

**ÖĞRETMENLERİN OKULDA NEZAKETSİZLİK OLGUSUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ<sup>1</sup>**Nihan DEMİRKASIMOĞLU<sup>2</sup>Gökhan ARASTAMAN<sup>3</sup>**ÖZ**

*Bu çalışmada okullardaki nezaketsizlik olgusunun öğretmenlerin görüşlerine göre kıdem, cinsiyet, medeni durum ve eğitim geçmişi değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Aksaray'da görevli 284 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçları, nezaketsizliğin yaygın bir olgu olmadığını göstermiştir. Öğretmenlerin nezaketsizliğe ilişkin görüşleri cinsiyet, medeni durum ve eğitim geçmişi değişkenlerine göre farklılık göstermezken, kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğretmenlere göre, yöneticiler nezaketsiz davranışları öğretmenleri bastırmanın bir aracı olarak kullanmaktadırlar. Öğretmenlerin nezaketsiz davranışlarla karşılaştıklarında en sık başvurdukları yol, okul yönetimine bildirmektir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Nezaketsizlik, tepkiler, başa çıkma stratejileri, öğretmenler*

**TEACHERS' OPINIONS REGARDING INCIVILITY AT SCHOOLS****ABSTRACT**

*The present study aimed to explore the phenomenon of incivility at schools according to the teachers' opinions concerning seniority, gender, marital status and educational background including 284 teachers employed in Aksaray. Results suggested that incivility is not a widespread phenomenon at schools. Teachers' opinions related to incivility did not differ according to their gender, marital status and education background while there was a significant difference in seniority. According to the teachers, administrators use incivil acts as a way of supressing them. When teachers are exposed to incivil treatment, they report it to school administration. Incivil acts are mostly executed by male teachers.*

**Keywords:** *Incivility, reponses, coping strategies, teachers*

<sup>1</sup> Bu çalışma, 24-26 Nisan 2014 tarihlerinde I. Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş olan çalışmadan üretilmiştir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Beytepe/Ankara, nihansal@yahoo.com

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Beytepe/Ankara, gokhanarastaman@gmail.com

## **1. GİRİŞ**

Nezaket, saygı ve profesyonellik tüm çalışanların iş ortamında beklediği davranışlardır. Kaba ve nazik olmayan davranışlar mutsuz çalışanların, gergin ilişkilerin ve hoş gitmeyen bir iş ortamının oluşmasına yol açmaktadır. Buna karşılık iş ortamlarında nazik olmayan davranışların artma eğiliminde olduğunu gösteren birçok çalışma mevcuttur (Blau ve Andersson, 2005; Johnson ve Indvik, 2001; Pearson, Andersson, ve Porath, 2000; Crampton ve Hodge, 2008).

Günümüzde işyeri nezaketsizliğinin artmakta olduğu konusunda bir uzlaşma olsa da, bu artışın sebeplerine ilişkin daha az uzlaşma vardır. Bazı yazarlara göre bireysel, ailevi ve örgütsel faktörlerin tümü bu artışın nedenleridir. Günümüz çalışanlarının aşırı stresli olması da bu artışın bir diğer nedeni olarak gösterilmektedir. Çalışanların aşırı iş yükü ve yönetimin yetersiz desteği yoğun strese yol açmaktadır. İş ortamları bireysel sosyal farklılıkları barındırmaktadır. Farklı sosyal çevrelerden gelen çalışanlar belirli durumlar karşısında farklı tepkilerde bulunmaktadır. Bazıları tarafından soğuk ve kaba olarak algılanan bir davranışa, bazı çalışanlar farklı yaklaşabilmektedirler. Bu nedenlerle, nezaketsizliğin göreceli olduğunu söylemek olasıdır (Crampton ve Hodge, 2008).

Johnson ve Indvik'e (2001) göre işyeri nezaketsizliği, işyerinde şiddet, taciz veya çatışma gibi konular kadar ön plana çıkmamaktadır. Ancak iş ortamında nezaketsizliğin hem çalışanlara hem de kuruma pahalıya mal olduğu söylenebilir. Nezaketsizliğin çalışanın verimliliğini etkileme biçimi dört grupta toplanabilir. Bunlar (CIVIL, 2000):

1. Nezaketsiz davranış ve bunu yapan ile gelecekteki etkileşimi düşünerek kaygılanmak ve zaman kaybetmek,
2. Çalıştığı kuruma daha az bağlılık sağlamak,
3. Kendini işin özüne vermeyerek, işin gerekliliklerini ve sorumluluğunu yerine getirmemek,
4. Diğerlerine karşı yardımda bulunmamak ve kuruma daha az katkıda bulunmak.

## **2. LİTERATÜR**

### **2.1. İşyerinde Nezaketsizlik Kavramı**

Nezaket, Türk Dil Kurumu'nun Sözlüğü'nde (2014) "başkalarına karşı saygılı ve incelikle davranma, incelik, naziklik" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre nezaket, kibar ve

---

ince bir davranış ya da ifadedir (Crocker, 2005, 9). İşyeri nezaketsizliği ise, çalışanın istismar edilmesi, taciz, zorbalık, kişiler arası çatışma, sabotaj gibi kavramlarla ortak ve örtüşen bir dizi davranışları paylaşmakla birlikte, bu kavramlardan farklılaşan yönleri bulunmaktadır. İşyeri nezaketsizliğinin altındaki motifler, bu kavramlara göre daha ılımlı ve çoğunlukla belirsizdir. Nezaketsizlik kavramı, örneğin düşmanlık kavramının içerdiği bilerek ve isteyerek yapılan olumsuz etkileri tam olarak kapsamamaktadır (Penny ve Spector, 2005).

Andersson ve Pearson (1999) işyeri nezaketsizliğini “işyeri normlarına aykırı bir biçimde, hedef kişiye zarar vermek için belirsiz bir niyetle yapılan düşük yoğunluklu sapkın davranış” şeklinde tanımlamaktadır. Nezaketsiz davranışlar tipik olarak, diğer insanları dikkate almayan kaba ve saygısız niteliktedir (s.457). Kaba söylemler, umursanmamak, kibarlıktan uzaklık ve gizli alaycılık, bireyin görüşünü gözardı etmek, toplantıya alınmamak veya kişinin itibarını başkalarının önünde zayıflatmak gibi davranışlar işyeri nezaketsizliği altında toplanabilecek bazı örneklerdir (Lim ve Lee, 2011).

