Turkish Studies *Educational Sciences*

Volume 14 Issue 6, 2019, p. 3519-3536

DOI: 10.29228/TurkishStudies.36944

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:*08.09.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.12.2019

📅 *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (14.09.2019)-Referee 2 (19.12.2019)

This article was checked by turnitin.

İLKOKULDA GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ

Sibel DEMİR - Uğur TEKİN***

ÖZ

Mobbing, toplumun her kesiminde sıklıkla görülen ve kişi sağlığı ile psikolojisini olumsuz etkileyen bir olgudur. Eğitim alanında görev yapan kişilere karşı mobbing uygulamasının özellikle öğrenciler ve eğitim ortamı üzerinde kalıcı etkileri olmaktadır. Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, çalışma ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığı incelenmiştir. Araştırma örneklemi, İstanbul ilinin üç ilçesinde bulunan, 10 ilkokulda görev yapan 155 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. İlkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile ilgili veriler, beşli Likert sistemiyle hazırlanmış bir ölçek ile toplanmıştır. Veriler SPSS veri analiz programında işlenerek, aritmetik ortalama, Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, İlkokullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın ortaya çıktığı değişkenler, yaş, kıdem, medeni hal ve görevdir. Bu değişkenlere göre ortaya çıkan sonuçlar; 29-34 yaş arasında çalışanların diğer yaş gruplarına oranla, 6-10 yıl arasında görev yapan çalışanların diğer kıdem aralıklarına göre, bekârların evli çalışana göre, yöneticilerin öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Çoğu ilkokulda yaşanan yıldırma eylemleri genellikle erkekler tarafında gerçekleştirilmektedir. Yıldırma uygulayan kişilerin yaş aralıklarının ise 36-48 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ankete cevap veren katılımcıların %38,1'i farklı çekincelerden dolayı bu konuda bilgi vermemiştir.

* Öğretmen, MEB, E-posta: sbll.dem@hotmail.com

** Prof. Dr., İstanbul Kent Üniversitesi, E-posta: ugur.tekin@kent.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İlkokul, Öğretmen, Yönetici

MOBBING LEARNING LEVELS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS WORKING IN PRIMARY SCHOOL

ABSTRACT

Mobbing is a phenomenon that is commonly seen in every segment of the community and adversely affect the individual's health and psychology. Mobbing against those working in the educational sector particularly makes a lasting impact on the students and educational workplace. In this study, the level, characteristics and who practices of the Teachers and managers working in Primary schools in which they are exposed to intimidation in the Working environment were investigated. The research sample consists of 155 teachers and managers working in 10 primary schools located in three districts of Istanbul province. The data on the intimidation actions of Teachers and managers working in Primary schools were collected in a questionnaire prepared with a five-likert system. The data were analyzed using the SPSS data analysis program and the arithmetic mean, Mann Whitney and Kruskal Wallis test were used. As a result of the research, the variables, age, seniority, marital status and task in the intimidation action sex posed by Teachers and school Administrators working in Primary schools are the most significant Differences among the groups. The results of these variables were found to be that employees between 29-34 years of age were subjected to more intimidation actions than teachers, compared to the other seniority ranges of employees between 6-10 years of age. The majority of the intimidation acts that occur in Primary schools are practiced by men. It was determined that the age range of the people who Applied intimidation was within the age range of 36-48 years. 38.1% of respondents who responded to the Survey did not inform about it because of different reservations.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Mobbing also so-called as psychological intimidation is widely seen at every segment of the workplace. This common phenomenon has been existing since the beginning of the business activities, and negatively affect the individual's health and psychological situation. In particular, mobbing against and among the educational staff is a severe issue making anadverse effect on the students and the workplace. Mobbing can be systematically made toward a targeted person by a broad range of attitudes, including suppressing his/her self-respect, intimidation, self-confidence staggering, insulting, ignorance, use of unfair words and exhibiting genative behaviors. In an educational enviroment, it is extremely important because different types of mobbing may potentially leave undesirable impacts on the educational staff, in particular the teachers. The literature shows that there are a wide range of mobbing in the workplace at every hierarchical level and among the top and bottom positions. On the other hand, the teachers

