

MOBBING: İŞ YERİNDE YILDIRMA ÖZEL VE RESMİ İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Mobbing: A Study on Public and Private School Teachers and School Administrator

Asiye TOKER GÖKÇE¹

Özet

Mobbing, iş yerinde yaşanan psikolojik tacize veya teröre verilen addır. Bu araştırma, Türkiye’de resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, çalıştıkları okullarda yaşadıkları yıldırma, yıldırmanın nedenlerini ve yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi tarafından desteklenen bu araştırma, karşılaştırmalı tarama modelindedir. Araştırma sonucunda; öğretmen ve okul yöneticilerinin zaman zaman yıldırıldıkları; yıldırma yol açan ve en sık karşılaşılan saldırgan davranışların her iki okul türünde de benzerlik gösterdiği; hem öğretmenler, hem de okul yöneticilerinin en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıldıkları; yıldırma neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu; yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin ‘bağlılık’ olduğu bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Mobbing, iş yerinde yıldırma, eğitim, öğretmen, okul yöneticisi

Abstract

Mobbing means harassing or psychological terrorizing others at work. This article introduces the concept of mobbing in education system in Turkey. This study aims to determine mobbing, its frequency, perceived reasons and coping strategies among teachers and school administrators in public and private elementary schools in Turkey. The paper, which was supported by the Ministry of National Education, the Department of Research and Development, opted for comparative survey model. The results revealed that educators seem to be mobbed at times. There is not any difference about the most encountered mobbing behaviors by school type. Both the teachers and the school administrators were mobbed by the school administrators. Both the teachers and the school administrators believe in that victim’s personality was the most important reason for mobbing. Finally, ‘loyalty’ is utilized frequently as coping strategy against mobbing.

¹ Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
EYTPE Anabilim Dalı, asitoker@gmail.com, asi.gokce@kocaeli.edu.tr

Key words: *Mobbing, bullying in workplace, education, teacher, school administrator*

GİRİŞ

İş yerinde yıldırma (mobbing), en genel tanımı ile birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır. Yıldırma, hedef seçilen kişiye düşmanca ve ahlak dışı uygulanır. Bunun sonucunda kişi, örgüt içinde savunmasız kalır ve yardım alamaz (Leymann, 1996). Bir iş yerinde yıldırma söz edebilmek için, buna maruz kalan kişinin karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmesi gerekir (Schuster, 1996; Leymann, 1996).

Yıldırmanın amacı, kişiyi iş yaşamından dışlamaktır. Bu amaçla, pasif veya aktif saldırganlık sergilenir. Aktif saldırganlıkta, kişi belirgin biçimde hedef alınır ve bu, örgüt içinde hemen belli olur. Pasif saldırganlığın fark edilmesi ise daha güçtür. (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003). Pasif saldırganlık, şiddet içermeyecek biçimde kibarca gerçekleşir. Hedef alınan kişiye karşı, grup dayanışması içinde, dostça olmayan davranışlar sergilenir. Bu süreçte, grup, birlikte yapılan eylemlerden aşırı zevk alır. Hedef seçilenin kendine güvenini sarsacak vahşice aşağılamalar kendini gösterir (Westhues, 2002). Tüm bu yapılanlar, hedef seçilen kişiyi, yaşadığı bu süreç ile başa çıkamayacak hale getirir. Yıldırma sürecinde hedef seçilen kişiye 'mağdur' adı verilir. Ancak mağdur yıldırma ile başa çıkamazsa 'kurban' adı ile anılır.

İş yerinde yıldırma genellikle daha düşük pozisyonda çalışana uygulanır. Öte yandan, aynı düzeyde çalışanlar arasında da yaşanır. Ancak böyle durumlarda mağdur, kendini savunamayacak biçimde daha düşük pozisyona itilir. Alan yazında az yer almakla birlikte, astları tarafından yıldırmaya çalışılan üstler de bulunmaktadır (Einersan, 1999).

Yıldırma şu şekilde gerçekleşmektedir; (1) hedef seçilenin kendisini savunamayacak biçimde saldırgan davranışlara maruz bırakılması (mağdur olması), (2) saldırgan davranışların örgüt içinde açığa çıkması, (3) mağdurun örgüt içinde aşağılanması ve çevresinden soyutlandırılması, (4) fiziksel veya psikolojik şiddet uygulanması ve mağdurun örgüt için sorun olarak görülmeye başlanması. Son aşamada sergilenen fiziksel şiddet, çok hafif biçimde yapılan şiddettir. Yani, bu tür bir davranış, hedef seçilen veya bir başkası tarafından fark edildiğinde, eylemi yapan kişi, bunun 'kazara' olduğunu belirtilerek, durumdan kendini kurtarabilir (Einersan, 1999).