### 2.1.1. İşyerinde Nezaketsizlik Olgusu

Nezaketsiz davranışı başlatanların demografik özellikleri hakkında az çalışma bulunsa da sosyal güç teorisi bu duruma ışık tutmaktadır. Sosyal güç teorisine göre işyeri nezaketsizliğinin bazı şekilleri, güç gösterme işlevi görebilir (Cortina vd, 2001). Örgütsel bağlamda düşük sosyal güce sahip çalışanlar bu tür suistimale daha çok açıktır. Çalışanlar arasında hiyerarşi ve cinsiyet gibi bazı potansiyel güç temelleri mevcuttur. Bjorkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994) üniversite ortamında yaptıkları çalışmada kadınların daha fazla istismara, taciz ve nezaketsizliğe maruz kaldıklarını bulmuştur. Buna karşın Keashley, Trott ve MacLean ise (1994) kadın ve erkeklerin cinsel ve fiziksel olmayan istismara eşit oranda maruz kaldıklarını saptamıştır. Yaş değişkeni ile ilgili bir araştırmada ise Einarsen ve Skogstad (1996) daha genç çalışanların görece yaşlı meslektaşlarına göre daha fazla tacize maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Cortina ve arkadaşları'na (2001) göre örgüt içinde daha düşük pozisyonda olanlar, grup içinde cinsiyet bakımından sayıca az olanlar, kadınlar, etnik azınlıklar, gençler ve evli olmayanlar daha fazla nezaketsizliğe maruz kalmaktadırlar. Dolayısı ile örgüt içinde daha güçlü bir pozisyonda ve erkek olma ile nezaketsiz davranışın başlatıcısı olmak arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Diğer yandan Johnson (1976) erkeklerin kadınlara göre daha fazla

zorlayıcı ve ödül gücünü kullanma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Çünkü bu grup daha fazla kaynaklara sahiptir ve bunu sosyal otorite olarak algılamaktadır. Örgütsel bağlamda sosyal ve örgütsel kaynakları seven kişiler, gücü daha fazla istismar edenlerdir (Akt. Pryor ve Whalen, 1997).

İşyeri nezaketsizliğinin etki büyüklüğü kaynağın büyüklüğüne göre değişebilir. İki tür nezaketsiz davranış örneğinden bahsedilebilir. Bunlar gizli ve açık nezaketsiz davranış biçimleridir. Açık nezaketsiz davranış biçimleri kolayca farkedilebilen kaba ve saygısız davranışlar, gizli nezaketsiz davranışlar ise daha az görünür ve daha çok belirsiz formlarda olan davranışlardır (Tarraf, 2012). Nezaketsiz davranışların yayılma etkisi göstermesi bu alanda yapılan çalışmaların önemli olduğunu göstermektedir.

### 2.1.2. İşyerinde Nezaketsizliğin Sonuçları

Nazik olmayan bir davranış, başlatıcısının statüsü ne olursa olsun, sosyal dışlanma algısının oluşmasına yol açmaktadır. Böyle bir davranışa maruz kalan kişi sanki o kuruma ait değil ya da uymuyormuş hissine kapılmaktadır. Örgüt veya eğitim liderleri bu tür algılara yeterince önem vermeseler de Williams (1997) algılanan dışlanmışlık duygusunun bireyin aidiyet hissetme, kontrol ve kurum içinde anlamlı bir şekilde var olma gibi temel duyguları tehdit edebileceğini ileri sürmektedir (Akt. Caza ve Cortina, 2007: 344). Nezaketsiz davranışlar, kurumdaki “haksızlık” algısında artışa yol açmaktadır. Bir kurumda en üst kademedan en alt kademeye doğru nazik olmayan davranış örüntüleri, güçlü bir şekilde “haksızlık” algısıyla ilişkilidir. Çalıştığı kurumda üstlerin nezaketsiz davranışlarına maruz kaldığını düşünen astlar, o kurumda adaletin olmadığını düşünmeye başlamaktadırlar. İşyeri nezaketsizliğinin birçok olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Tarraf, 2012).

Çalışanların nezaketsiz davranışlara maruz kalması arttıkça kişinin iş stresi, dikkatinin dağılması, memnuniyetsizliği ve işi bırakma eğilimi de artmaktadır. Aynı zamanda kişinin yaratıcılığı, dayanışması ve vatandaşlık algısında da azalma gözlenmektedir (Pearson vd., 2000; Pearson vd., 2001; Cortina vd., 2001; Cortina vd. 2002; Pearson ve Porath, 2005; Pearson ve Porath, 2009). Bazı araştırma bulguları işyeri nezaketsizliğinin birçok tutumsal ve davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Cortina, Magley, Williams ve Langhout (2001) nezaketsiz davranışa

maruz kalmanın artan psikolojik sorunlar, iş bırakma ve azalan iş doyumunu ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Aynı şekilde Penney ve Spector (2005) işyeri nezaketsizliği ile iş doyumunun negatif yönde ilişkili olduğunu saptamıştır. Yine yakın zamanda işçiler ve lisans öğrencileri ile yapılan bir çalışmada Miner, Settles, Pratt-Hyatt ve Brady (2012) nezaketsiz davranışlara maruz kalma sıklığının iş doyumunu ile ters yönde iş stresi, depresyon ve fiziksel semptomlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Lim ve arkadaşlarına (2008) göre ise, işyeri nezaketsizliği ile çalışanların mesleki ve psikolojik iyi oluş hali ile negatif yönde ilişkilidir.