are the most important part in the whole educational system. Thus, any mobbing attack to the teachers adversely affects the students and their parents, too. It is very important to determine the behaviors and signs resulting in mobbing at the workplace. The schools are allocated for education and training. They also have fostering the youngs for the future, and are reputable environment. Mobbing lowers the motivation of the teachers, their organizational and educational commitment, productivity and performance. It also causes conflicts and disagreements at every level of the organization, in particular within the colleagues and managerial positions. In the literature, there are many studies indicating the mobbing, its status and impacts. For example, Leymann (1996) revealed that 55% of the women in Sweden are exposed to mobbing; Leymann (1996) showed that the women below 40 yr-old in Austria are subjected to mobbing much more than those over 40 yr-old; In Finland, Einarsen (1996) indicated that the older employee face with mobbing more than the young employees; Einarsen (1999) found that the women having a low level of self respect are exposed to more psychological intimidation; In USA, 16% of the employees have mobbing, and 81% of the managerial positions are responsible of the whole psychological intimidation cases according to Tutar (2004). In Germany, Arpacioğlu (2004) reported that the managers applying mobbing toward the employees are between 35 and 45 yr-old. Similarly, there are studies conducted in Turkey. Ertürk (2005) determined that sex, responsibility and age are the three major factors in applying mobbing among the primary school teachers. Çobanoğlu (2005) indicated that 80% of the victims have high emotional intelligence. Another study conducted by Onbaş (2007) showed that 17% of the primary school teachers experience with mobbing and psychological intimidation. Finally, Sağlam Çiçek (2008) revealed that the mobbing cases the teachers face with at the schools are bad attitudes and use of unfair words and behaviors. In this study, the level, characteristics and who practices of the Teachers and managers working in Primary schools in which they are exposed to intimidation in the working environment were investigated.

Method

During the period from 2015 to 2016, the research sampling consisted of a total of 155 volunteer educational staff (142 teacher and 13 manager) working in 10 primary schools (7 in Küçükçekmece, 1 in Avcılar and 2 in Bağcılar) located in three districts (Küçükçekmece, Avcılar and Bağcılar) of Istanbul province. The data on the intimidation actions of teachers and managers working in these primary schools were collected in a questionnaire prepared with a five-likert system. The survey was made up of 3 parts. In the first part, the participants were asked demographic information, including sex, position, status, age and seniority. The second part of the survey was developed from the study carried out by Leymann (1996) and partly taken from the book of Jane Clarke (1998) in the States. The third part of the questionnaire aimed to determine the profile (sex, age, position, seniority, branch and level of Education) of the participants applying mobbing toward their colleagues. The data were analyzed using the SPSS data analysis program and the arithmetic mean, Mann Whitney and Kruskal Wallis test were used.

Results, Discussion and Conclusion

Overall the results showed that sex, age, seniority, marital status and task were the most important factors among the participants (teachers and school administrators in the examined primary schools). Also, The educational staff between 29-34 years of age were mostly subjected to much more intimidation actions than teachers, as compared to the other seniority range of 6-10 years of age. The majority of the intimidation occurring in Primary schools were applied by the men. Finally, our study showed indicated that the individuals applying mobbing toward their colleagues were in a age range of 36-48 years, and 38.1% of respondents who participated in the study did not deliver any information. In conclusion, our work revealed that the teachers and administrative personnel working in the analyzed primary schools were unfortunately exposed to mobbing and psychological intimidation, leading to irrecoverable effects. We can recommend those actions and countermeasures against mobbing in the educational workplaces; the admin personnel needs to be informed about mobbing and its irrecoverable impacts, a regular monitoring should be conducted against mobbing and psychological intimidation, preventive actions should be done for the victims, a serial training programmes against mobbing should be actualized, all the students and parents should be included in the programmes for preventing mobbing at every level, co-operation among the educational staff, students and parents should be reinforced, the educational staff need to get training and psychological support against mobbing, and further studies should be done for understanding the causes and effects of mobbing in every segment of the community.

Keywords: Mobbing, Primary School, Teacher, Administrator

Giriş

Siyaset hayatından, mahallelere, iş yerlerinden evlere kadar her yerde yaşanan şiddet olayları basında yer alarak dikkatleri çekmektedir. Şiddet, işkence, baskı, bezdirme, yaşama son verme, vazgeçirme gibi çeşitlenerek farklı toplumsal gruplarda görülmekte ve hayatımızın bir ögesi olma özelliği taşımaya devam etmektedir. Şiddet kavramı, dar manada “fiziksel şiddet”, genel manada “yoğun duygu durumunu, kaba davranış biçimini, fiziksel gücü kötü amaçlı kullanma, kişi ve toplum huzurunu bozan davranış ve etkinlikleri kapsar (Kök,2006: 20).

Her çeşit fiziki saldırı şiddet olarak değerlendirilir. Ancak, fiziki olmayan saldırılar vardır. Bu gibi saldırılar ise kişinin sağlığını ve de ruh halini olumsuz yönde etkiler, bireyi son derece üzer, kişinin kendisini bir varlık olarak baskı ve tehdit altında hissetmesine sebep olur. Fiziki olmayan bu gibi saldırılar veya şiddet davranışlarına psikolojik şiddet uygulama denilir. Psikolojik şiddet, kişide uzun süreli veya kalıcı psikolojik ve psikomatik etkiler bırakır (Tutar,2004: 14-16).