Son yıllarda yıldırma Avrupa dışında da ilgi çekmiş ve irdelenmeye çalışılmıştır. Günümüze kadar, İsveç, Norveç, Almanya gibi kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalar (Leymann, (1996); Einarsen ve Skogstad, (1996); Zapf, (1999); Hubert ve Veldhoven, (2001); Dick ve Wagner, (2001); Hoel ve diğerleri, (2004); O'Conner (2004) yıldırma'yı bir olgu olarak çeşitli yönleri ile irdelerek yıldırmanın çalışan ve iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymaya çalışmıştır.

Ülkemizde de çalışanların aralarında veya ast-üst arasında yıldırma yaşandığı dile getirilmeye başlanmıştır. Eskiden beri örgütlerde karşılaşılan zorbaca davranışlar da günümüzde ‘yıldırma’ olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Baltaş, 2002; CNBCE-e 2005). Türkiye’de de Tan (2005), Dikmen (2005), Çalışkan (2005) ve Tanoğlu (2006) işletmelerde yıldırma tanımlamaya çalışmışlardır. Eğitim alanında ise Ertürk (2005) yıldırma tanımlamaya çalışmıştır. Ayrıca, zaman içerisinde iş yerinde yıldırmanın önemi fark edilmiştir. Yıldırma ile başa çıkmada destek olmak amacıyla web siteleri açılmış (<http://mobbingyardim.wordpress.com>); ve Mobbing İle Mücadele Derneği <http://www.mobbing.org.tr/> kurulmuştur. Son olarak Başbakanlık, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu bir genelge yayımlayarak (Resmî gazete, 2011), iş yerinde yıldırma resmen tanımış ve bu yönde önlemler almıştır.

Bu çalışma, ilköğretim okullarında (İÖO) yaşanan yıldırma konusunda toplumu bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Türkiye’de, okullarda yıldırma yol açacak saldırgan davranışları ortaya koyması bakımından önemlidir. Çalışmanın eğitim alanında yapılması nedeniyle, özellikle Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) ve okul yöneticilerine, sendikalara, eğitim ile ilgilenen herkese, eğitimcilerin, adına ‘yıldırma’ denen bir iş yeri sendromu yaşayabileceğini gösterme bakımından önemlidir.

AMAÇ

Bu çalışma ülkemiz özel ve resmi ilköğretim okullarında (İÖO), öğretmenler ve okul yöneticileri arasında yaşanan yıldırma hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır;

1. Okul türüne göre öğretmen ve okul yöneticileri arasında görülen başlıca yıldırıcı davranışlar nelerdir ve bu davranışların yaşanma sıklığı nedir?
2. Okullarda yaşanan/ gözlenen yıldırmanın mağdurlar ve gözlemciler tarafından algılanan nedenleri nelerdir?
3. Öğretmen ve okul yöneticileri yıldırma ile başa çıkmada hangi yöntemleri uygulamaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Karşılaştırmalı tarama modelinde olan araştırmanın evrenini 35.502 resmi İÖO’nda çalışan okul yöneticileri ve 367.895 öğretmen ile 614 özel İÖO’nda çalışan okul yöneticileri ve 16.109 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi tarafından desteklenmiştir. Araştırma anketinin uygulanması, söz konusu birim tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Ancak araştırmanın bulgularının çok fazla olması nedeni ile, bu makalede, araştırmanın yalnızca birinci, ikinci ve üçüncü problemine ait nicel sonuçlara yer verilmiştir. Sonuç olarak, bu makalede, okul türüne göre öğretmen ve okul yöneticileri arasında görülen başlıca yıldırıcı

davranışlar, bu davranışların yaşanma sıklığı; okullarda yaşanan / gözlenen yıldırmanın nedenleri ve eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları yöntemler yer almaktadır.

Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, çok aşamalı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Bunun sonucunda, 596 resmi ilköğretim okulu öğretmeni, 593 özel ilköğretim okulu öğretmeni, 381 resmi ilköğretim okulu yöneticisi ve 272 özel ilköğretim okulu yöneticisi seçilmiştir. Örnekleme seçiminde evren, yedi coğrafi bölge olması nedeniyle, öncelikle yedi alt tabakaya ayrılmıştır. Her bölgede yer alan iller, ekonomik düzeylerine göre “gelişmemiş”, “gelişmekte olan” ve “gelişmiş” iller biçiminde kategorilendirilmiştir (<http://www.dpt.gov.tr>). Böylece her bölge, üç alt tabakaya ayrılmıştır. Bölgelerden elde edilen üç tabaka içinde, özel İÖO sayısının en fazla olduğu dört il belirlenmiştir. Gelişmemiş illerdeki özel İÖO sayısının az olduğu düşünülerek, her bölgeden iki gelişmemiş il seçilmesi uygun görülmüştür. Böylece, her bölgeden bir gelişmiş, bir gelişmekte olan ve iki gelişmemiş il olmak üzere, toplam dört il seçilmiştir. Üç kategoriye ayrılan bölgelerden örnekleme il seçilmesinde, bu illerde bulunan özel İÖO sayısı önemli rol oynamıştır. İstanbul, Marmara bölgesinin en gelişmiş ili olmakla birlikte, bu ildeki okul sayısı, örnekleme alınacak iller arasında büyük bir fark yarattığından dolayı, İstanbul yerine Kocaeli örnekleme alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın gerektirdiği veri, araştırmacı tarafından geliştirilen “mobbing ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır (Bkz. Ek1). Bu ölçek, saldırgan davranışlar, yıldırmanın nedenleri ve yıldırma ile başa çıkma stratejileri olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin ilk bölümü kişisel bilgileri içermektedir. Ölçeğin ikinci bölümü olan “saldırgan davranışlar” alt ölçeği 59 maddeden oluşmakta ve (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çoğu kez, (5) her zaman şeklinde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Anketin ilk bölümü olan saldırgan davranışlar ölçeği, ayrıca davranış maddelerinden hangilerinin kimler tarafından gerçekleştirildiğini belirlemek amacıyla (1) müfettiş, (2) müdür, (3) öğretmen, (4) veli, (5) öğrenci biçiminde derecelendirilmiştir. Bu bölümün belirlenmesinde betimsel istatistikten yararlanılmıştır. Anketin üçüncü bölümü olan ‘yıldırmanın nedenleri’ ölçeği 26 maddeden oluşmakta ve (1) hiç, (2) az, (3) orta, (4) çok, (5) pek çok şeklinde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Anketin dördüncü bölümü olan ‘duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri’ ölçeği ise 22 maddeden oluşmakta ve (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çok kere, (5) her zaman biçiminde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir.

Araştırma ölçeğinin geliştirilmesinde ilk olarak, alan yazın taranmıştır. Tarama sonucu, iş yerinde yıldırma yolu açan davranışlar, yıldırmanın nedenleri ve yıldırma ile başa çıkma stratejileri konularına yönelik bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında taslak anket hazırlanmıştır. İkinci aşamada,

kendilerine ulaşılabilen, yıldırma mağduru olmuş veya başka bir eğitimcinin yıldırma mağduru olduğunu gözlemiş ilköğretim okulu öğretmen ve okul yöneticileri ile “yarı yapılandırılmış” görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde, alan yazından elde edilerek oluşturulmuş bir soru formu kullanılmıştır. Üçüncü aşamada, alan yazından ve yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler ışığında, taslak ölçek geliştirilmiştir. On olarak uzman görüşleri de alınarak, pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulama sonunda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizlere göre, “saldırgan davranışlar” alt ölçeği tek faktörden oluşmaktadır ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) .99 dur. Bu alt ölçekte yer alan tek faktörün açıkladığı varyans %68.8 olarak hesaplanmıştır. Mobbing ölçeğinin üçüncü bölümü olan “Duygusal yönden incitme nedenleri” alt ölçeği, (1) mağdurdan kaynaklanan nedenler, (2) kişisel nedenler, (3) iletişime yönelik nedenler ve (4) psikolojik nedenler olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Bu alt ölçeğe ait I. alt faktörün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .97 ve açıklanan varyans oranı %27’dir. Alt ölçeğin II. alt faktörünün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .82; III. alt faktörünün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .65 ve dördüncü alt faktörünün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .81’dir. Mobbing ölçeğinin dördüncü bölümü olan “Duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri” alt ölçeği de üç faktörlüdür. Bu faktörler “bağlılık”, “seslendirme-çıkış” ve “göz ardı etme” (Niedl, 1996) biçiminde sıralanmaktadır. Bu alt ölçeğe ait I. alt faktörün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) .94; II. alt faktörün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .94 ve III. alt faktörün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise .86’dır (Gökçe, 2009, 576).