### 3. Araştırmanın Önemi

Hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçları olan nezaketsizlik olgusu, örgüt literatürü ve ciddi araştırmaların öznesi olarak değer bulmaktadır (Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001). İşyerinde nezaketsizlik konusunu ele alan çalışmalarda nezaketsizliğin tanımı, nedenleri, örgüte maliyeti ve çalışanların bu durumda neler yapabilecekleri (Johnson ve Indvik, 2001) ile doğası ve işyerindeki diğer yanlış davranış biçimlerinden farkı (Pearson, Andersson ve Wegner, 2001), iş stresi ve diğer yıkıcı davranışlarla ilişkisi (Penney ve Spector, 2005), işyerinde nezaket ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu, duyuşsal bağlılığı ve yıkıcı iş davranışları ile ilişkisi gibi konuları merkeze alınarak çalışılmıştır. Bu olguyu anlamaya yönelik son dönemdeki ilgiye karşın, yapılan çalışmaların çoğunlukla Batı toplumlarında, özellikle Kuzey Amerika'da yürütüldüğü görülmektedir. Bu toplumlar çoğunlukla bireyselci toplumlar olarak nitelendirildikleri için nezaketsizlik olgusunun Asya toplumlarındaki yansımalarının araştırılması dikkate değerdir (Lim ve Lee, 2011). Bağımsız olma, bireysel farklılık ve bireysel kazanım Batı toplumlarında daha çok değer verilen özellikler olduğu için nezaketsizlik olgusunun Batı toplumlarına ait bir sorun olduğunu iddia eden görüşler de vardır. Çünkü sosyal normlara uyma bu toplumlarda Asya toplumlarındaki kadar önem arz eden bir konu değildir (Markus ve Kitayama, 1991). Örgüt literatüründe, örgüt kültürü, çalışanın performansı ve bağlılığı, işten fiziksel ya da duygusal geri çekilme, işten ayrılmaya kadar uzanan pek çok iş tutumu ve davranışı üzerinde etkileri olan işyerinde nezaketsizliği olgusunun uluslararası literatürde çokça ilgi topladığı, ulusal literatürde sınırlı sayıda araştırmaya konu edildiği anlaşılmaktadır. Bu çalışma ile nezaketsizlikle ilgili geçmişte yapılan çalışmalara ait bulguların farklı kültürlerdeki benzerlik ve farklılığı, bu tür

davranışların Türk toplumunda ne düzeyde ve nasıl algılandığı ortaya konmuş olacaktır.

#### **4. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre eğitim örgütlerinde nezaketsizlik olgusunun kaynaklarını, nezaketsizliğin türlerini ve çalışanların nasıl tepki verdiklerini, bireysel ve örgütsel sonuçlarının neler olduğunu kıdem, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri bakımından test etmektir. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlar nelerdir?
2. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlar;
  - a) Cinsiyet,
  - b) Medeni durum,
  - c) Kıdem,
  - d) Öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin okulda nezaketsizliğe karşı tepkileri nasıldır?
4. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışları önleme ve yönetme stratejileri nelerdir?
5. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışların aktörleri ve hedefleri kimlerdir?

#### **5. YÖNTEM**

##### **5.1. Araştırmanın Modeli**

Öğretmenlerin karşılaştıkları nezaketsizlik olgusuna ilişkin görüşlerini, okulda nezaketsiz davranışları, öğretmenlerin nezaketsizlik karşısındaki tepkileri, bu davranışları önleme ve yönetme stratejilerinin her birisini bir değişken olarak ele alan, tek tek tür ve miktarlarının belirlenmesi amacıyla desenlenen bu araştırma betimsel tarama modelindedir (Karasar, 2003, 79).

##### **5.2. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu, Aksaray ilinde ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 298 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. 298 anketten 14

uç değere sahip gözlem analizden çıkarılmıştır. 284 öğretmen üzerinde ana uygulama analizleri yapılmıştır.

### 5.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışların belirlenmesinde “*Öğretmenlerin Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Görüşleri Ölçeği*” kullanılmıştır. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizliğe karşı tepkileri, nezaketsiz davranışları önleme ve yönetme stratejileri ile nezaketsiz davranışların aktörleri ve hedeflerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla “*Öğretmenlerin Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri Anketi*” kullanılmıştır.

Literatür taraması sonucunda örgütlerde nezaketsizlik olgusuyla ilgili veri toplama araçları (örn. Cortina, Magley ve Williams ve Langhout, 2001; Cortina ve Magley, 2009) anketler ve diğer kuramsal bilgilerden yararlanılarak araştırmacılar tarafından toplam 44 maddeden oluşan bir maddde havuzu oluşturulmuştur. Anket taslağı okulda nezaketsiz davranışlar (17 madde), öğretmenlerin okulda nezaketsizliğe karşı davranışları (24 madde), okulda nezaketsiz davranışları önleme ve yönetme stratejileri (5 madde) ve okulda nezaketsiz davranışların aktörleri ve hedefleri (4 madde) alt boyutlarından oluşmuştur. Öğretmenlerin “*Öğretmenlerin Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Görüşleri Ölçeği*”nden toplam puan alınmakta, diğer anketlerde ise yüzde ve frekans hesaplamaları kullanılmaktadır. Hazırlanan veri toplama aracı taslağında yer alan okulda nezaketsiz davranışlar, okulda nezaketsiz davranışların nedenleri, öğretmenlerin okulda nezaketsizliğe karşı davranışları alt boyutları “hiçbir zaman (1), nadiren (2), arasıra (3), çok sık (4) ve her zaman (5)” yanıt seçeneklerinden oluşan 5’li likert tipindedir.

5.3.1. “Okulda Nezaketsiz Davranışları” Anketi’nin Yapı Geçerliliği. “Okulda Nezaketsiz Davranışları Anketi” nin ön uygulama çalışması toplamda 259 ilk ve ortaokul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemede öncelikle temel bileşenler analizine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmış, daha sonra belirlenen yapının geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde maddelerin ölçekte tutulmasında .45 (Comrey ve Lee, 1992, 243) ve güvenilirlik analizinde madde toplam korelasyonları .30 (Büyüköztürk, 2014, 134) değeri iyi bir ölçüt kabul edildiğinden bu değerler alt sınır olarak kullanılmıştır.

5.3.2. Açımlayıcı Faktör Analizi. “Okulda Nezaketsiz Davranışları Ölçeği”nin taslak formunda pilot uygulama öncesinde 17

madde yer almıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. KMO sayısının .81 (Sharma, 1996, 116) olması ve Barlett testi sonucunun anlamlı ( $\chi^2=347.413$ ,  $sd=36$ ,  $p<0.01$ ) bulunması örneklemin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir.

