mahkemelerdir. Bu yöntem de psikoloji tacize maruz kalan kamu görevlisi idare mahkemelere tam yargı davası açabilmektedir. Aleyhine çıkan kararlarda veya tazminin yetersiz görüldüğü durumlarda Danıştay'a başvurularak kararı için temyiz işlemine gidilebilmektedir. Psikolojik taciz durumunu, görev kusurunun kapsamında değerlendirdiğinde, meydana gelen zararı öncelikle idare karşılar. Daha sonra idare gerekli görürse sorumlusuna rücu ettirir.

Durumu adli boyutu ile ele alındığında ise hukuk mahkemeleri ile ilgilidir. Psikolojik taciz eyleminin adli bir boyut alabilmesi psikolojik tacizi uygulayanın kişisel kusurundan kaynaklandığı savıdır. Bu duruma göre bu davranışların kişisel kusur kapsamında değerlendirilmesi durumunda, kamu görevlisine karşı doğrudan doğruya adli yargıda veya hukuk mahkemelerinde tazminat davası açılabilir. Böyle bir durumda idarenin sorumluluğu söz konusu değildir. Dolayısıyla idari mahkemelere kişisel kusurdan dolayı başvuru imkânı oluşmamaktadır. Kişisel kusur genel olarak kötü duygularla başkalarına zarar verme, kanuna aykırı olarak şahsi bir çıkar sağlama, ağır kusur halleri kısacası suç niteliği taşıyan davranışlar, kapsamında değerlendirip manevi tazminat davasına konu olur. Maddi tazminat davası, Medeni Kanunu'nun 25'inci madde uyarınca kişilik haklarının hukuka aykırı biçimde ihlal edildiği ve



bundan dolayı malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesini sağlamak amacıyla Borçlar Kanunu'nun 46'ncı maddesine dayanarak açılabilir. Nitekim psikolojik tacize yönelik fiil ve davranışları oluşturan kötü muamele, tehdit, aşağılama, sürekli hakaret gibi eylemler haksız fiil niteliği taşıyabildiği için maddi tazminat davası düşünülemez (Yıldız ve Kılış, 2010). Manevi tazminat davası, ise Borçlar Kanunu'nun 47. veya 49. maddelerine dayanarak psikolojik taciz sürecinde kişinin uğradığı zarar, hissettiği acı ve elem karşılığı olarak açılabilen bir davadır (Bayram, 2007: 565-567).

Sonuç olarak psikolojik tacizin görev kusuru kapsamında idare mahkemelerine veya kişisel kusur kapsamında hukuk mahkemelerine başvurmak açısından önemlidir. Psikolojik tacizin adli bir boyut taşıması psikolojik taciz uygulayanın eylemleri ve işlemleri kendi kamu görevi ile ilgili olmayan kişisel kusurdan kaynaklanan durumlarda geçerlidir. Örneğin memurun kendi kamu görevi ile ilgili olmayan durumlarla ilgili olarak çalışanları tehdit, kasten yaralama, taksirle yaralama, hakaret suçları psikolojik taciz mağduru açısından hukuk mahkemelerine başvuru hakkı doğurabilir. Konunun idari bir nitelik olması suçun kamu göreviyle ilgili olan durumlarla ilgili olarak psikolojik taciz uygulayanın kendisine verilen görevi devlet adına, hukuka aykırı olarak kullanmasından kaynaklanır. Örneğin devlet dairesinde çalışan amirin kendi görevi ile ilgili olarak kasıtlı olarak maiyetine özlük haklarını göz ardı ederek kanuni izin hakkını kullandırtmaması mağdur açısından idare mahkemelerine psikolojik yıldırımaya karşı manevi tazminat hakkı doğurabilecektir. Ayrıca psikolojik yıldırımaya maruz kalan kamu görevlisi kendisine uygulanan psikolojik yıldırmanın kamu görevlisinin görev kusurundan mı yoksa hizmet kusurundan mı kaynaklandığını tahlil edemeyebilir. Söz konusu dosya ilgili mahkeme tarafından (İdari Mahkeme, Hukuk Mahkemeleri) görevsizlik kararı vererek yine ilgili mahkemeye yollar (İdari Mahkeme, Hukuk Mahkemeleri). Eğer idare mahkemesi ve hukuk mahkemesi aynı dosya üzerinde görevsizlik kararı vermişse, hangi mahkemenin ilgili dosyadan sorumlu olduğunu uyuşmazlık mahkemesi kararı verecektir.

### **1.2.5. Cumhuriyet Başsavcılıklarına Başvuru Hakkı**

271 sayılı CMK madde 2-e'ye göre soruşturma; kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadarki süreye denir. Cumhuriyet Savcısı bir suçun işlendiği öğrenir öğrendiğinde, kamu davasını açmak için gerçekliği araştırır. Bu hak idareye başvuru haricindeki Türk Ceza Kanunu hükümlerine istinaden başvurulacak bir yöntemdir. Bu başvuru kapsamında kamu görevlileri kapsamında psikolojik taciz uygulayan bakımından 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna istinaden söz konusu memur hakkında soruşturma izni verilmektedir. Dolayısıyla, bu kanuna göre, idare tarafından soruşturma izni verilmeden, psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisinin yargılanması söz konusu olamayacaktır. Soruşturma evresinde yapılan işlemler fevkalade önemlidir. Çünkü soruşturma evresinde gösterilen başarı nispetinde kovuşturma evresinde müspet sonuç elde etmek mümkündür. İşlenen suçu aydınlatacak delilleri genellikle soruşturmanın başında veya soruşturmadan kısa bir süre sonra elde etmek mümkündür. Zamanın geçmesiyle kendiliğinden veya olaya

karışan kişilerin delilleri yok edilebilir ya da hükme esas alınmayacak bir hâle sokulabilir. Bu nedenle hukuka uygun, ivedi ve profesyonel bir şekilde delillerin toplanması, muhafaza edilmesi gerekmektedir (Çataloğlu, 2003: 245).