Verilerin Analizi

Elde edilen veri SPSS programında çözümlenmiştir. Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin araştırma ölçeğinde yer alan “saldırgan davranışlar”, “yıldırmanın nedenleri” ve “yıldırma ile başa çıkma stratejileri” bölümlerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Yıldırıcı davranışların, yıldırmanın mağdur ve gözlemci eğitimciler tarafından algılanan nedenlerinin ve eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları yöntemlerin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için de t-testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın birinci amacı olan “Okul türüne göre öğretmenlerin arasında görülen başlıca yıldırıcı davranışlar ve bu davranışların yaşanma sıklığı” Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’e göre resmi okulda görev yapan öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, sözünün kesilmesi,

yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi biçiminde sıralanmaktadır. Bu davranışlar, mesleki performansı hedef almaktadır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler de sıklıkla sözünün kesildiğini, yaptığı işlerin haksızca eleştirildiğini ve başarılarının küçümsendiğini belirtmişlerdir. Bu sonuç, Leymann'ın, (1996), Zapf, Knorz ve Kulla'nın (1996) ve Schuster'in (1996), öğretmenlerin genellikle örgütsel tedbirlerle yıldırıldıklarını ortaya koyan araştırmaları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 1. Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar

DAVRANIŞLAR	Resmi Okul			Özel Okul		
	\bar{X}	SS	N	\bar{X}	SS	N
Sözünün kesilmesi	2,47	1,20	351	2,15	1,14	209
Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi	2,37	1,15	350	2,13	1,16	218
Mağdurun başarılarının küçümsenmesi	2,29	1,23	326	2,03	1,21	197
Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması	2,16	1,15	333	1,93	1,07	201
Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi	2,07	1,19	315	1,88	1,02	202
Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi	2,02	1,18	320	1,82	1,10	199
Kendisiyle konuşulmaması	1,99	1,20	300	1,82	1,14	192
Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurmasının	1,93	1,17	281	1,78	1,16	188
İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması	1,93	1,11	295	1,76	1,10	191
Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması	1,92	1,10	305	1,75	1,07	191
Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun	1,86	1,13	288	1,74	1,01	206
Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması	1,85	1,80	291	1,73	1,10	191
Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması	1,83	1,19	280	1,72	1,00	187
Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere	1,81	1,11	272	1,68	1,11	185
Hakkında dedikodu çıkarılması	1,81	1,09	292	1,67	1,11	192
Çabalarının yağcılık, kıyakcılık olarak değerlendirilmesi	1,80	1,09	284	1,66	1,06	195
Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her	1,79	1,11	281	1,65	1,02	203
Sözle tehdit edilmesi	1,78	1,02	297	1,64	1,05	182
Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi	1,77	1,09	274	1,57	1,09	173
Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması	1,73	1,14	279	1,56	0,99	179
Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması	1,73	1,11	275	1,55	0,93	184
Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması	1,70	1,80	274	1,53	0,93	186
Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması	1,67	1,00	270	1,52	0,95	182
Aşırı iş yükü altına sokulması	1,65	1,06	259	1,52	1,00	179
Tutarsız olmakla suçlanması	1,64	0,96	270	1,52	0,91	191
İftira atılması	1,61	1,00	280	1,52	0,94	193
Yazılı tehditlerde bulunulması	1,60	0,80	256	1,49	0,92	185
Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş gitmeyen	1,60	0,98	266	1,49	0,95	190
Disiplin kurallarının uygulanmasında mağdurun aleyhine	1,60	1,05	264	1,49	0,92	185
Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi	1,59	1,04	256	1,47	0,85	189
İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması.	1,57	1,06	257	1,45	0,90	191
Dini görüşünün/inancının hafife alınması	1,56	0,99	257	1,43	0,87	183
Mağdurun bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb)	1,55	1,06	249	1,42	0,83	170
Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri	1,54	1,00	258	1,42	0,85	178
Güvenilmez olduğunun ima edilmesi	1,53	0,95	263	1,42	0,91	172
Özel yaşamıyla alay edilmesi	1,51	1,00	265	1,38	0,80	173
Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının	1,49	0,95	253	1,38	0,88	175

Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya	1,48	0,93	263	1,36	0,79	179
Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması	1,46	0,95	252	1,35	0,74	166
Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi	1,45	0,95	255	1,35	0,86	176
Onur kırıcı şakalar yapılması	1,45	0,87	259	1,34	0,75	169
Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi	1,43	0,84	245	1,34	0,78	173
Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi	1,43	0,89	250	1,34	0,80	182
Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması	1,42	0,91	257	1,33	0,72	170
Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi	1,42	0,88	245	1,32	0,88	175
Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması	1,40	0,90	255	1,32	0,75	175
Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi	1,37	0,84	255	1,32	0,75	176
Bir özrüyle alay edilmesi	1,37	0,86	246	1,32	0,82	178
Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde	1,37	0,83	244	1,31	0,79	174
Cinsel imalar yapılması	1,32	0,83	243	1,27	0,75	174
Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi	1,31	0,79	241	1,27	0,74	180
Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi	1,26	0,72	243	1,23	0,67	176
Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara	1,26	0,74	240	1,23	0,65	173
Cinsel içerikli şakalar yapılması	1,23	0,72	235	1,21	0,70	178
Kişiyi mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar	1,23	0,65	240	1,18	0,57	172
Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması	1,23	0,69	244	1,16	0,54	171
Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi	1,18	0,60	239	1,15	0,53	174
Cinsel içerikli (elle dokunma vb) hareketler yapılması	1,17	0,61	230	1,15	0,51	177
Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması	1,14	0,57	229	1,13	0,48	171

Okul yöneticileri arasında görülen başlıca yıldırıcı davranışlar ve bu davranışların yaşanma sıklığı, okul türüne göre, Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo 2’ye göre resmi ve özel okul yöneticilerinin en sık karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar; sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesidir. Bu sonuca göre resmi okul yöneticilerinin çoğunlukla mesleki performanslarını ve iletişim olanaklarını hedef alan davranışlar ile yıldırıldıkları anlaşılmaktadır. Bu sonuç, Leymann’ın, (1996), Zapf, Knorz ve Kulla’nın (1996) ve Schuster’in (1996), okul yöneticilerinin sıklıkla, sosyal ilişkileri bakımından, örgütsel tedbirlerle yıldırıldıklarını ortaya koyan araştırmaları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 2. Okul Türüne Göre okul yöneticilerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar

DAVRANIŞLAR	Resmi Okul			Özel Okul		
	\bar{X}	SS	N	\bar{X}	SS	N
Sözünün kesilmesi	2,52	1,28	142	2,20	1,12	103
Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi	2,45	1,15	145	2,11	1,22	101
Mağdurun başarılarının küçümsenmesi	2,28	1,25	131	1,94	1,21	97
Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması	2,13	1,23	126	1,88	1,15	102
Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi	2,02	1,17	129	1,84	1,17	98
Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi	2,02	1,18	126	1,74	1,07	97
Kendisiyle konuşulmaması	2,01	1,17	126	1,72	1,03	88
Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurmasının	1,94	1,13	120	1,71	1,04	101
İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması	1,92	1,12	119	1,67	1,05	91
Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması	1,90	1,14	113	1,66	0,98	90

Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun	1,88	1,00	118	1,65	0,99	91
Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması	1,82	0,96	115	1,64	0,95	91
Herhangi bir ortamda “yokmuş” gibi davranılması	1,81	1,11	122	1,62	0,97	92
Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına	1,80	1,06	111	1,61	1,04	89
Hakkında dedikodu çıkarılması	1,78	1,13	105	1,60	0,97	96
Çabalarının yağcılık, kıyakcılık olarak değerlendirilmesi	1,78	1,11	112	1,59	1,01	93
Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her	1,77	0,97	104	1,58	0,98	85
Sözle tehdit edilmesi	1,75	1,09	105	1,56	0,98	86
Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi	1,74	1,03	119	1,53	0,92	85
Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması	1,72	1,11	112	1,52	0,96	88
Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması	1,72	1,08	112	1,52	0,94	89
Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması	1,70	1,10	112	1,51	0,91	92
Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması	1,69	0,98	106	1,48	0,87	96
Aşırı iş yükü altına sokulması	1,68	1,07	106	1,48	0,89	94
Tutarsız olmakla suçlanması	1,67	1,05	110	1,45	0,83	89
İftira atılması	1,63	1,05	112	1,44	0,88	91
Yazılı tehditlerde bulunulması	1,61	1,02	108	1,44	0,86	94
Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş gitmeyen	1,61	0,94	109	1,43	0,78	85
Disiplin kurallarının uygulanmasında mağdurun aleyhine	1,58	0,85	109	1,42	0,88	92
Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi	1,56	0,92	104	1,42	0,87	84
İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması.	1,54	0,92	102	1,40	0,73	82
Dini görüşünün/inancının hafife alınması	1,53	0,97	103	1,39	0,82	84
Mağdurun bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb)	1,53	1,02	107	1,38	0,83	85
Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri	1,53	1,02	107	1,38	0,75	93
Güvenilmez olduğunun ima edilmesi	1,49	0,97	101	1,36	0,76	88
Özel yaşamıyla alay edilmesi	1,46	0,87	97	1,36	0,74	89
Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine	1,46	0,80	107	1,35	0,72	85
Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya	1,44	0,84	100	1,35	0,77	89
Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması	1,44	0,87	98	1,34	0,70	91
Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi	1,44	0,82	96	1,34	0,69	88
Onur kırıcı şakalar yapılması	1,43	0,79	101	1,32	0,78	84
Telefonla gereksiz yere veya kastlı aranarak rahatsız edilmesi	1,38	0,82	103	1,32	0,79	85
Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi	1,53	1,02	107	1,31	0,68	93
Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması	1,35	0,83	101	1,31	0,77	81
Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi	1,34	0,85	101	1,28	0,66	81
Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması	1,33	0,72	95	1,26	0,74	87
Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi	1,30	0,77	100	1,26	0,62	87
Bir özrüyle alay edilmesi	1,29	0,69	96	1,26	0,70	88
Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde	1,28	0,71	99	1,25	0,67	88
Cinsel imalar yapılması	1,28	0,70	128	1,24	0,57	86
Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi	1,28	0,69	101	1,24	0,68	87
Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi	1,24	0,66	95	1,23	0,66	86
Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara	1,22	0,61	90	1,23	0,56	78
Cinsel içerikli şakalar yapılması	1,21	0,58	92	1,21	0,60	82
Kişiyeye mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar	1,19	0,56	93	1,20	0,61	86
Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması	1,17	0,52	93	1,20	0,55	87
Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi	1,16	0,47	93	1,19	0,55	84
Cinsel içerikli (elle dokunma vb) hareketler yapılması	1,16	0,58	90	1,16	0,55	82
Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması	1,10	0,36	94	1,10	0,34	80

Eğitimciler Arasında Yaşanan Yıldırmanın Nedenleri

Araştırmanın ikinci amacı, eğitimcilerin yaşadıkları yıldırmanın mağdurlar ve gözlemciler tarafından algılanan nedenlerini ortaya koymaktır. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri yıldırmanın öncelikle mağdurun kişilik özelliğinden kaynaklandığına inanmaktadır. Öğretmenler ve okul yöneticilerine göre yıldırmanın nedenleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Okul Türüne Göre Yıldırmanın Algılanan Nedenleri T- testi Sonuçları

Yıldırma Nedenleri	Resmi			Özel			Sd	t	p
	N	\bar{X}	SS	N	\bar{X}	SS			
1 Mağdurdan kaynaklanan nedenler	358	21.25	12.10	210	21.50	11.15	566	-.251	.152
2 Kişisel nedenler	358	9.73	4.96	210	9.78	4.48	566	-.113	.084
3 İletişime dönük nedenler	358	7.35	3.47	210	7.57	3.17	566	-.754	.198
4 Psikolojik nedenler	358	13.52	5.95	210	13.27	5.85	566	.492	.776
5 Mağdurdan kaynaklanan nedenler	163	19.98	10.99	103	20.97	11.02	264	-.719	.871
6 Kişisel nedenler	163	9.30	4.90	103	10.13	4.48	264	-1.383	.162
7 İletişime dönük nedenler	163	6.98	3.07	103	7.47	3.20	264	-1.248	.599
8 Psikolojik nedenler	163	12.95	5.83	103	14.05	5.82	264	-1.495	.678

Tablo 2’de de görüldüğü gibi eğitimcilerin çoğu mağdurun kişilik özelliklerinin yıldırma yolu açan ana neden olduğunu düşünmektedir.