Yıldırma (Mobbing), psikolojik bir davranış, bireyin kötü ve olumsuz hareketlerle küçük görme, varlığının kabul edilmemesi, kaba davranışlara maruz bırakılarak çalışma ortamından uzaklaşmasına zorlanmasıdır (Davenport vd.,2003:15). Yıldırma davranışları ast üst ilişkisinde (aşağı doğru ve yukarı doğru) yaşandığı gibi aynı düzeydeki iş görenler arasında da (yatay) yaşanmaktadır (Ertürk,2005: 34; Tınaz,2006:127). Yıldırma davranışlarının birden fazla sebebi olabilmektedir. Yıldırma uygulanmasıyla hedeflenen ise, hedef bireyi etkisi altına alarak çalışma alanından uzak kalmasına neden olmak, işten ayrılmasına sebep olmaktır (Tutar,2004:131-134). Yıldırma, örgüt işleyişi bakımından oldukça önem oluşturmaktadır. Olumsuz örgüt atmosferi ile

mücadele, iş görenlerin motivesinin sağlanması, iş görenler arasındaki iletişim gibi sorumluluklar yönetim alanındadır. Yıldırma uygulanan kişinin yıldırma maruz kalması yönetimin yıldırmanın farkında olduğunu gösterir. Hatta bazı örgütlerde yönetim unsurunun parçası olarak gerçekleşebilmektedir. Yıldırma uygulayan kişilerin saygınlıklarını daha da yükseltme çabalarından dolayı çeşitli kötü amaçlı oyunlara yöneldiklerini ve kendilerine bir kurban belirlemekten çekinmediklerini belirtmişlerdir (Einarsen, 1999: 23; Davenport vd., 2003: 38-39; Gökçe, 2006: 55).

Mobbingin örgüt içerisinde fiziksel veya ruhsal etkileri vardır. Kişiler şahsi eksikliklerini, çalışmalarındaki başarısızlıklarını, diğerlerini eleştirerek ve kendince anlamlandırarak telafi etmeye çalışır. Bu durum taraflı düşünceleri içerir ve yanlış iletişim gerçekleşir (Pehlivan, 1998: 66). Yıldırmanın kişinin sosyal ortamdaki itibarına da olumsuz etkisi vardır. Yıldırma kurbanı yaşamış olduğu olaylardan sonra sosyal çevresinden uzaklaşmak ister ve zaman içerisinde çevresini kaybeder. Çalışma hayatında yaşamış olduğu zorluklar karşısında kurban, iş hayatından uzaklaşır ve bunun sonucunda çalışma, sosyal ve özel yaşantısında da saygınlığını kaybeder (Tınaz, 2008: 155-156). Mobbing kurbanlarında yeme bozuklukları, uykuya geçiş ve uyanmada zorluk yaşama, zararlı madde kullanımında artış, sosyallikten uzak durma, endişe, panik durumu, güven eksikliği, yorgunluk hissinde artış, dikkatsizlik, unutkanlık gibi ruhsal ve fiziksel bozukluklar yaşamaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996: 156-170). Çalışma ortamında yıldırma davranışlarının öncelikli ortaya çıkardığı sorun stresli bir atmosfer meydana getirmesidir. Stresin yoğun yaşandığı çalışma ortamında çalışanlar kendilerini baskı altında hissederler ve zamanla bu durumdan bunalırlar usanmaya başlarlar. Böylece örgüte olan bağımlılıkta ve iş gücünde azalma yaşanır. İş görenlerin üstlere ve örgüte verdikleri değer azalır, iş ilişkilerinde zoraki davranışlar görülür (Schat vd., 2005: 48-89).

Yıldırma karşı uygulanacak olan tedbirler anayasa, kanun ve evrensel ilkelerdir. Yıldırma davranışlarının temel varsayımları sistemli, devamlı ve kasten yapılmak istenmesidir. Bu davranışlar bireyin kişiliğine, güvenliğine yönelik, küçük düşürücü, sarsıcı, iyi düşünceler barındırmayan devamlı ve planlı uygulanan davranışlardır. Böylece mağdura hata yaptırılır ve mağdura bu durum kabul ettirilir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, çalışma ortamında uygulanan yıldırma davranışlarına karşı mağdurun şerefini ve itibarını kaybetmemesi için gerekli korumalar vardır. Ayrıca, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” ile ilgili bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 489).

Saldırgan davranışların daha çok sanayi, eğitim, kamu kuruluşları ve belediyeler içinde idareciler ve her kademedeki işgörenler arasında olduğu görülmektedir. Bu sektörlerin ortak noktası ise tümünün hizmet alanları olmasıdır. Hizmet sektörü, mobbing ve psikolojik şiddet vakalarının gelişmesi için diğer alanlara göre daha fazlasıyla uygun bir ortamdır. Örgüt psikolojisinin özellikle çalıştığı bir konudur. Mobbing, aynı zamanda “psikolojik şiddet veya duygusal taciz” olarak ta tanımlanır. Fiziksel şiddete karşı yasaların caydırıcı olması, çalışanları gözle görülmeyen ve günümüzde saptanması zor olan bu tür eylemlere yönelmektedir (Hubert ve Veldhven, 2001: 422).