Mağdur açısından bu soruşturma izni verilmez ise bu durum idari mahkemelere itiraz hakkını doğuracaktır. 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun md. 2'ye göre, devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanır. Eğer soruşturma izni verilirse genel anlamda Türk Ceza Kanununu 257. maddesine istinaden göreve kötüye kullanma hükmüne savcılığın başlatacağı soruşturmaya oluşabilir. Ayrıca cumhuriyet savcılığı tarafından hazırlanacak iddianamede psikolojik taciz durumunu pekiştirecek durumlar olan tehdit, hakaret, fiziksel müdahale olursa ilgili mahkeme tarafından verilecek olan ceza kararı katmerleşebilmektedir. Bu durumda savcılığın iddianamesinde veya mahkeme tarafından fikr-i içtima hükümleri uygulanabilir. Diğer bir ifadeyle cezası en ağır olan suçun hükmü uygulanır. Söz konusu mahkeme kararına istinaden temyiz için Yargıtay'a müşteki ve mağdur sıfatı bakımından başvuru hakkı doğmaktadır.

## 2. ARAŞTIRMA

### Araştırmanın Amacı

Psikolojik yıldırmanın insan üzerindeki etkilerinden ziyade psikolojik yıldırmanın etkilerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalan açısından en aza indirgenmesi verimli çalışma şartlarında esas olmuştur. Bunun için çalışan psikolojik yıldırmaya uğradığında kendisinin söz konusu psikolojik yıldırmaya karşı hakkını araması esastır. Bu hak arama anlayışı psikolojik yıldırmadan korunma yöntemleri olarak karşımıza çıkar. Dolayısıyla araştırmanın ilk amacı psikolojik yıldırmaya karşı korunma yollarının hangisinin veya hangilerinin öğretmenler üzerindeki oluşabilecek veya oluşan baskıyı azaltıcı bir rol aldığını belirlemektir. İkinci amaç olarak psikolojik yıldırmanın azalmasında öğretmenlerin mesleklerinde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını bulmaktır. Üçüncü amaç olarak da psikolojik yıldırma seviyesinin azalması bakımından bay ve bayan öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını bulmaktır.

### Araştırmanın Hipotezleri

Verileri toplamak amacıyla kullanılan ölçme araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Araştırmanın 1. hipotezinden 8. hipotezine kadar olan bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler aşağıda çıkarılmıştır.

**Bağımsız Değişkenler (Hukuksal Farkındalıklar):** Öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya karşı hukuki yönden başvuru hakkının olduğunu bilmesi, psikolojik yıldırma karşısında yasal bir boyutunun olduğunu bilmesi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) psikolojik yıldırma ile ilgili olabilecek maddelerin olduğunu bilmesi, psikolojik yıldırmayla hukuksal başvuru yöntemleri olan idareye şikayet,

Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurma hakkı, tazminat davası açma hakkı ve cumhuriyet başsavcılıklarına başvurma hakkı olduğunu bilmesidir.

**Bağımlı Değişken (Öğretmenler Üzerindeki Etki):** Hukuksal farkındalıklar vasıtasıyla psikolojik yıldırmaya maruz kalan/kalabilecek öğretmenler açısından yıldıрма seviyesinin azalması.

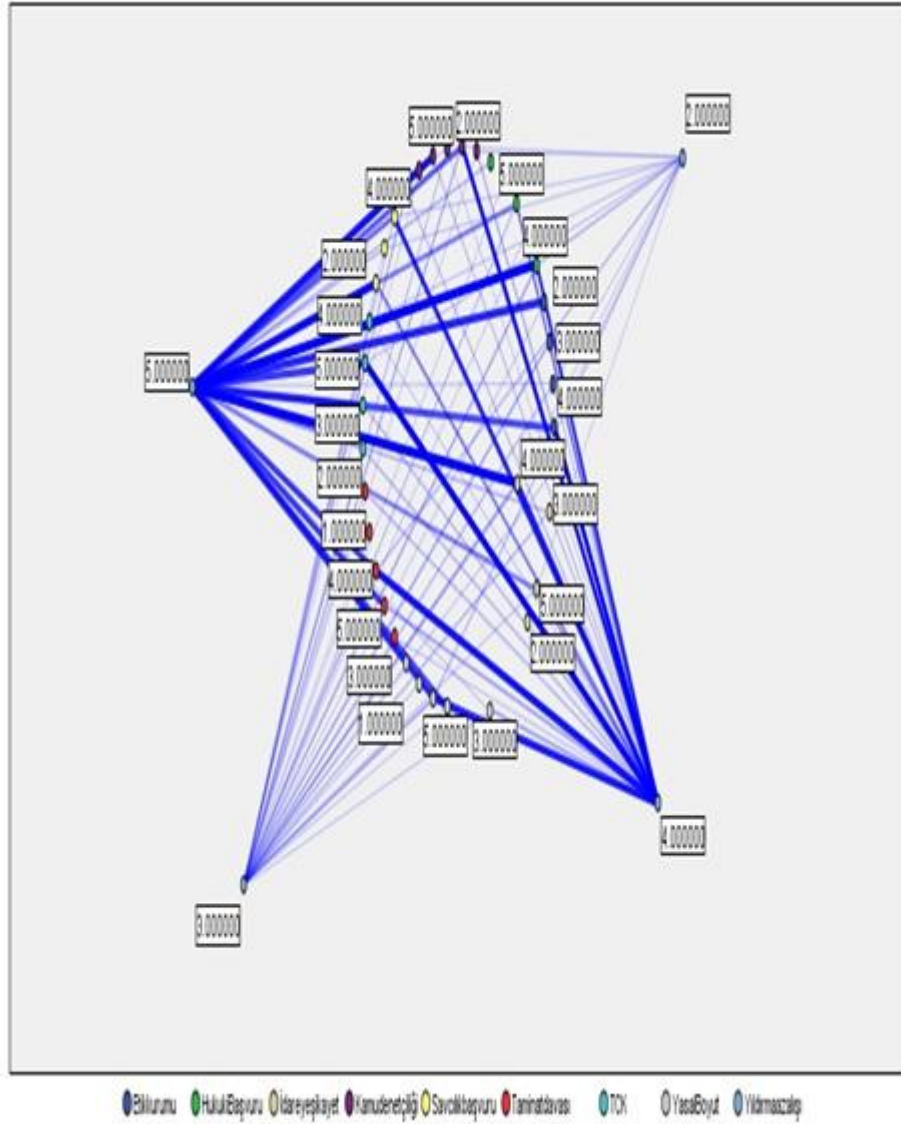
- **HİPOTEZ 1: Hukuksal Farkındalık 1:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında hukuki yönden başvuru hakkının olduğunu bilmesi, kendileri üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 2: Hukuksal Farkındalık 2:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında yasal bir boyutunun olduğunu bilmesi, psikolojik kendileri üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 3: Hukuksal Farkındalık 3:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun psikolojik yıldıрма ile ilgili olabilecek maddelerin olduğunu bilmesi, kendileri üzerinde oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 4: Hukuksal Farkındalık 4:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında idareye şikayet edebileceğini bilmesi kendileri üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 5: Hukuksal Farkındalık 5:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabileceğini bilmesi kendileri üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 6: Hukuksal Farkındalık 6:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceğini bilmesi kendileri üzerinde oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 7: Hukuksal Farkındalık 7:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında tazminat davası açma hakkının olduğunu bilmesi kendileri üzerinde oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.
- **HİPOTEZ 8: Hukuksal Farkındalık 8:** Öğretmenlerin psikolojik yıldıрма karşısında cumhuriyet başsavcılıklarına başvurma hakkının olduğunu bilmesi kendileri üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldıрма seviyesinin azalmasını anlamlı derecede etkiler.