Mağdurların Yıldırma ile Başa Çıkmada Yararlandıkları Yöntemler

Araştırmanın son amacı öğretmen ve okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri ve yöntemleri ortaya koymaktır. Eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları stratejilere ait ortalamalar ve bu stratejilerin okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Okul Türüne Göre Yıldırma ile Başa Çıkmada Kullanılan Stratejilere İlişkin T-testi Sonuçları

Yöntemler	Resmi			Özel			Sd	t	p
	N	\bar{X}	SS	N	\bar{X}	SS			
1 Bağılılık	357	19.74	9.35	206	20.44	8.80	561	-.868	.395
2 Seslendirme / örgütü terk	357	11.98	6.48	206	12.82	5.65	561	-1.556	.014
3 Göz ardı etme	357	9.14	4.63	206	9.47	4.17	561	-.846	.022
4 Bağılılık	165	20.41	8.85	105	20.50	8.49	268	-.085	.546
5 Seslendirme / örgütü terk	165	12.53	6.06	105	12.53	5.81	268	-.008	.619
6 Göz ardı etme	165	8.82	4.43	105	9.41	4.57	268	-1.056	.777

Tablo 3’de görüldüğü gibi eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji ‘bağlılık’ ve en az kullandıkları ‘göz ardı etme’ biçiminde ortaya çıkmaktadır. Nitel verilere göre de hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, alanında kendini yenileyerek başarılı olmaya odaklanarak ($n_{(y)}=4$, $n_{(ö)}=5$) yıldırma ile başa çıkmaya çalışmaktadır. Ayrıca öğretmenler, saldırganları muhatap almayarak, onlar yokmuş gibi davranarak ($n=3$) da yıldırma ile başa çıkmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada, bağlılıklarını sürdürerek, mesleklerini devam ettirmeye yönelik önlemler almaya çalıştıkları söylenebilir.

SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın önemi, ülkemizde resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenler arasında ve öğretmenler ile okul yöneticileri arasında yıldırma yaşandığını, saldırgan davranışlar ile birlikte ortaya koymasındadır. Örneklemini oluşturan tüm eğitimcilerin ortak yönleri, sıklıkla mesleğe yönelik saldırgan davranışlarla karşılaştıklarını buna karşın fiziksel ve cinsel içerikli saldırgan davranışlarla çok az karşılaştıklarını belirtmeleridir. Bu sonucun nedenini araştırma ölçeğinin MEB aracılığı ile uygulanmış olmasına bağlanabilir. Ölçeklerin Bakanlık tarafından uygulanmasının, eğitimcileri soruları kendilerini rahat hissederek yanıtlamaları konusunda kısıtladığı düşünülmektedir. Dolayısı ile araştırma ölçeğinin MEB aracılığı ile uygulanmış olması, bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Hem özel hem de resmi okullarda çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin en sık karşılaştıklarını belirttikleri yıldırıcı davranışlar aynıdır. Bu davranışlar; sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesidir. Bu bağlamda, söz konusu eğitimcilerin sıklıkla mesleki performansları hedef alınarak yıldırılmaya çalışıldıkları sonucu çıkmaktadır.

Alan yazında öğretmenlerin, göz ardı edilerek, dışlanarak, şiddete maruz kalarak, suistimal edilerek, dedikodusu yapılarak, mesleki çaba ve becerileri eleştirilerek, kendisinden mesleki düzeyinin veya becerisinin altında iş istenerek (Hoel ve diğerleri, 2004), etnik kökenini veya doğum yerini hedef alan lakaplar takılarak (Conn, 2004) yıldırıldıkları belirtilmektedir. Bu araştırma sonucu da alan yazın ile (Tablo 1 ve 2) uygunluk göstermektedir. Örneğin bir ortamda yokmuş gibi davranılması (Madde 13) göz ardı edilmeyi, kendisiyle konuşulmaması (Madde 7) ve jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişimin engellenmesi (Madde 8) dışlanmayı, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi (Madde 2) mesleki çabalarının ve becerilerinin eleştirilmesini belirtmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma, alan yazında yer alan araştırmalarla (Hoel ve diğerleri, 2004; Conn, 2004) tutarlılık göstermektedir.