Mobbinge yönelik dünyada ve Türkiye yürütülmüş çalışmalar bulunmaktadır. Bu konuda yurtdışında yapılmış araştırmalardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- İsveç’te yapmış olduğu çalışma bu araştırmaların başında gelir. Araştırma sonucuna göre; erkeklerin %45’ i, kadınların %55’i mobbinge maruz kalmaktadır (Heinz Leymann, 1996: 175).
- Avusturya’da yapılan başka bir araştırma da 40 yaşın altında çalışan insanların 40 yaş üstü çalışanlara oranla daha çok yıldırma mağduru olduğunu ortaya koymuştur (Leymann, 1996: 175).

• Finlandiya’da yaşlı işgörenler gençlere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Araştırmacılar bu durumun nedeni olarak yaşlı işgörenlerin iş bulma konusunda genç işgörenlere göre düşük şanslı olmasını göstermektedir (Einarsen, 1996: 196).

• Einarsen (1999: 20)’in araştırmasına katılanlar ise kendi öz-saygı ve yeterliliklerinin düşük olmasının, utangaçlıklarının ve çatışma yönetimi becerilerinin gelişmemiş olmasının psikolojik şiddet sürecine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir.

• Norveç’te yürütülen bir çalışma ise, yaşlı işgörenlerin gençlere oranla mobbinge maruz kalma oranlarının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde, İsviçre’de gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise tüm yaş gruplarının psikolojik baskı gördüklerini ortaya koymuştur (Davenport vd., 2003: 9).

• ABD’de iş görenlerin %16’sına psikolojik şiddet uygulandığı rapor edilmiştir. Araştırma sonuçları, mobbing uygulayanların %81’inin işveren ve/veya idarecilerden oluştuğunu, mobbing mağdurlarının %31’inin işini ya da çalıştığı kuruluşu değiştirdiğini, %25’inin ise işten ayrıldıklarını, %15’inin bu sebeple işini kaybettiğini göstermiştir (Tutar, 2004: 64-66).

• Almanya’da yürütülen bir diğer inceleme mobbingin genellikle örgütsel üst düzey idareciler tarafından uygulandığını, yaşlarının ise 35-45 arasında değiştiğini ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005: 261).

Mobbing hakkında Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

• Ertürk (2005:1) ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticisi görüşüne dayalı yaptığı araştırma ise mobbinge maruz kalma faktörleri arasında en önemlilerinin cinsiyet, görev ve yaş olduğunu göstermiştir.

• Türkiye’de yapılmış bir araştırma yıldırma uygulanan kişilerin %80’inden fazlasının duygusal zekâsının daha fazla gelişmiş kişiler olduğunu göstermiştir (Çobanoğlu, 2005: 48-49).

• Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006: 171-179), KKTC’de sağlık kurumlarında çalışan kişilerin kimlik algısından kaynaklı sebepler ve psikolojik şiddete uğrama düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir.

• İlköğretim öğretmenlerinin katıldıkları başka bir akademik araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların %17’si psikolojik şiddet mağdurdur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %3.5’i iletişim biçimine, %12’si sosyal ilişkilere, %13.5’i itibara, %16.5’i ise görevlerine dönük mobbinge maruz kalmaktadır (Onbaş, 2007: 101).

• Duygusal zekânın kişinin işinde yükselmesine yardımcı olduğu ve bu nedenle daha fazla yıldırma olayı ile karşı karşıya kaldığını ortaya koymuştur (Gücenmez, 2007: 65).

• Sağlam Çiçek (2008), ilköğretim öğretmenlerinin en çok yaşadıkları mobbing eylemlerinin kötü sözler duyma, azar iletme, yüksek sesle öfkelenme, liyakati ve adaleti zedeleyici muamele görme, pasif işlere atama, kişiyi yeteneksiz ve başarısız duruma düşürme ve başka kişileri mağdura karşı kışkırtmadır.

Hizmet sektörünün en önemli kuruluşları arasında eğitim ve öğretim kurumları gelmektedir. Çok küçük yaştan gençliğe geçişe kadar oldukça uzun bir dönemi okulda geçiren çocukların ruhen sağlıklı olmalarında öğretmenlerinin payı son derece büyüktür. Okullar karşılıklı iletişim ve etkileşimin yoğun biçimde yaşandığı, bir bakıma toplumun aynası sayılabilecek olan yerlerdir. Öğrencilerin arkadaşları, aileleri ve sosyal çevreleri ile şimdi ve gelecekte başarılı iletişim kurmalarında en büyük pay öğretmenlerindir. Diğer taraftan, son derece önemli görevler ve sorumluluklar yüklenen öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmamaları gereklidir. Ertürk

(2005)'ün de belirttiği gibi; eğitim kurumlarında baskı ve olumsuz ortamlar eğitimci ve öğrencilerde telafisi son derece güç sorunlara yol açabilir. Bu sebeple, eğitim ve öğretim kurumlarında psikolojik baskı ve benzer olumsuz koşulların takibi, sebeplerinin araştırılması, olumsuz davranışların gelişmesine müsaade edilmemesi ve gerekli durumlarda önleyici ve düzeltici tedbirlerin alınması her kademedeki yöneticilerin sorumluluğu altındadır.