- **HİPOTEZ 9:** Öğretmenlerin meslek de çalışma süreleri arasında, öğretmenlerin psikolojik yıldırma karşı hukuksal farkındalıkların farkındalığıyla, öğretmenler üzerinde oluşacak/olan psikolojik yıldırma etkisinin azalması açısından anlamlı bir fark vardır.
- **HİPOTEZ 10:** Psikolojik yıldırma etkisinin azalması açısından bay ve bayan öğretmenler arasında anlamlı bir fark vardır.

#### **Araştırmanın Modeli**

Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2000: 11). Analiz yöntemleri açısından çalışma, sayısal (Quantitative) araştırmadır. Araştırmada hukuksal farkındalığın öğretmenler üzerindeki psikolojik yıldırma etki seviyesi incelenmiş olup, hangi hukuksal farkındalığın veya farkındalıkların öğretmenler üzerindeki psikolojik yıldırmanın azalmasına neden olduğu nicel olarak araştırılmıştır ve modellendirilmiştir (Model 1). Ayrıca hukuksal farkındalıklar veya psikolojik tacize karşı hukuksal başvuru yöntemlerinin aralarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiş (Model 1) ve meslek süreleri arasında öğretmenlerin psikolojik yıldırma karşı başvuru yöntemlerinin farkındalığıyla oluşacak psikolojik yıldırma etkisinin azalmasının açısından anlamlı bir farkının olup olmadığı modeli (Model 2) aşağıda çıkarılmıştır. Araştırmanın birinci ve ikinci modellerin oluşturulmasında istatistik programı kullanılmıştır.

Şekil 1. Hukuksal Farkındalıkların Psikolojik Tacizin Etkisinin Azalmasındaki Etkisi



5=Kesinlikle Katılıyorum. 4=Katılıyorum. 3=Orta derecede katılıyorum. 2=Katılmıyorum. 1=Kesinlikle Katılmıyorum

Koyu Mavi: ● Etik kurulu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuru (Bağımsız Değişken)


Koyu Yeşil: ● Hukuki başvuru: Hukuki başvuru hakkının olduğunun bilinmesi (Bağımsız Değişken)

Koyu Sarı: ● İdareye şikâyet: İdareye şikâyet Başvurusu. (Bağımsız Değişken)


Kahverengi: ● Kamu denetçiliği: Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru (Bağımsız Değişken).

Açık Sarı: ● Savcılık başvuru: Cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru (Bağımsız Değişken).

Kırmızı: ● Tazminat davası: Tazminat davası açma (Bağımsız Değişken).

**Turkuaz:**  TCK: Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerin bilinmesi. (Bağımsız Değişken)

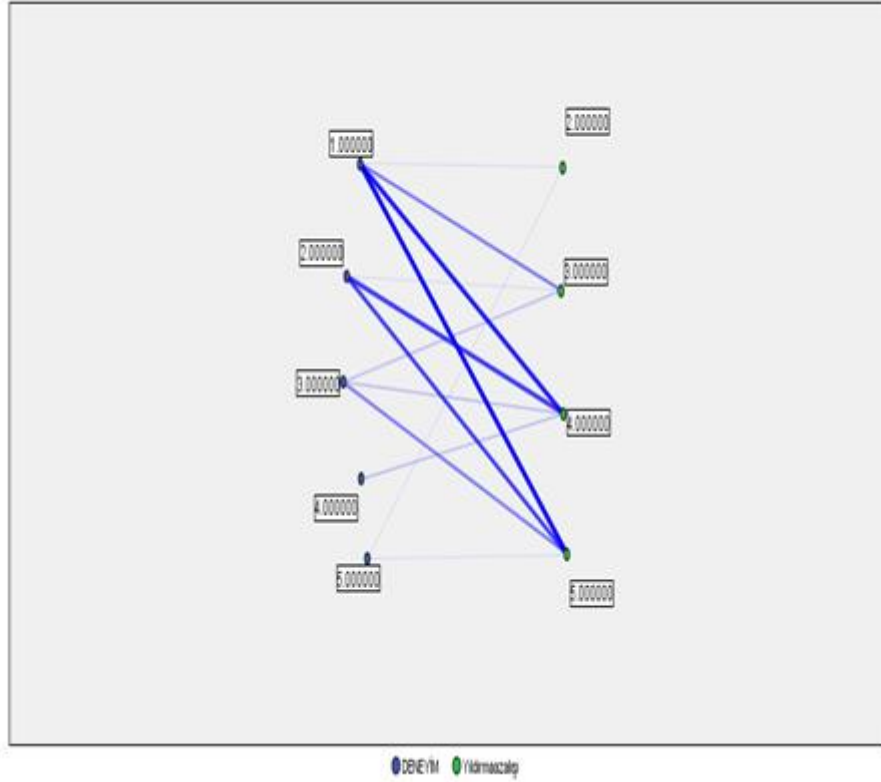
**Gri:**  Yasal boyut: Psikolojik yıldırmanın yasal boyutunun bilinmesi (Bağımsız Değişken).