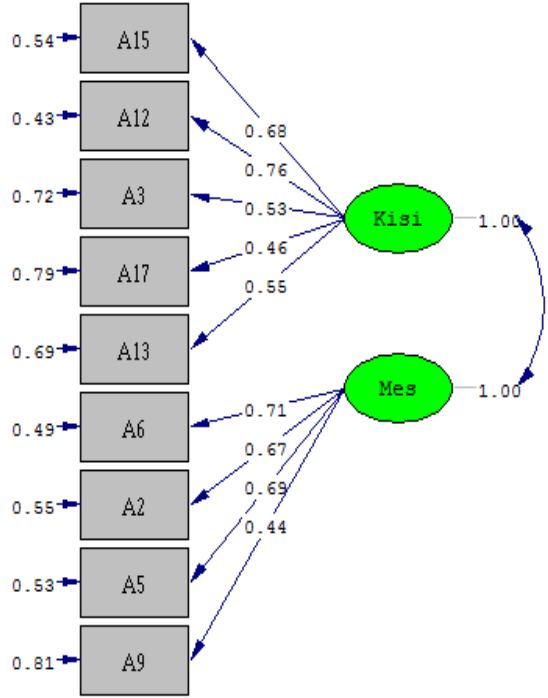
Açımlayıcı faktör analizi sonucunda “Okulda Nezaketsiz Davranışlar Ölçeği” nin üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Bu faktör gruplarından herhangi birisine girmeyen, binişik olan ve güvenilirlik analizinde madde toplam korelasyonları .30’un altında olan sekiz madde değerlendirme dışında bırakılarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yinelenmiştir. Faktör döndürme sonrasında ölçeğin birinci faktörünün beş maddeden ve ikinci faktörünün dört maddeden oluştuğu belirlenmiştir. İki faktörlü bir yapı gösteren ölçek formunun alt boyutları “kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışları” ve “mesleki ilişkilerde nezaketsiz davranışları” olarak adlandırılmıştır.

“Okulda Nezaketsiz Davranışlar Ölçeği”nin ilk boyutu olan “kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışları” boyutunda yer alan maddelerin faktör yük değerleri .54 ve .75 arasında, düzeltilmiş madde korelasyonları ise .41 ve .55 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %25.06’dır. Ölçeğin ikinci boyutu olan “mesleki ilişkilerde” boyutunda yer alan maddelerin döndürülmüş faktör yük değerleri .53 ve .79 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %23.54’ünü açıklamaktadır. “Kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışları” ve “mesleki ilişkilerde nezaketsiz davranışları” faktörlerinin birlikte açıkladıkları toplam varyans %48.61’dir. Sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006, 48). Açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin dokuz madde ve iki boyuttan oluştuğu belirlenmiştir.

5.3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda dokuz maddeden oluşan iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile Lisrel 8.7 programında analiz edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile ulaşılan standartlaştırılmış yol katsayıları ve hata varyansları Şekil 1’de sunulmuştur.



## Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri



Şekil 1. Okulda Nezaketsiz Davranışları Ölçeği'nin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı ve Standart Değerleri

Şekil 1'de görüldüğü gibi, gizil değişken ve göstergeler arasındaki standartlaştırılmış parametre tahminleri ( $\Lambda$ ) .43 ile .81 arasına değişmektedir. Ölçeğin "kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışları" ve "mesleki ilişkilerde nezaketsiz davranışları" alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde .67 düzeyinde korelasyon olduğu belirlenmiştir. Kline (2005) faktör korelasyonlarının .85'in altında olmasının uygun olacağını belirtmektedir. Buna göre iki faktörlü modelde yer alan faktörlerin korelasyonları uygun bir ölçme modeli için beklenen değer aralığında yer almaktadır. Bunun yanında gizil değişkenin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri incelendiğinde t değerlerinin 2.56'nın üzerinde olduğu, böylelikle .01 düzeyinde manidar olduğu gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular uyum iyiliği indekslerine göre değerlendirildiğinde,  $\chi^2/sd$  oranı 2.96 ( $\chi^2/sd = 2.96$ ) bulunmuştur. Bu oran, kabul edilebilir uyum değerleri

arasında yer almaktadır. Analiz ile ulaşılan RMSEA=0.09 değeri kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Diğer yandan SRMR = 0.066 olarak bulunmuştur ve yeterli düzeyde uyum olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada NFI= 0.90 ve NNFI= 0.90 olarak bulunmuştur ve bu değer kabul edilebilir uyumu göstermektedir.. Diğer yandan NNFI değeri kabul edilebilir uyum koşulunu karşılamamaktadır. Bu çalışmada CFI = 0.93 olarak hesaplanmıştır ve bu değer ( $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ ) kabul edilebilir uyum olduğu yönünde değerlendirilmektedir. Analiz bulgularına göre hesaplanan GFI = .92 ve AGFI = .86 olarak bulunmuştur. Her iki değer, kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır.

5.4. Okulda Nezaketsiz Davranışlar Ölçeği'nin Güvenirliği. Okulda Nezaketsiz Davranışları Ölçeği'nin birinci boyutu olan "kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışları" alt boyutunda yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları .33 ve .55 arasında değişmektedir. "Mesleki ilişkilerde nezaketsiz davranışları" alt ölçeğinin madde toplam korelasyonları .34 ve .45 arasında değişmektedir. Okulda Nezaketsiz Davranışları Ölçeği'nin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı .75'dir. Bu katsayının .60-.80 aralığında yer alması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010, 405).

## 6. BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak araştırmadan elde edilen bulgular alt başlıklar halinde sunulmuştur.