Hem basın hem akademik alanda zaman geçtikçe daha fazla bahsi geçen bir olgu ile karşı karşıyayız. İş yaşantısının ayrı düşünülmesi imkânsız ve inkârı güç olan bu olgu mobbing kavramıyla tanımlanmaktadır. Günümüzde iş yaşantısının en belirgin bir sorunu olarak gündemde olmakla birlikte akademik çalışma konuları arasında da yerini almaktadır.

Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulguların katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni hal ve görev) dikkate alınarak araştırılması ve elde edilen bulgular ışığında önerilerin paylaşılması hedeflenmiştir. Araştırma sayesinde elde edilen bulgular ilkokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin karşılaştığı yıldırma eylemlerine ışık tutması, hangi boyutlarda ve sıklıkla gerçekleştiğine dair veri sağlaması, çalışma ortamları ve iletişim durumlarına ilişkin bilgiler sunması, daha etkin ve verimli bir çalışma ortamının hazırlanması konusunda rehberlik etmesi ve alınabilecek önlemler hakkında fikir güncel ve yeterli verileri elde etmek güdümüştür.

Araştırma Metodolojisi

Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli tarama şeklinde tasarlanmıştır. Tarama yaklaşımında esas ilke geçmişte karşılaşılmış veya günümüzde devam etmekte olan bir durumun olduğu gibi yalınlığıyla betimlenmesidir. Tarama modeli, bir zaman diliminde fazla sayıda denekten elde edilen bulguları çözümleyerek çalışmanın hedeflediği problemlere cevap arar. Modelin uygulanmasındaki kolaylıklardan bir tanesi de uygulama yapılan kurum içerisinde mevcut düzeni koruması ve kurum personeline yönetim sorunu çıkarmamasıdır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece, Avcılar ve Bağcılar ilçelerinde yerleşik Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 10 adet ilkokulda (7 okul Küçükçekmece, 1 okul Avcılar ve 2 okul Bağcılar) görev yapan öğretmenler ve yöneticiler olarak belirlenmiştir. Çalışmanın örneklem seçiminde, kolay ulaşılabilir durum örnekleme (*convenience sampling*) uygulanmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme araştırmanın kolaylıkla ulaşabileceği örneklem grubu olup, araştırmanın daha hızlı yapılmasını ve araştırmanın diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlar için kullanılır. Araştırma örnekleme, 142'si öğretmen ve 13'ü yönetici olmak üzere toplam 155 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır.

Veri Toplama ve İstatistik Analiz

Ölçek üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm, ölçeğe katılanların kişisel bilgilerinden (cinsiyet, görev, medeni hal, yaş ve kıdem ile ilgili sorular) oluşmaktadır. İkinci bölümde (Leymann'ın tiplendirmiş olduğu davranışlardan, ABD'de internet üzerinden 1998 yılında yapılan araştırma bilgilerinden ve Jane Clarke'ın "Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika" kitabındaki bilgilerden yararlanarak geliştirilmiştir) yıldırma eylemlerinin ne kadar sıklıkta olduğunu ölçmek için beşli Likert tipi derecelendirme yapılmıştır. Ankete katılanlardan her bir ifade için "(1)Hiçbir Zaman, (2)Nadiren, (3)Bazen, (4)Çoğu Zaman, (5)Her Zaman" seçeneklerinden en uygun olanını seçmeleri istenmiştir. Üçüncü bölümde ise, ölçeğe katılanlardan, yıldırma eylemi uygulayan kişilerin profilini çıkarmak amacıyla; yıldırma maruz bırakan kişilerin cinsiyet, yaş, görev,

kıdem, dal ve eğitim durumları hakkında bilgi vermeleri istenmiştir. Elde edilen bulgular SPSS 19 Programı kullanılarak demografik verilerin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtların puan ortalaması çıkarılmış ve ölçek puanlaması elde edilmiştir. Bu ortalama puanların normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov yöntemiyle denenmiş, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normal dağılıma uymayan bulguların demografik değişkenleri ve ölçek puanı arasında bağlantıların manidarlığına ise Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile bakılmıştır.