**Açık Mavi:**  Yıldırma azalış: Öğretmenler üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldırma seviyesinin azalması (Bağımlı Değişken).

Yukarıdaki birinci modelimiz birinci hipotezden sekizinci hipoteze kadar olan bölümle ilgilidir. Modelde 5 değeri Kesinlikle Katılıyorum, 4 değeri katılıyorum, 3 değeri Orta Derecede Katılıyorum, 2 değeri Katılmıyorum ve 1 değeri Kesinlikle Katılmıyorum şeklindedir. Model de öğretmenlerin olabilecek veya olan psikolojik taciz karşısında bağımsız değişkenler (Renklerle gösterilmiştir) olan hukuksal farkındalıkların (Hukuki Başvuru, yasal boyut, idareye şikâyet, Türk Ceza Kanunu (TCK) psikolojik yıldırma ile ilgili kanunlarını bilmesi, cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru, tazminat davası açma, Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru, Kamu Kurumu Etik Kurulu'na başvuru) bağımlı değişken olan öğretmenler üzerindeki psikolojik tacizin azalması arasında ki ilişkiyi göstermektedir. Model de oluşan çemberin dışında bulunan veya dış kenarlarında belirlenen saat istikametinde 2, 4, 3, 5 değerleri bağımlı değişken olan öğretmenler üzerindeki psikolojik tacizin azalmasını göstermektedir. Yine çemberin oluşturan değerlerde bağımsız değişkenleri (hukuksal farkındalıkları) göstermektedir.

Model genel olarak değişkenlerin aralarında bağlantıların sık olarak gözükmektedir. Bağımsız değişken olan hukuksal farkındalıkların (Çemberi oluşturan değerler: Bağımsız değişkenler) genel olarak yüksek değerlerinin (4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum), yine bağımlı değişken olan psikolojik yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etkisinin azalmasını (Çember dışı değerler) yüksek değerlerle (4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) bağlandığı görülmektedir. Çünkü bağımlı değişkenin 4 ve 5 kısmı (Kenarlarda Olan-Çemberde Olmayan) yine bağımlı değişkenlerden 2 ve 3 kısımlarından daha güçlü şekilde bağımsız değişkenler olan hukuksal farkındalıklara (Çemberi oluşturan değerler) bağlanmıştır.

**Şekil 2. Meslekte Çalışma Süreleri Arasında Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Etkisinin Azalması Açısından Anlamlı Bir Farkın Olmadığı Model**



**Koyu Mavi:** ● Deneyim: Meslekte çalışma süreleri (Bağımsız Değişken).

**Koyu Yeşil:** ● Yıldırma azalışı: Öğretmenler üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldırma seviyesinin azalması (Bağımlı Değişken).

Yukarıdaki model 9'uncu hipotezle ilgilidir. Model sol tarafta bulunan deneyim değişkenlerinin (Koyu Mavi: Yukarıdan aşağıya doğru 1, 2, 5, 4, 3) 1=1-5 yıl arasında, 2=6-11 yıl arasında, 3=12-16 yıl arasında, 4=17-21 yıl arasında ve 5=22 ve üstü yıl çalışanlar olarak gösterilmiştir. Sağ tarafta bulunan bağımlı değişkenleri (yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etkisinin azalması) yukarıdan aşağıya doğru koyu yeşil 2, 3, 4, 5 şeklinde gösterilmiştir. Yine 5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Orta Derecede Katılıyorum, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, şeklinde açıklanmıştır. Model öğretmenlerin öğretmenlikteki meslek süreleri (Bağımsız Değişken) ile bağımlı değişken olan yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etkisinin azalmasını arasındaki ilişkiyi ve meslek süreleri arasında bağımlı değişken açısından anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını göstermektedir. İlişki açısından incelendiğinde sol tarafta bulunan deneyim değişkenlerinin (Yukarıdan aşağıya doğru 1, 2, 3, 4, 5) özellikle 1 ve 2 değerlerinin sağ tarafta bulunan bağımlı değişken değerlerinin (yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etkisinin azalması) (Yukarıdan aşağıya doğru 2, 3, 4, 5) özellikle 4 ve 5 değerleri ile bağı daha kuvvetlidir. Dolayısıyla bağımsız değişken olan meslek süresinin azalması, bağımlı değişken olan öğretmenler üzerindeki yıldırma seviyesinin azalması arasında anlamında ilişki görülebilir.

Meslek süresinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını görsel anlamda sol tarafta yer alan deneyim değerlerinden 1, 2 ve 3 değerleri arasında çok fark olmadığı yine deneyim değerlerinden 5 ve 4 değerleri arasında çok fark olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca deneyim değerlerinden 1, 2 ve 3 değerleri ile deneyim değerlerinden 5 ve 4 değerleri arasında fark şekle göre gözüke de 9. hipotezde belirtilen anlamlı fark oluşup oluşmadığı istatistik ölçümlerle tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Yöntemi

Veriler Kastamonu ili Araç ilçesi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 45 öğretmenden elde edilmiş olup, veri toplama modeli olarak anket iki bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde yaş cinsiyet ve meslekte çalışma süresi, ikinci bölümde de psikolojik yıldırma ile ilgili olarak öğretmenlerin hukuksal farkındalığı ölçecek sorular sorulmuş olup, 5'li likert tipi sayısal ölçekli tablolar yer almaktadır. Hukuksal farkındalık ile ilgili sorular 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Verilerin işlenmesinde istatistik programı kullanılmıştır. Hukuksal farkındalıklara psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemleri olan idareye şikayet, Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurma, tazminat davası açma, cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru haklarından başka, öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya karşı hukuki başvuru hakkının olduğunun farkındalığı, psikolojik yıldırmaya karşı yasal bir boyutunun olduğunun farkındalığı, öğretmenlerin Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) psikolojik yıldırma ile ilgili olabilecek kanun maddelerinin farkındalığı eklenmiştir. Anketten elde edilen verilere göre ölçüm normal dağılmamaktadır. Normal dağılım verileri anket verileri 30 dan büyük olduğu için Kalmogorov- Smigrov testi dikkate alınmıştır. Aşağıda yer alan ölçümdeki değişkenler bu teste tabi tutulmuş olup, anlamlılık derecesi olan p değerinin 0.05' ten küçük olduğu için veriler normal dağılmamıştır. Bu durum normallik testi tablosunda gösterilmiştir.