### 6.1. Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Öğretmenlerin Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İfadeler	M	ss
Kişisel İlişkilerde	1. Karşılaştığınızda "günaydın", "iyi günler" denilmemesi	2.01	1.09
	2. Görüşlerinize önem verilmemesi	1.97	1.01
	3. Sizden bir şey istenirken rica edilmemesi, emir ifadelerinin kullanılması	1.60	.87
	4. Özel hayatınızla ilgili konularda yorum yapılması	1.47	.68

## Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri

Mesleki ilişkilerde	5. Sizinle ilgili onur kırıcı yorumlar yapılması	1.26	.58
	<i>Toplam</i>	<i>1.66</i>	<i>.84</i>
	6. Kişisel konularda tartışmaya girmeniz için kışkırtılmak	1.59	.85
	7. Başkalarının yanında profesyonel ilişkilerle bağdaşmayacak şekilde hitap edilmesi	1.46	.75
	8. Başkalarının yanında alay edilmesi	1.26	.49
	9. Profesyonel ilişkilerin gerektirdiği arkadaşlık ilişkilerinin dışında tutulmak	1.25	.53
	<i>Toplam</i>	<i>1.39</i>	<i>.65</i>

Çizelge 1’de görüleceği gibi okulda öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışların ortalamasına ilişkin en yüksek ortalama 2.01 ve en düşük ortalama 1.25’dir. Buna göre nezaketsizlik olgusu, öğretmenlerin okul ortamında “nadiren” karşılaştıkları bir olgudur. Diğer yandan, öğretmenlerin mesleki ilişkiler boyutunda karşılaştıkları nezaketsiz davranışların ortalamaları 1.25 ile 1.59 arasında değişmektedir. Buna göre, sırasıyla öğretmenlerin kişisel ilişkiler alt boyutunda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlar, mesleki ilişkiler boyutunda yer alan davranışlara göre görece daha sıktır.

### 6.2. Okulda Nezaketsiz Davranışların Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre t-testi, kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi ve öğrenim durumu değişkenine göre Kruskal Wallis H testi ile sınıanmıştır.

6.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre fark analizi bulguları Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. Okulda Nezaketsiz Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	M	ss	sd	t	p
Kişisel İlişkilerde	Kadın	136	5.41	1.59	282	1.40	.13
	Erkek	148	5.71	1.91			
Mesleki İlişkilerde	Kadın	136	8.23	2.85	282	.51	.64
	Erkek	148	8.41	2.93			

Çizelge 2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlarına ilişkin görüşleri “kişisel ilişkiler” [ $t_{(282)}=1.40$ ;  $p>.05$ ] ve “mesleki ilişkiler” [ $t_{(282)}=.51$ ;  $p>.05$ ] alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

6.2.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlarının medeni durum değişkenine göre fark analizi bulguları Çizelge 3’de verilmiştir.

Çizelge 3. Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	M	ss	sd	t	p
Kişisel İlişkilerde	Evli	238	5.56	3.26	272	.087	.17
	Bekar	36	5.59	3.16			
Mesleki İlişkilerde	Evli	220	8.22	1.94	272	2.04	.93
	Bekar	29	9.28	1.31			

Çizelge 3’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlarına ilişkin görüşleri “kişisel ilişkiler” [ $t_{(272)}=.087$ ;  $p>.05$ ] ve “mesleki ilişkiler” [ $t_{(272)}=2.04$ ;  $p>.05$ ] alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

6.2.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Çizelge 4’de verilmiştir.

Çizelge 4. Kıdem Değişkenine Göre Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem (yıl)	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel İlişkiler	0-5	38	5.77	2.84	3,279	.793	.49	-
	6-10	92	5.73	3.62				
	11-15	112	5.41	3.01				
	16 +	41	5.44	2.73				
Mesleki İlişkiler	0-5	38	8.81	1.99	3,279	2.897	.03	0-5 yıl
	6-10	92	8.82	1.83				6-10 yıl

## Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri

11-15	112	8.05	1.80
16 +	41	7.44	1.93

Çizelge 4’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin “kişisel ilişkiler” [F(3,279)=,793; p>0.05] alt boyutunda okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, “mesleki ilişkiler” alt boyutunda [F(3,279)=2,89; p<0.05] gözlenen fark anlamlıdır. Kıdem grupları arasındaki anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığının bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 6-10 yıl (M=8.82) kıdeme sahip öğretmenler, 0-5 yıl (M=8.81), kıdeme sahip öğretmenlerden daha sık okulda kişisel ilişkilerde nezaketsiz davranışlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir.

6.2.4. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Çizelge 5’de verilmiştir.

Çizelge 5. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort	sd	x <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
Kişisel ilişkiler	Ön lisans	4	185.63	2	1.28	.52	-
	Lisans	269	141.60				
	Lisansüstü	11	148.73				
Mesleki ilişkiler	Ön lisans	4	154.25	2	.517	.77	-
	Lisans	269	142.98				
	Lisansüstü	11	126.50				

Çizelge 5’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre “mesleki ilişkiler” [x<sup>2</sup> (2)=1.28, p>.05] ve “kişisel ilişkiler” [x<sup>2</sup> (2)= .517, p>.05] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

### 6.3. Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizliğe Karşı Tepkileri

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizlik olgusuna karşı tepkilerine ilişkin bulgular Çizelge 6’da sunulmuştur.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Nezaketsizliğe Karşı Tepkilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Madde	Puanlama					M	
	1	2	3	4	5		
1. Durumu yöneticime sözlü olarak bildiririm.	f	17	32	64	77	95	3.70
	%	6	11	23	27	33	
2. Nezaketimi hiç bozmam.	f	11	40	88	73	73	3.55
	%	4	14	31	26	26	
3. Zorunlu olmadıkça iletişim kurmam.	f	30	51	68	58	78	3.36
	%	11	18	24	20	27	
4. Suçu kendimde ararım.	f	19	41	94	93	38	3.31
	%	7	14	33	33	13	
5. Karşımdakini bir daha tekrarlanmaması için tehdit ederim.	f	163	67	32	15	8	3.26
	%	57	24	11	5	2	
6. Dikkatimi konuyu unutmaya yardım edecek konulara çeviririm.	f	28	47	82	78	50	3.26
	%	10	16	29	27	18	
7. Onu görmezlikten gelir, yokmuş gibi davranırım.	f	25	68	67	74	51	3.20
	%	9	24	23	26	18	
8. Güvendiğim bir arkadaşım ile dertleşirim.	f	35	60	80	79	31	3.13
	%	12	21	28	28	11	
9. Günüm zehir olur.	f	48	65	80	35	57	3.03
	%	17	23	28	12	20	
10. İçime kapanırım.	f	47	71	68	47	52	2.95
	%	17	25	24	17	18	
11. Karşımdaki kişinin kabalığına verir geçerim.	f	38	83	75	58	31	2.86
	%	13	29	26	20	11	
12. Benden özür dilemesini isterim.	f	56	90	77	35	27	2.60
	%	20	32	27	12	9	
13. Bana yaptığı kabalığı çalışma arkadaşlarıma anlatırım.	f	45	80	115	32	13	2.60
	%	16	28	40	11	5	
14. Sorunun ne olduğu ile ilgili karşımdaki ile konuşup anlamaya çalışırım.	f	64	96	77	27	21	2.45
	%	23	34	27	9	7	
15. İşimden ayrılmak	f	98	72	51	29	35	2.40

## Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri

isterim.	%	34	25	18	10	12	
16. Yaptığım işin niteliğini düşürürüm.	f	76	96	65	29	19	2.36
	%	27	34	23	10	7	
17. Üzülürüm.	f	100	114	45	17	9	2.02
	%	35	40	16	6	3	
18. İletişimimi tamamen keserim.	f	114	88	63	11	9	1.99
	%	40	31	22	4	3	
19. Derhal haddini bildiririm.	f	123	71	66	18	7	1.99
	%	43	25	23	6	3	
20. Durumu yazılı olarak şikayet ederim.	f	53	85	89	39	19	1.72
	%	19	30	31	14	7	
21. Nezaketsizliğe aynı şekilde cevap veririm.	f	167	63	37	8	10	1.70
	%	59	22	13	3	4	
22. Bana yaptığı kabalıktan dolayı başına kötü şeyler gelmesini dilerim.	f	160	83	29	10	3	1.64
	%	56	29	10	4	1	
23. Dikkatimi konuyu unutmama yardım edecek konulara çeviririm.	f	200	55	20	5	5	1.45
	%	70	19	7	2	2	
24. İşimi yapmak için harcadığım çabayı azaltırım.	f	214	44	19	4	4	1.38
	%	75	15	7	1	1	

Çizelge 6'dan görülebileceği gibi, öğretmenlerin okulda nezaketsizliğe karşı en sık “durumu yöneticiye sözlü olarak bildirmek”, “nezaketini hiç bozmamak”, “zorunlu olmadıkça iletişim kurmamak”, “suçu kendinde aramak” ve “karşısındakini bir daha tekrarlanmaması için tehdit etmek” gibi davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin görece olarak daha az sergiledikleri davranışlar arasında ise, “durumu yazılı olarak şikayet etmek”, “nezaketsizliğe aynı şekilde cevap vermek”, “kendisine yapılan kabalıktan dolayı başına kötü şeyler gelmesini dilemek” ve “işini yapmak için harcadığı çabayı azaltmak” ifadeleri yer almaktadır.

### 6.4. Okulda Nezaketsiz Davranışları Önleme ve Yönetme Stratejileri

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizlik olgusunu önleme ve yönetme stratejilerine ilişkin bulgular Çizelge 7’de sunulmuştur.

Çizelge 7. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Nezaketsizlik Olgusunu Önleme ve Yönetme Stratejilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Madde	Puanlama		
25. Nezaketsiz davranışlar gösteren çalışanlara karşı işten uzaklaştırma gibi yaptırımlar uygulanmalıdır.	f	274	11
	%	96	4
26. Nezaketsiz davranışlar gösteren çalışanlara karşı tolerans gösterilmemelidir.	f	269	16
	%	94	6
27. Bireyler hizmet içi eğitim yoluyla öfke, stres yönetimi, nezaket kuralları gibi kişisel gelişim eğitimlerinden geçirilmelidir.	f	252	33
	%	88	12
28. İşgören seçiminde kibar ve nazik kişiler seçilmelidir.	f	243	42
	%	85	15
29. İşyerinde kişiler arası ilişkileri düzenlemek amacıyla kurallar geliştirilmelidir.	f	116	169
	%	41	59

Çizelge 7’den görülebileceği gibi, öğretmenlerin tamamına yakını okulda nezaketsizlik olgusunun önlenmesinde “bireylerin hizmet içi eğitim yoluyla öfke, stres yönetimi, nezaket kuralları gibi kişisel gelişim eğitimlerinden geçirilmesi (f:254, %97)”, “İşgören seçiminde kibar ve nazik kişiler seçilmesi” (f: 242, %93), “işyerinde kişiler arası ilişkileri düzenlemek amacıyla kurallar geliştirilmesi” gibi uygulamaların işe yarayacağını düşünmektedir. Diğer yandan “nezaketsiz davranışlar gösteren çalışanlara karşı işten uzaklaştırma gibi yaptırımlar uygulanması” (f:116, %44) görece olarak en az onayladıkları yöntem olmuştur.

#### 6.5. Okulda Nezaketsiz Davranışların Aktörleri ve Hedefleri

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizlik olgusunun aktörlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular Çizelge 8’de sunulmuştur.

Çizelge 8. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizlik olgusunun aktörlerine ilişkin görüşlerine ilişkin Frekans, Yüzde ve Göreceli Sıra Değerleri



## Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri

	f	%	Sıra
Erkekler	186	65	1
Kadınlar	80	28	2
Her ikisi de	19	7	3
Toplam	285	100	

Çizelge 8'den izlenebileceği gibi, öğretmenler okuldaki nezaketsiz davranışların en çok erkekler (f:186, %65) tarafından sergilendiğini belirtmiştir. İkinci sırada kadınlar yer almaktadır (f:80, %28). Nezaketsiz davranışların hem kadınlar hem de erkekler tarafından sergilendiğini düşünenler ise sayıca daha azdır (f:19, %7). Öğretmenlerin nezaketsiz davranışların hedefinde kadınların mı yoksa erkeklerin mi yer aldığı sorusuna ilişkin görüşlerine ait bulgular Çizelge 9'da verilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları nezaketsizlik olgusunun hedeflerine ilişkin görüşlerine ilişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Hedef Kişiler	f	%
Kadınlar	144	50
Erkekler	123	43
Her ikisi de	18	6
Toplam	285	100

Çizelge 9'dan izlenebileceği gibi, öğretmenler okuldaki nezaketsiz davranışların hedefinde daha çok kadınlar yer aldığını (f:144, %50), bunu erkeklerin izlediğini (f:123, %43) belirtmişlerdir. Hem kadınların hem de erkeklerin nezaketsiz davranışların hedefinde yer aldığını belirten katılımcı sayısı ise daha azdır (f: 18, %6).