Bulgular

Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Katılımcıların 65 kişinin (%41,9) erkeklerden, 90 kişinin (%58,1) kadınlardan; 27'sinin (%17,4) 23-28 yaş, 70'inin (%45,2) 29-34 yaş, 34'ünün (%21,9) 35-40 yaş, 14 kişinin (%9) 41-46 yaş, 6'sının (%5,2) 47-52 yaş ve 4'ünün (%3,9) 53 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin 27 kişisi (%17,4) 1-5 yıllık, 74 kişisi (%47,7) 6-10 yıllık, 22'si (%14,2) 11-15 yıllık, 18'i (%11,6) 16-20 yıllık, 8'i (%5,2) 21-25 yıllık, 6'sı (%3,9) ise 26 yıl ve üzeri kıdem sahibidir. Katılımcıların 57'sinin (%36,8) bekâr, 98'inin (%63,2) evlilerden oluştuğuna ulaşılmaktadır. Görevlerine göre kişilerin 141'i (%91,6) öğretmenlerden, 14'ü (%8,4) yöneticilerden oluşmaktadır.

Verilerin Normal Dağılımı Bulguları

Yıldırma eylemleri ölçek puanları Kolmogorov-Smirnov analizine göre, çarpıklık, (1,939/,195) ve basıklık(6,496/,387) olması sebebiyle normal dağılım görülmemiştir (K-S= 0,168, p<0,05). Bu sebeple, demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleriyle irdelenmiştir.

Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri ve bu düzeylerin cinsiyet, yaş, kıdem, medeni hal ve görev değişkenlerine göre farklılaşma bulguları sunulmuştur.

Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma ölçek tüm alt boyutlarının ortalama değer ve ortanca değerleri birbirlerine yakın oldukları için, ölçek değerlendirme kriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri

Boyut	n	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{x}$	ss	Ortanca Değer
Kendini Gösterme ve İletişim	155	1,00	4,82	1,454	,706	1,636
Sosyal İlişkiler	155	1,00	4,00	1,794	,562	1,143
İtibara Saldırı	155	1,00	4,00	1,382	,456	1,176
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	155	1,00	4,00	1,326	,481	1,235
Toplam	155	1,00	4,17	1,391	,471	1,327

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri

Mann Whitney U testi sonucunda katılımcıların yıldırma eylemlerine maruziyet seviyelerinin cinsiyete göre alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak manidar bir fark bulunmamıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruziyet Seviyelerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Erkek	65	76,16	4950,50 7139,50	2805,500	-,435	,664
	Kadın	90	79,33				
	Toplam	155					
Sosyal İlişkiler	Erkek	65	77,27	5022,50 7067,50	2877,500	-,181	,856
	Kadın	90	78,53				
	Toplam	155					
İtibara Saldırı	Erkek	65	80,78	5250,50 6839,50	2744,500	-,673	,501
	Kadın	90	75,99				
	Toplam	155					
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Erkek	65	78,49	5102,00 6988,00	2893,000	-,118	,906
	Kadın	90	77,64				
	Toplam	155					
Toplam	Erkek	65	79,06	5139,00 6951,00	2856,000	-,251	,802
	Kadın	90	77,23				
	Toplam	155					

Katılımcıların Yaşlarına Göre Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri

Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların yıldırma eylemlerine maruziyet seviyelerinin yaş değişkenine göre tüm alt boyutlar ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,031<0,05$) (Tablo 3).

Buna göre;

- Kendini Gösterme ve İletişim alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda (%45,2) olanların 23-28 (%17,4) ve 35-40 yaş (%21,9) aralığındaki kişilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.
- Sosyal İlişkiler alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda olanların 35-40 yaş ve 53 yaş ve üzeri (%3,9) grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.
- İtibara Saldırı, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum alt boyutlarında ve toplam puanda 29-34 yaş grubunda olanların, 23-28, 35-40 yaş ve 41-46 yaş (%9) grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri ve Yaş İçin Kruskal Wallis H Analizi

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	23-28 yaş	27	67,43	12,313	,031	1-2*
	29-34 yaş	70	90,05			
	35-40 yaş	34	61,31			3-2*
	41-46 yaş	14	78,68			
	47-52 yaş	6	89,50			
	53 yaş ve üzeri	4	60,75			
	Toplam	155				
Sosyal İlişkiler	23-28 yaş	27	70,74	13,667	,018	3-2*
	29-34 yaş	70	89,69			
	35-40 yaş	34	61,60			6-2*
	41-46 yaş	14	77,39			
	47-52 yaş	6	89,58			
	53 yaş ve üzeri	4	46,50			
	Toplam	155				
İtibara Saldırı	23-28 yaş	27	69,78	15,569	,008	1-2*
	29-34 yaş	70	92,54			
	35-40 yaş	34	63,93			3-2*
	41-46 yaş	14	59,39			
	47-52 yaş	6	81,17			4-2*
	53 yaş ve üzeri	4	59,13			
	Toplam	155				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	23-28 yaş	27	70,28	13,183	,022	1-2*
	29-34 yaş	70	90,65			
	35-40 yaş	34	64,68			3-2*
	41-46 yaş	14	58,57			
	47-52 yaş	6	92,00			4-2*
	53 yaş ve üzeri	4	69,00			
	Toplam	155				
Toplam	23-28 yaş	27	67,33	16,254	,006	1-2*
	29-34 yaş	70	93,24			
	35-40 yaş	34	60,97			3-2*
	41-46 yaş	14	67,04			
	47-52 yaş	6	83,58			4-2*
	53 yaş ve üzeri	4	58,00			
	Toplam	155				

Katılımcıların Kıdemlerine Göre Yıldırma Eylemlerine Maruziyet Seviyeleri

Kruskal Wallis testi sonucunda katılımcıların yıldırma eylemlerine maruziyetinin kıdeme göresadece alt boyutlardan Kendini Gösterme ve İletişimde gruplar arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,049<0,05$).