Tablo 1. Normallik Testi

DEĞİŞKENLER	Kolmogrov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik Değeri	Evren	Anlamlılık Değeri	İstatistik Değeri	Evren	Anlamlılık Değeri
Hukuki Başvuru	0,347	45	0,00	0,749	45	0,00
Yasal Boyut	0,313	45	0,00	0,779	45	0,00
TCK	0,307	45	0,00	0,830	45	0,00
İdareye Şikayet	0,322	45	0,00	0,786	45	0,00
Kamu Denetçiliği	0,313	45	0,00	0,816	45	0,00
Kamu Gör. Etik Kurulu	0,288	45	0,00	0,826	45	0,00
Tazminat Davası	0,341	45	0,00	0,783	45	0,00
Savcılık Başvuru	0,272	45	0,00	0,797	45	0,00
Cinsiyet	0,254	45	0,00	0,812	45	0,00



Ayrıca normal dağılım durumunun olabilmesinde birçok değişken değerinde basıklık ve çarpıklık değerleri (-1) ile (+1) arasında çıkmamıştır. Bunun yanında Q-Q ve P-P dağılımında noktalar 45 dereceli eğimli doğrusal durumdan sapma göstermiştir. Bunların dışında normallik testi olarak verilere One-Sample Kolmogrov-Smirnov testi uygulanmış olup, meslek tecrübesinin anlamlılık derecesi  $p=0,06$  ve hukuksal farkındalıkla mobbing azalması bağımlı değişkeni anlamlılık derecesi  $p=0,07$  çıkmış olup, normal dağılmıştır. Genel olarak, nonparametrik testlerle nominal, ordinal yada normal dışı dağılım gösteren sayısal veriler analiz edilebilirken, parametrik testlerle normal dağılım gösteren sayısal verilerin analizi yapılabilir. Öte yandan normal dağılıma uygun verilere nonparametrik test uygulanması hatalı sayılmazken, ordinal ya da normal dışı dağılım gösteren verilere parametrik test uygulanması daha sakıncalıdır (Kalaycı, 2013: 85).

### 3. BULGULAR

Araştırmada cinsiyet, yaş ve meslek tecrübesi bakımından dağılımlar ölçülmüştür.

**Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Meslekte Çalışma Süreleri**

CİNSİYET	Frekans	Yüzde Değer	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
BAY	21	46,7	46,7	46,7
BAYAN	24	53,3	53,3	100
Toplam	45	100	100	
YAŞ	Frekans	Yüzde Değer	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
20-25	11	24,4	24,4	24,4
26-31	16	35,6	35,6	60
32-37	12	26,7	26,7	86,7
38-43	3	6,7	6,7	93,3
43 ve yukarısı	3	6,7	6,7	100
Toplam	45	100	100	
ÇALIŞMA SÜRESİ	Frekans	Yüzde Değer	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1-5 yıl	20	44,4	44,4	44,4
6-11 yıl	13	28,9	28,9	73,3
12-16 yıl	8	17,8	17,8	91,1
17-21 yıl	2	4,4	4,4	95,6
22 ve yukarısı	2	4,4	4,4	100
Toplam	45	100	100	

Yukarıdaki tablaya istinaden araştırma yapılan öğretmenlerin %46.7 'si bayan, %53.3'ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Yaş olarak baktığımız da ise 20-25 yaş arası %24.4, 26-31 yaş arası %35.6, 32-37 yaş arası %26.7, 38-43 yaş arası %6.7, 43 ve yukarısında ki yaş arası da %6.7'dir. Meslek tecrübesi olarak frekans dağılımlarına baktığımızda 1-5 yıl meslek tecrübesi olanlar %44,4 6-11 meslek tecrübesi olanlar %28,9, 12-16 meslek tecrübesi olanlar %17,8, 17-21 meslek tecrübesi olanlar %4,4, 22 ve yukarısında meslek tecrübesi olanlar ise yine %4,4 olarak tespit edilmiştir.

### Ölçümün Güvenirliği ve Geçerliliği

Güvenirlik analizi deneklerin ölçme aracını oluşturan ifadelere yaklaşımlarından (Cevaplarından) hareket ile deneklere yöneltilen ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediği test edilir (Ural ve Kılıç, 2013, 280). İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach alfa olarak bilinen alfa katsayısıdır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir. Cronbach alfa değerinin ölçek çalışmalarında en az 0.70 ve üzeri olması gerektiği genel kabul görmektedir (Seçer, 2013: 179). Güvenirlik istatistiği toplam değerlerin hesaplanması göz önüne alındığında toplam değişken sayısı 10 olup; Cronbach's Alpha değeri 0,842 şeklinde oluşmuştur. Tüm değişkenleri gösteren ve toplam değişkenlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach's Alpha değeri 0.800'ün üstünde çıktığı için yapılan ölçüm güvenilirdir.

Ölçümün geçerliliği için faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle faktör analizin geçerliliği için verilere KMO ve Barlett küresellik testi uygulanmış ve KMO değeri % 83 (0,830) çıkmıştır. 0,830>0,500 olduğu için veri seti faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Barlett küresellik testine göre Kay-kare değeri 170,023 serbestlik değeri 28 ve anlamlılık değeri de 0,00 ( $p<0,05$ ) çıkmıştır. Ayrıca özdeğer istatistiği 1'den büyük olan 2 faktör çıkmış olup, bu faktörler toplam varyansın % 67,706'sını açıklamaktadır. Değişkenlerin ortak varyansı uygulamasında hiç bir değişken analizden çıkartılmamıştır. Yine Faktör Analizinde rotasyon aşaması yorumlanabilir, anlamlı faktörler elde etmek esas olduğu için döndürülmüş faktör matrisi faktör analizinin nihai sonucudur. Matriste orijinal değişken ve onun faktörü arasında ki korelasyonlar görülür. Bir değişkenin hangi faktör altında mutlak değer olarak büyük ağırlığa sahipse o değişken o faktör ile yakın ilişki içindedir demektir (Kalaycı, 2014: 330). Değişkenler genel olarak rotasyon aşamasında yüksek değere sahip olduğu ve faktörlerin değerleri arasında binişik sorunu bulunmadığından dolayı ölçüm geçerlidir.