### 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma ile ulaşılan sonuçlara göre okulda nezaketsizlik olgusu, öğretmenlerin nadiren karşılaştığı bir olgudur. Lim ve Lee'nin (2011) Asya kültüründe iş yaşamında tartışma kültürü olgusunu konu edinen araştırmasında ise, nezaketsizliğin nadir bir olgu olmadığı bulunmuştur. Singapur'da 20 farklı endüstri örgütünde çalışan 180 çalışanın kapsama alındığı araştırmanın sonuçlarının farklılığı, iş sektörlerinin farklılığı ile açıklanabilir. Örneğin, Kaj Björkqvist, Karin Österman ve Hjelt-Bäck'ın (1994) üniversite çalışanları arasında tacizi araştırdıkları çalışmada araştırma ve öğretim ile ilgili çalışanların yönetim ve hizmet alanlarında çalışanlara göre daha az taciz deneyimi bildirdikleri belirlenmiştir. O

halde aynı araştırma kapsamındaki iş alanlarının değişmesi bile iş yerinde yaşanan ya da algılanan olumsuzlukları etkilemektedir.

Öğretmenler mesleki ilişkilerde, kişisel ilişkilerden daha sık nezaketsiz davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Öğretmenlerin karşılaştıkları nezaketsiz davranışlarda cinsiyet ve medeni durum fark yaratan değişkenler değildir. Diğer yandan, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre daha sık nezaketsiz davranışlarla karşılaşmaktadır. Lim ve Lee (2011) endüstriyel örgütlerde yaptıkları araştırmada farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Söz konusu araştırmada, genç çalışanların nezaketsiz davranış deneyimlerinin, tecrübeli çalışanlardan fazla olduğu belirlenmiştir. Bu farklılık hem yapılan işin doğası hem de kültürel ve yönetsel farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Nezaketsizlik karşısında durumu yöneticiye bildirmek öğretmenlerin en sık gösterdiği tepkidir. Nezaketini bozmamak, iletişimi en aza indirmek, suçu kendisinde aramak gibi davranışlar sırasıyla nezaketsizlik karşısında en sık verilen tepkilerdir. Nezaketsizlik karşısında öğretmenler en az yazılı şikayette bulunmak, aynı şekilde karşılık vermek ve nezaketsiz kişinin başına kötü şeyler gelmesini dilemek gibi davranışlara yönelmektedirler.

Öğretmenler nezaketsiz davranışların önlenmesinde, öfke ve stres yönetimi ile nezaket kuralları gibi konularda eğitimlerin, çalışanların işe seçilmesinde nazik kişilerin tercih edilmesi gibi önlemlerin en çok işe yarayacağı görüşündedirler. Bu görüşler örgütsel nezaket literatürünün kuramsal ve ampirik önermeleriyle de tutarlıdır. Nezaketsizliğin nedenleri ve yordayıcılarının incelendiği araştırmalar (örn. Caza ve Cortina, 2007; Cortina, Magley, Williams ve Day, 2001; Porath, MacInnis ve Folkes, 2010) stres ve öfke arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Nezaketsizliğin önlenmesinde benimsenen yaklaşımlar, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu noktada öğretmenlerin stres ve öfkelerini nasıl yöneteceklerini örgütsel davranışların birikimsel bilgi birikimi ışığında öğrenmeleri, nezaketsizlik davranışının nedenleri ya da sonuçları olarak bu tür istenmeyen davranışlarla başa çıkmada etkili olacaktır.

Okuldaki nezaketsiz davranışların en fazla erkek öğretmenler tarafından yöneltildiği bu araştırmadan elde edilen bir başka sonuçtur. Bu çalışma kapsamına alınan katılımcıların kadın ve erkek oranları eşittir. Bunun anlamı, hem kadın hem de erkek öğretmenler nezaketsiz davranışların büyük ölçüde erkekler tarafından

sergilendiğini düşünmektedirler. Bu bulgu, Pearson ve diğerlerinin (2000) erkeklerin nezaketsiz davranışlar gösterme olasılığının kadınlardan iki kat fazla olduğu saptamasıyla paralellik göstermektedir. Okuldaki nezaketsiz davranışların hedefinde ise daha çok kadınlar yer almaktadırlar. Bu bulgu Arıkan'ın (2011) önerdiği kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar ile açıklanabilir. Kadın ve erkeğin beyindeki duygusal algılama ve işleyişi farklıdır ve bu sebeple daha kolay bağ kurabilirler ve şiddete daha duyarlıdır. Bu konudaki araştırma bulgularının birbiriyle çeliştiği görülmektedir. Örneğin Lim ve Lee (2011) erkeklerin daha fazla nezaketsiz davranış rapor ettiğini aktarırken, bazı araştırmacılar (Lim, Cortina ve Magley, 2008; Montgomery, Kane ve Vance, 2004) ise tam tersini rapor etmişlerdir. Björkqvist, Karin Österman ve Hjelt-Bäck'ın (1994) üniversite çalışanları arasında tacizi araştırdıkları çalışmada kadınlar erkeklerden daha çok tacize uğradıklarını bildirmişlerdir. Kadın erkek çalışanlar arasında tutarlı olmayan bu bulgular, biyolojik farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi sosyo-kültürel faktörlerden de kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırma ile, okuldaki nezaketsizlik olgusunun yaygın olmadığı sonucuna varılmıştır. Nezaketsizlik olgusu ile nadiren karşılaşılrsa da, nezaketsizliğin ne gibi davranışları kapsadığı ve sonuçları gibi bilgi birikimine sahip olmak okulların bunu yönetmesi için önemlidir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar nezaketsizlikle karşılaştıklarında üstlerine bildirmektedir. Bu noktada örgütlerin üzerine düşen, çalışanların böyle davranışlarla karşılaşır şikayetçi olduklarında değil, önleyici mekanizmaları geliştirmektir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma kapsamında Aksaray ilinde görev yapan toplamda 250 ilköğretim ve ortaokul öğretmenine ulaşılmıştır. Katılımcı grubu, bir evren örneklem ilişkisi kapsamında seçilmediğinden ve görece küçük bir grup olduğundan araştırmanın sonuçları genellenebilir değildir. Daha büyük örneklemle genellemelere ulaşmak mümkün olabilir. Diğer yandan, araştırmanın verileri katılımcıların 5'li likert tipinde verdikleri yanıtlar ekseninde değerlendirilmiş, görüşme gibi derinlemesine veri elde edilebilecek farklı veri toplama araçlarının yararlanılmamıştır. Gelecek araştırmalarda bu sınırlılıkları yönetmek için çoklu araştırma stratejilerinin kullanılması gelecek çalışmaları güçlendirebilecektir. Son olarak, bu çalışmada okullardaki nezaketsizlik olgusu; verilen tepkiler ve yönetmede kullanılan stratejiler bakımından irdelenmiştir. Gelecek araştırmalarda örgütlerde nezaketsizliğin diğer olumsuz iş çıktıları (stres, öfke, iş soyumsuzluğu, işten geri çekilme, işten ayrılma vb.) ile ilişkileri