Hem özel okulda hem de resmi okullarda çalışan eğitimcilerin, yıldırmanın ortaya çıkmasında, mağdurun kişilik özelliklerini gerekçe göstermeleri ilginçtir. Öğretmenlerce, mağdurun özelliklerinin yıldırılmaya

neden olduğunun düşünülmesi iki nedene bağlanabilir. Bunlardan biri, mağdurun gerçekten çevresinde yıldırma tetikleyecek derecede olumsuz özellikler taşımasıdır. Diğer de mağdurun bulunduğu çevreye göre, rahatsızlık verecek derecede nitelikli olmasıdır. Yıldırma tetikleyen araştırmalar (Leymann, Gustafsson, 1996, 256) mağdurun özelliklerinin yıldırma tetikleyen bir bulgu ortaya koyamasa da bazı yazarlar (Vartia, 1996, 204; Rayner, 1997, 178; Crawford, 1997, 222; Zapf, 1999, 71), mağdurun kişilik özelliklerini, yıldırmanın önemli bir nedeni olarak kabul etmektedir. Diğer yandan, taraflarca yıldırma tetikleyici olarak görülmesinin, yıldırma mağdurunu, bulunduğu zor durumda yalnız ve desteksiz bırakacağı düşünülmektedir. Oysa yıldırmanın tek bir nedeni olmadığını, örgütsel yapı ve liderlik biçimi ile de doğrudan ilişkisi olduğunu çeşitli araştırmalar (Leymann, (1996); Einarsen ve Skogstad, (1996); Zapf, (1999); Hubert ve Veldhoven, (2001); Dick ve Wagner, (2001)) ortaya koymaktadır. Yıldırma mağduru zaten yaşadığı süreçten dolayı sıkıntıda ve yardıma muhtaç durumdadır. Bu nedenle özellikle eğitimciler ve kamuoyunun iş yerinde yıldırma konusunda bilinçlendirilmesi gereği düşünülmektedir.

Hem özel okulda hem de resmi okullarda çalışan eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada öncelikle bağlılığa devam ettirmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Oysa Avrupa başta olmak üzere, dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde, çalışanlar yıldırma nedeniyle haklarını yasal yollarla aramaktadır. Yıldırma mağdurlarına, sağlığını koruyucu veya tedavi edici destek sağlanmalıdır. Eğitimcilerimiz, yıldırma ile başa çıkmada daha etkili ve yıldırma önleyici tedbirler almalarını gerektirecek biçimde bilgilendirilmeli ve yıldırma mağdurlarına yasal destek sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Baltaş, Acar (2002). Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde yıldırma Activeline Gazetesi. No:30, [Online]: <http://www.makalem.com> adresinden Mayıs 2006 tarihinde indirilmiştir.
- Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol:7. (219-225). 42, (361-371).
- Çalışkan, O. (2005). Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz*. (Çev. Osman Cem ÖnerToy) İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş
- Dick, R., Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*. (71), 243- 259.
- Dikmen, A. (2005). Workplace bullying/mobbing and its effects on intention to leave the organization. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, Vol 20 (1-2).
- Einarsen, S. ve Skodstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2).

- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Gökçe, T. A. (2009). Development of mobbing questionnaire for educators in Turkey. *The Indian Journal of Social Work*, Vol 70 (4). 570-595.
- Hoel, H. Faragher, B., Cooper, C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 32, No.3. 367-387.
- Hubert, A. ve Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. and Gustafsson, (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- O'Conner, H. (2004). Bullying staff in schools. 1-6. [Online]: <http://www.caitrin.mtx.net> adresinden Eylül 2006 tarihinde indirilmiştir.
- Rayner, C. (1997). Bullying at work. After Andrea Adams. *Journal Of Community & Applied Social Psychology*. Vol. 7, 177-180
- Resmi Gazete (2011). Sayı: 27879. <http://www.resmigazete.gov.tr>
- Schuster, B. (1996). Rejection, Exclusion, and harassment at work and in schools. *European psychologist*, 1 (4), (293-317)
- Tan, B.U. (2005). İş yerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılar ve iş yerinden uzaklaştırma (mobbing). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tanoğlu, S.Ç. (2006). İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying – Psychological work environment and organisational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (2), 203-214.
- Westhues, K. (2002). At the mercy of the MOB. <http://gateway.proquest.com>
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing /bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D. Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2). 215-237
- İş yerinde cinsel taciz. Haftanın konuğu. (12 Ocak 2005) CNBC-e.
- Türkiye'de zorbalık bir çalışma biçimi. (11 Mart 2005) CNBC-e.
- <http://www.dpt.gov.tr/bgys/seg>