## Hipotezlerin Analizi

Tablo 3. İlişki Katsayıları Tablosu

Hipotezler	Bağımsız Değişkenler	<i>rho</i>		<i>Tau-b</i>		<i>Tau-c</i>		<i>Gamma</i>		<i>Sommer's d</i>	
		<i>Değer</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>	<i>Değer</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>	<i>Değer</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>	<i>Değer</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>	<i>Değer</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>
Hipotez 1	Hukuki Başvuru	0,066	0,665	0,058	0,656	0,048	0,656	0,093	0,656	0,058	0,656
Hipotez 2	Yasal Boyut	<b>0,345*</b>	0,020	0,311	0,010	0,258	0,010	0,485	0,010	0,310	0,010
Hipotez 3	TCK	<b>0,529*</b>	0,000	0,480	0,000	0,412	0,000	0,694	0,000	0,480	0,000
Hipotez 4	İdareye Şikayet	0,136	0,373	0,123	0,372	0,101	0,372	0,193	0,372	0,123	0,372
Hipotez 5	Kamu Denetçiliği	<b>0,604**</b>	0,000	0,541	0,000	0,473	0,000	0,756	0,000	0,541	0,000
Hipotez 6	Kamu Gör.Etik Kurulu	<b>0,551**</b>	0,000	0,500	0,000	0,435	0,000	0,693	0,000	0,500	0,000
Hipotez 7	Tazminat Davası	<b>0,491**</b>	0,001	0,439	0,000	0,369	0,000	0,664	0,000	0,439	0,000
Hipotez 8	Savcılık Başvuru	<b>0,446**</b>	0,002	0,396	0,001	0,346	0,001	0,561	0,001	0,396	0,001

Not:\*\* Korelasyon %1 seviyesinde anlamlıdır.\* Korelasyon %5 seviyesinde anlamlıdır.

Bağımlı Değişken: Öğretmenler Üzerindeki Psikolojik Yıldırmanın Azalışı.

Spearsman'ın Sıralı Korelasyon katsayısı, Kendals'ın Tau-b katsayısı Kendall-Stuart'ın Tau-c katsayısı, Goodman Kruskal Gamma katsayısı ve Somers'in d katsayısı kullanılarak araştırmanın ilk sekiz hipotezindeki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. İlk olarak ilişki katsayılarının kendi değeri ile anlamlılık değeri arasında ters orantı mevcuttur. Dolayısıyla bir ilişki katsayısının değeri arttıkça onun anlamlılık değeri azalmaktadır. Sonuç olarak değişken katsayısının değerinin çok olması, anlamlılık değerinin az olmasına ve ilişkinin anlamlı olmasını gösterecektir.

Yukarıda ki tabloyu incelediğimizde hukuksal farkındalıklardan öğretmenler üzerindeki psikolojik tacizin azalmasını en çok sırasıyla Kamu Denetçiliği Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türk Ceza Kanununun psikolojik tacizle ilgili maddelerinin bilinmesi, tazminat davası açma, cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru ve psikolojik tacizin yasal bir boyutunun olduğunun öğretmenler tarafından farkındalığı etkilemektedir. Çünkü bu değişkenlerin Spearsman'ın Sıralı Korelasyon katsayısı, Kendals'ın Tau-b katsayısı, Kendall-Stuart'ın Tau-c katsayısı Goodman Kruskal Gamma katsayısı ve Somers'in d katsayısındaki değerleri büyük ve anlamlılık değerleri( $p < 0,05$ ) 0,05' den küçüktür.

Öğretmenlerin psikolojik yıldırma karşı hukuki başvuru hakkının olduğunun farkındalığı ve idareye şikâyet yönteminin öğretmenler üzerinde psikolojik yıldırmanın azalmasında tabloda tüm ilişki katsayılarının değerinin küçük ve anlamlılık değerlerinin( $p > 0,05$ ) 0,05'den büyük olması, bu değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamaktadır. Sonuç olarak, beşinci, altıncı,

yedinci, sekizinci, üçüncü ve ikinci hipotezler kabul edilmekte, birinci ve dördüncü hipotezler ise kabul edilmemektedir.

**Tablo 4. Kruskal-Wallis H Sıralar ve Test İstatistiği Tablosu**

Bağımlı Değişken	Meslek Tecrübesi	Evren	Sıra Ortalamaları	Ki-Kare Değeri	Serbestlik Değeri	p değeri
Öğretmenler Üzerinde Psikolojik Yıldırma Seviyesinin Azalması	1-5 Yıl	20	21,98	1,264	4	0,868
	6-11 Yıl	13	25,38			
	12-16 Yıl	8	24			
	17-21 Yıl	2	18			
	22 ve üstü Yıl	2	18,75			

Yukarıdaki veriler parametrik olmayan Kruskal-Wallis H testinden elde edilmiştir. Dokuzuncu hipotez olan öğretmenlerin meslek tecrübe süreleri arasında, öğretmenlerin psikolojik yıldırma hukuksal farkındalıkların farkındalığıyla, öğretmenler üzerinde oluşacak/olan psikolojik yıldırma etkisinin azalması açısından anlamlı bir fark olmadığı sıra ortalamalarından anlaşılabilir. Bu tablodaki sıra ortalamaları verilerine göre en yüksek değer 6-11 yıl arası ile 25,38 olup, en düşük değer ise 17-21 yıl arası ile 17,00'dir. Söz konusu anılan değerler arasında anlamlı bir fark yoktur. Ayrıca fark olmaması anlamlılık değerinin ( $p=0,868$ ) $>0,05$  0,005'den büyük olmasından da anlaşılabilir. Böylece hipotez kabul edilmemektedir. Bu durum ise öğretmenlerin kendileri üzerindeki psikolojik yıldırmanın azalmasındaki eğiliminin belli bir meslekte çalışma süresinde yığılmadığını göstermekte olup, araştırmaya dahil olan belli bir meslek tecrübesi olan tüm öğretmenler için psikolojik yıldırmanın azalması farklı bir anlam kazanmamaktadır.