neden-sonuç ilişkilerini irdeleyecek şekilde daha kapsamlı ve ayrıntılı bir biçimde incelenebilir.

## **KAYNAKLAR**

ANDERSSON, L. M. ve PEARSON C.M. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace". *Academy of management review*, 24(3), ss. 452-471.

ARIKAN, R.N. (2011). "Kadın Beyni Erkek Beyni". <http://www.milliyet.com.tr/kadin-beyni-erkek-beyni-pembelar-yazardetay-yasam-1343245/> adresinden 11.01.2016 tarihinde erişilmiştir.

BJORRQVIST, K., OSTERMAN, K., ve HIELT-BDCK M. (1994). "Aggression among university employees". *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.

BLAU, G. ve ANDERSSON L. (2005). "Testing a measure of instigated workplace incivility". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, ss. 595-614.

BÜYÜKÖZTÜRK. Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara:Pegem A Yayıncılık.

CAZA, B,B. ve CORTINA L.M. (2007). "From Insult to Injury: Explaining the Impact of Incivility". *Basic and Applied Psychology*, 29 (4), 335-350.

CIVIL. (2000). "Workplace rudeness on the rise; causes low morale, turnover and harassment charges". Federal EEO Advisor. Retrieved August 9, 2015, from <http://civil.nih.gov/resources/rudeness.htm>

COMREY. A.L. ve LEE H.B. (1992). "A First Course in Factor Analysis" (2nd Edition). Hillsdale. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates.

CRAMPTON, S.M ve HODGE J.W. (2008). "Rudeness and incivility in the workplace". *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, (4) ss. 41-49.

CORTINA, L. M., MAGLEY, V. J., WILLIAMS, J. H., ve LANGHOUT, R. D. (2001). "Incivility in the workplace: incidence and impact". *Journal of occupational health psychology*, 6(1), s. 64.

CORTINA L. M. ve MAGLEY V. J. (2009). "Patterns and profiles of response to incivility in the workplace". *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, ss.272-288.

CROCKER, R. M. (2005). "Employee perceptions of managerial civility: Development and validation of a measurement scale". Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University, USA.

EINARSEN, S. ve SKOGSTAD, A. (1996). "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations". *European Journal of Women and Organizational Psychology*, 5, ss. 185-201.

JOHNSON, P. R. & INDVIK J. (2001). "Slings and arrows of rudeness: incivility in the workplace", *Journal of Management Development*, 20, 8, ss. 705 – 714.

JOHNSON, P. R., & INDVIK J. (2001). "Rudeness at work: Impulse over restraint". *Public personnel management*, 30(4), ss. 457-465.

KARASAR, N. (2003). Bilimsel Araştırma Yöntemi (12. baskı): Kavramlar-İlkeler-Yöntemler. Nobel Yayıncılık, Ankara.

KALAYCI, S. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Degiskenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı. Asil Yayın Dagitim Ltd. Sti, Ankara.

KEASHLEY, L., TROTT, V. ve MACLEAN L. M. (1994). "Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation". *Violence and Victims*, 9, ss. 341-357.

KLINE. R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). Guilford Press, New York.

LIM, S., CORTINA, L. M., ve MAGLEY V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), s. 95.

LIM, S. ve LEE A. (2011). "Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?" *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(1), ss. 95-111.

MARKUS, H. R., & KITAYAMA S. (1991). "Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation". *Psychological Review*, 98, ss.224-253.

MINER, K. N., SETTLES, I. H., PRATT-HYATT, J. S., ve BRADY C. C. (2012). "Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support". *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), ss.340-372.

MONTGOMERY, K., KANE, K. Ve VANCE C. M. (2004). "Accounting for differences in norms of respect a study of assessments of incivility through the lenses of race and gender". *Group & Organization Management*, 29(2), ss.248-268.

PEARSON, C. M., Andersson, L. M. ve PORATH C. L. (2000). "Assessing and attacking workplace incivility". *Organizational Dynamics*, 29(2), ss. 123-137.

PEARSON, C. M., ANDERSSON, L. M. ve WEGNER, J. W. (2001). "When workers flout convention: A study of workplace incivility". *Human Relations*, 54(11), ss.1387-1419.

PEARSON, C. ve C. PORATH (2009). "*The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What to do About it*", Portfolio, New York.

PENNEY, L. M. ve SPECTOR P. E. (2005). "Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity". *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), ss. 777-796.

PORATH, C., MACINNIS, D. ve FOLKES V. (2010). "Witnessing incivility among employees: Effects on consumer anger and negative inferences about companies". *Journal of Consumer Research*, 37(2), ss. 292-303.

PRYOR, J. B., ve WHALEN N. J. (1997). Characteristics of harassers and the social circumstances under which SH occurs. In W. O'Donohue (Ed.), *SH: Theory, research, and treatment* (ss. 129-151). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

SHARMA. S. (1996) *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons, New York.

SLITER, M., SLITER, K. Ve JEX S. (2012)." The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance". *Journal of Organizational Behavior*, 33, ss. 121-139.

TARRAF, C. R. (2012). *Workplace Incivility: Dimensionality and Source Effects*. Unpublished Doctorate Thesis. The University of Western Ontario. Canada.

TAVŞANCIL. E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TÜRK DİL KURUMU SÖZLÜĞÜ (2014). <http://www.tdk.gov.tr> tarihinden 29.01.2014 tarihinde erişilmiştir.