**Tablo 5. Mann-Whitney U Sıralar ve Test İstatistiği Tablosu**

CİNSİYET	Evren	Ortalamalar	Standart Sapma	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U Değeri	p değeri
Bay	21	4,177	0,860	24	504	234.000	0,608
Bayan	24	1,533	0,504	22,13	534		

Yukarıdaki veriler parametrik olmayan Mann-Whitney U testinden elde edilmiştir. Bu test sayesinde onuncu hipotez olan psikolojik yıldırma etkisinin azalması açısından bay ve bayan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tespit edilmiştir. Bağımlı değişken olarak, öğretmenler üzerindeki psikolojik yıldırma seviyesinin azalması, bağımsız değişken olarak da cinsiyet belirlenmiştir. Öğretmenler üzerindeki psikolojik yıldırma seviyesinin azalması değişkenine daha önceden normallik testinde belirtildiği gibi One-Sample Kolmogrov-Smirnov testi uygulanmış, bu değişkenin anlamlılık değeri 0,07 çıkmış ve normal dağıldığı kabul edilmiştir. Fakat cinsiyet değişkeni ise yine normallik testinde belirtildiği gibi normal dağılmamıştır.

Değişkenlerin normallik testine göre normal dağılan değişkenlere parametrik olmayan test uygulanması hatalı sayılmazken, normal dağılımlı değişkenlere parametrik olmayan testler kullanılması sakıncalıdır. Bu yüzden her iki değişken için parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Yukarıda ki tabloda ki verilere göre sıra ortalamaları ve sıra toplamları arasındaki fark az olduğu ve anlamlılık değerinin ( $p=0,608>0,005$ ) 0,608'den büyük olduğu için öğretmenler üzerindeki psikolojik yıldırma seviyesinin azalması bakımından baylar ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta olup, hipotez kabul edilmemektedir. Dolayısıyla hukuksal farkındalıkla oluşabilecek psikolojik yıldırma seviyesinin azalması belli bir cinsiyette yoğunlaşmayıp, yine yıldırma seviyesinin azalması bay ve bayan öğretmenler için aralarında farklı bir anlam kazanmamaktadır.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Psikolojik tacizin literatürde bulunan tanımları ve psikolojik yıldırmanın oluşma şartları hakkında yapılan açıklamaların ortak yanları, baskı şiddet olgularının varlığı ve bu baskı ve şiddet olgularının belli bir zaman aralığında süreç içinde oluşturulmasıdır. Çalışmada psikolojik yıldırmaya karşı korunma yolları olan (Hukuksal Farkındalıklar) idareye şikâyet, Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurma, tazminat davası açma ve cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru yöntemleri açıklanmıştır.

Kamuda çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya karşı bu başvuru yöntemlerini farkında olması öğretmenlerin kendileri üzerinde oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldırma seviyesinin azalmasında etkilidir. Çalışmada psikolojik yıldırmaya karşı korunma yollarının veya hukuksal farkındalıkların hangilerinin öğretmenler üzerindeki oluşan/oluşabilecek psikolojik yıldırma seviyesinin azalmasını anlamlı şekilde etkileyip etkilemediği nicel ölçümlerle açıklanmıştır.

Alan araştırmasına göre önem sırasına göre Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuru, Türk Ceza Kanununu psikolojik yıldırma ile ilgili kanun maddelerini bilmesi, tazminat davası, cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru, psikolojik yıldırmaya karşı yasal bir boyut olduğunun farkında olması öğretmenlerin kendileri üzerindeki psikolojik yıldırma seviyesini azalmasını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bunun yanında idareye şikâyet yönteminin ve hukuki yönden başvuru hakkının farkındalığı öğretmenler üzerindeki oluşabilecek/olan psikolojik yıldırma seviyesinin azalmasında anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Araştırmada öğretmenler üzerindeki hukuksal farkındalıklar vasıtasıyla psikolojik yıldırma seviyesinin azalmasının meslekte çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ölçülmüş olup, verilere istinaden anlamlı bir fark olmadığı, bu durum ise öğretmenlerin hukuksal farkındalıkla oluşan psikolojik yıldırma azalma seviyesi, öğretmenlerin meslekte ister yeni isterse belli bir süre çalışmış olsun, tüm meslekte çalışma süreleri gruplarınca anlam kazanmaktadır.

Yine araştırmaya istinaden, hukuksal farkındalıklarla psikolojik yıldırma etkisinin azalması açısından bay ve bayan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmış olup, nicel sonuçlar doğrultusunda anlamlı bir fark olmadığı

sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum hukuksal farkındalıkların psikolojik yıldırmanın azalması bakımından hem bay hem de bayan öğretmenler açısından anlamlı bir ayrımın olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın önemi öğretmenlerin söz konusu psikolojik baskıdan oluşabilecek zararlarını oluşturmamak veya telafi etmektir. Çünkü öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalması hem iş hayatını hem de aile ve sosyal hayatını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu etkinin azalması öğretmenlerin psikolojik yıldırma karşı korunma yöntemlerini veya hukuksal farkındalıklarla yıldırmanın seviyesini en aza indirilmesiyle, etkili olduğu düşündüğü hukuksal farkındalığı anlamasıyla ve hukuksal farkındalığın etkili olduğu kanısıyla olabilir. Öğretmenler bu başvuru yöntemlerini psikolojik yıldırma karşı kendileri için bir sigorta olarak görebilecek bu da mevcut oluşan veya oluşabilecek psikolojik yıldırmanın seviyesini azaltacağından, öğretmenlerin istediği bir çalışma ortamı düzeyindeki huzuru yansıtmaya bile en az psikolojik taciz olmayan bir kurumdaki huzur oluşabilecektir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalışma verimini, aile yaşantısını ve hayat kalitesini ciddi şekilde olumsuz bir biçimde etkileyen psikolojik tacizin etkisi azalabilecektir.

Araştırma bulgularında Kamu Denetçiliği Kurumu her ne kadar uygulamaları icrai değil tavsiye niteliği taşısa da öğretmenler açısından bu kurum psikolojik yıldırmanın azalmasında en etkili başvuru yöntemi olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu kurumun denetimindeki kuruma tavsiyeleri incelenen kurum açısından çok dikkate alınması öğretmenler açısından belirgin bir şekilde algılandığından öğretmenler için Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurma en etkili başvuru yöntemi olarak görülebilir. Kamu örgütlerinde de çağdaş yönetimin varlığı gereği çalışanların herhangi bir durumda kendi hak ve ödevlerini bilmesinden ziyade bilmesi gerektiği zorunluluğun özellikle öğretmenler içinde yerleşmiş bir bilinç olmalıdır. Bu durum psikolojik taciz karşısında öğretmenlere yönelik ilgili seminerlerle, öğretmenlerin hukuksal yardım alabilecekleri danışma kurullarının yaygınlaşmasıyla aşılabılır. Ayrıca kamuda çalışanlarının psikolojik yıldırma karşı farkındalıklarının artmasını sağlayacak psikolojik yıldırma ilgili ayrı bir kanun düzenlenebilir. Bunların dışında öğretmenlerin psikolojik yıldırma karşısında sosyal ortamdaki uzaklaşmamalı, iletişimlerini verimli oluşturmalı, yaşamış olduğu psikolojik tacizden kendisini sorumlu tutmamalıdır. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik taciz ile ilgili olarak yaşadığı her olumsuz durumu amir ve yöneticilerine bildirmeli ayrıca kendi mesleği ile ilgili kanun ve mevzuatlara hakim olarak hukuksal farkındalık kalitesini yükseltmelidir.

#### KAYNAKÇA

- Akıncı, M. (1999). *Bağımsız İdari Otoriteler ve Ombudsman*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Arap, İ, Yılmaz, L. (2006). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yeni Kurumu: Kamu Görevlileri Etik Kurulu, *Amme İdaresi Dergisi*, 39 (2): 2.
- Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4 (14): 551-574.
- Cowie, H, Naylor, P, Rivers, I, Smith P., Pereira, B. (2002). *Measuring Workplace Bullying, Agression and Violent Behavior*, 7 (1): 33-51.

- Çataloğlu, M. (2003). *Genç Hukukçuların Hukuk Okumaları, "Soruşturma Evresinin Fonksiyonu, Amacı ve Başlaması*, İstanbul.
- Davenport, N, Schwartz R, D, Elliott, G P. (2005). *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*, Ames, Iowa.
- Dursun, H. (2011). Türkiye’de Ombudsmanlığın Etkin Olarak İşleyebilme Yetisi Yoktur, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (95): 396.
- Erhürman, T. (1995). *Dünyada ve KKTC’de Ombudsman*, Lefkoşa: Işık Kitabevi Yayınları.
- Grossi, D, Lambe`r R, Frank D. (2007). *Organizational Structure and Responsibility An Analysis in A Dynamic Logic of Organized Collective Agency*, *Artif Intell Law* (15): .223-249.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın.
- Karahasan, M. (1996). *Tazminat Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Noel Yayın.
- Karlıoğlu, G. (2013) *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*, Türkmetal Yayınları, Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık.
- Kasapoğlu, T, M. (2013). Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Korunma Yolları, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105: 93.
- Kestane, D. (2006). Çağdaş Bir Denetim Organizasyonu Olarak Ombudsmanlık (Kamu Denetçiliği), *Maliye Dergisi*, 151 (2): 128-142.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 317-334.
- Koca, M. ve Üzülmöz, İ. (2009). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Köse, S. ve Şener, U. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, *Celal Bayar Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (1): 261-276.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 251-275.
- Leymann, H. (1990), *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, 5 (2): 119-126.
- Lorho, F. ve Hilp, U. (2001). European Parliament Directorate-General For Research Working Paper, *Bullying At Work, Social Affairs Series, Soci 108 EN*, Luxembourg, 7.
- Özbek, V. (2006). *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Özgenç, İ. (2006). *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi*, *Adalet Bakanlığı*, 3: 319.
- Savaş, F, B. (2008). *Haksız Fiil Tazminatının Tabii Olduğu Zaman Aşımı Süresinin İşlemeye Başlama Anı*, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*,74: 2.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sheehan, M. (2004). *Workplace Mobbing: a Proactive Response Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference*, Australia, 1-11.

- Sıddık, S, O.(1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, İstanbul: Hak Kitapevi.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, *Adalet Dergisi*, 45: 206.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım.
- Ulusoy, Z, D. (2013). Mobbing Suç Tipi için Bir Analiz Denemesi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105: 166.
- Ural, A. Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, S. ve Kılıç, İ. (2010). *Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*, 88. 29 Ekim 2015 tarihinde [http://www.calismailiskileri.org/download\\_pdf.php?id=4&f=4\\_rev1.pdf](http://www.calismailiskileri.org/download_pdf.php?id=4&f=4_rev1.pdf) adresinden erişildi.
- Zapf, D. ve C, Gross. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: a Replication and Extention, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4): 497-552.



## EKLER

### Kısaltmalar

**Hukuki Başvuru:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı hukuki başvuru hakkının olduğunun farkında olması.

**Yasal Boyut:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı yasal boyutunun olduğunun farkında olması.

**TCK:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı psikolojik yıldırma ile ilgili olan Türk Ceza Kanununun ilgili maddelerin farkında olması.

**İdareye Şikayet:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı idareye şikayet yönteminin farkında olması.

**Kamu Denetçiliği:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru hakkının olduğunun farkında olması.

**Kamu Gör. Etik Kurulu:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuru hakkının olduğunun farkında olması.

**Tazminat Davası:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı tazminat davası açabileceğinin farkında olması.

**Savcılık Başvuru:** Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya karşı cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru hakkının olduğunun farkında olması.

**Yıldırma Azalış:** Öğretmenlerin hukuksal farkındalıklar vasıtasıyla kendileri üzerinde ki psikolojik tacizin azalması.

**Meslek Tecrübesi=Deneyim:** Meslekte çalışma süreleri.

**CMK:** Ceza Muhakemeleri Kanunu.