6-10 yıllık kıdem sahiplerinin, 0-5 yıl ve 11-15 yıllık kıdem sahiplerine kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	0-5 yıl	27	61,67	11,109	,049	1-2* 3-2*
	6-10 yıl	74	88,42			
	11-15 yıl	22	61,68			
	16-21 yıl	18	75,69			
	21-25	8	89,13			
	26yıl ve üstü	6	74,92			
	Toplam	155				
Sosyal İlişkiler	0-5 yıl	27	74,93	6,387	,270	-
	6-10 yıl	74	84,63			
	11-15 yıl	22	65,89			
	16-21 yıl	18	64,33			
	21-25	8	91,88			
	26yıl ve üstü	6	77,00			
	Toplam	155				
İtibara Saldırı	0-5 yıl	27	75,96	11,038	,051	-
	6-10 yıl	74	87,31			
	11-15 yıl	22	68,14			
	16-21 yıl	18	70,93			
	21-25	8	86,19			
	26yıl ve üstü	6	74,25			
	Toplam	155				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	0-5 yıl	22	69,36	8,990	,109	
	6-10 yıl	18	57,00			
	11-15 yıl	8	86,19			
	16-21 yıl	6	86,17			
	21-25	155	67,09			
	26yıl ve üstü	27	89,14			
	Toplam	74				
Toplam	0-5 yıl	22	65,32	10,841	,055	
	6-10 yıl	18	61,53			
	11-15 yıl	8	87,88			
	16-21 yıl	6	72,42			
	21-25	155				
	26yıl ve üstü	27				
	Toplam	74				

Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Yıldırma Eylemlerine Maruziyet Seviyeleri

Mann Whitney U testi sonucunda yıldırma eylemlerine maruziyet düzeyleri ve medeni hale göre tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,011<0,05$).

Tüm alt boyutlarda ve toplam puanda, bekârların evlilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 5: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Bekâr	57	87,64	4995,50	2243,5	-2,046	,041
	Evli	98	72,39	7094,50			
	Toplam	155					
Sosyal İlişkiler	Bekâr	57	91,02	5188,00	2051,0	-2,895	,004
	Evli	98	70,43	6902,00			
	Toplam	155					
İtibara Saldırı	Bekâr	57	94,61	5393,00	1846,0	-3,613	,000
	Evli	98	68,34	6697,00			
	Toplam	155					
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Bekâr	57	89,04	5075,00	2164,0	-2,376	,017
	Evli	98	71,58	7015,00			
	Toplam	155					
Toplam	Bekâr	57	89,98	5129,00	2110,0	-2,538	,011
	Evli	98	71,03	6961,00			
	Toplam	155					

Katılımcıların Görevlerine Göre Yıldırma Eylemlerine Maruziyet Seviyeleri

Mann Whitney U testi sonucunda katılımcıların yıldırma eylemlerine maruziyetlerinin görev değişkenine göre kendini gösterme ve iletişim hariç tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülmüştür ($p=0,046<0,05$).

Yöneticilerin öğretmenlere oranla sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutları ile toplam puanda, mobbinge daha sık maruz kaldıklarını görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruziyet Seviyelerinin Görev Değişkeni İçin Mann Whitney U Analizi

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Yönetici Öğretmen Toplam	13 142 155	94,54 76,49	1229,00 10861,00	708,000	-1,393	,164
Sosyal İlişkiler	Yönetici Öğretmen Toplam	13 142 155	101,08 75,89	1314,00 10776,00	623,000	-2,036	,042
İtibara Saldırı	Yönetici Öğretmen Toplam	13 142 155	105,15 75,51	1367,00 10723,00	570,000	-2,343	,019
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Yönetici Öğretmen Toplam	13 142 155	101,88 75,81	1324,50 10765,50	612,500 614,500	-2,040	,041
Toplam	Yönetici Öğretmen Toplam	13 142 155	101,73 75,83	1322,50 10767,50		-1,994	,046

Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin demografik verileri Tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre;

- Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %38,7’si (60) erkeklerden, %23,2’si (36) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %38,1’i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.
- Kendilerine yıldırma uyguladığını belirten kişilerin %20,6’sı (32) 23-35, %36,1’i (56) 36-48, %5,2’si (8) 49-61 yaş grubundadır. Katılımcıların %38,1’i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.
- Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin % 8,4’ü (13) 1-5 yıllık, %13,5’i (21) 6-10 yıllık, %21,3’ü (33) 11-15 yıllık, %11,6’sı (18) 16-20 yıllık, %2,6’sı (4) 21-25 yıllık, %4,5’i (7) ise 26 ve üzeri yıllık kıdem sahibidir. Katılımcıların %38,1’i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.
- Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %32,9’u (51) yönetici, %29’u öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %38,1’i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.
- Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %51’i (79) lisans, %11’i (17) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %38,1’i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Tablo 7: Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgileri

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	60	38,7
	Kadın	36	23,2
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
Yaş	23-35	32	20,6
	36-48	56	36,1
	49-61	8	5,2
	Toplam	155	100,0
Kıdem	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
Görev	1-5	13	8,4
	6-10	21	13,5
	11-15	33	21,3
	16-20	18	11,6
	21-25	4	2,6
Eğitim Durumu	26 ve üzeri	7	4,5
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
	Yönetici	51	32,9
	Öğretmen	45	29,0
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
	Lisans	79	51,0
	Lisansüstü	17	11,0
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, İstanbul ilinin üç ilçesinde bulunan, 10 ilkokulda görevli toplam 155 öğretmen ve yöneticinin mobbinge maruz kalma düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara ve yapılan analizlere göre, 29-34 yaş arasında çalışanların diğer yaş gruplarına, 6-10 yıl kıdemli çalışanların diğer kıdem aralıklarına, bekârların evlilere ve yöneticilerin öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Cinsiyet boyutunda ise erkek ve kadın arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yıldırma uygulayan kişilerin yaş aralıklarının ise 36-48 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ankete cevap veren katılımcıların %38,1'i farklı çekincelerden dolayı bu konuda bilgi vermemeyi tercih etmiştir.

Araştırmaya katılanların % 41,9'u erkek ve %58,1'i kadınlardan oluşmuştur. Demografik cinsiyet dengesinin aşağı yukarı sağlandığı görülmüştür. Tınaz(2006a: 56), kurbanların muhakkak narin ve hassas kişiler olmadıklarını, kadın- erkek, çalışma hayatına yeni başlayan genç, iş hayatının sonuna gelmiş yaşlı herkesin yıldırma kurbanı olabileceğini ifade eder. Aktop (2006)'un akademisyenlere yapmış olduğu çalışmada yıldırma maruz kalma boyutunda kadın-erkek arasında fark bulunamamıştır. Bu yönüyle araştırma Tınaz ve Aktop'un çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Ancak Ertürk (2005)'ün araştırmasının sonucunda kadın çalışanların bazı boyutlarda erkek çalışanlara oranla daha çok yıldırma davranışına maruz kaldığı görülmüştür. Kutlu (2006),yapmış olduğu incelemede çalışma alanında yıldırma maruz kalan mağdurların %75,3'ünün kadın, %24,7'sinin ise erkek çalışan olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet faktörü üzerine

yapılan psikolojik şiddet incelemelerinde kadınların yarısından çoğunun erkek çalışanlara oranla daha fazla yıldırma maruz kaldığını ifade etmektedir (Kutlu, 2006). Ancak, Ehi (2011) Şanlıurfa ilinde ortaokullarda görevli erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarına nispeten daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını rapor etmiştir. Araştırma bu yönüyle yapılan çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak günümüz çalışma hayatının giderek zor bir alan olmasının, giderek artan yıldırma davranışlarının artık cinsiyet faktörü üzerinde bir farklılık oluşturmadığının sonucudur diyebiliriz.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin yaş değişkenine göre tüm alt boyutlar ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak manidar fark olduğu görülmektedir. Bu çalışmada yıldırmanın en fazla 29-34 yaş aralıklarında görüldüğü belirlenmiştir. İsviçre’de gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, tüm yaşlarda psikolojik şiddete maruz kaldığı ifade edilmiştir (Davenport vd., 2003: 9). Psikolojik şiddet, bütün yaş gruplarındaki çalışanlar için sorun oluşturmaktadır (Tutar,2004:63). Yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi her çalışan yıldırma tehdidi altındadır. Yıldırma zamanla iş hayatında olmazsa olmaz durumuna gelmiştir. Ancak bu çalışma sonuçları yapılan araştırmalarla farklılık göstermektedir. Araştırma sonucu yıldırmanın ilkökul öğretmenleri ve yöneticilerinden en fazla 29-34 yaş aralıklarında sıklıkla görüldüğünü ortaya koymuştur. Bu durum genç eğitimci ve yöneticilerin diğer yaş grupları ve mevkidaşları tarafından bir tehdit gibi görüldüklerini göstermesi şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin kıdem değişkenine göre alt boyutlardan Kendini Gösterme ve İletişimde gruplar arasında istatistiksel olarak manidar fark görülmektedir. 6-10 yıllık kıdem sahiplerinin, 0-5 yıl ve 11-15 yıllık kıdem sahiplerine kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir. Bulut (2007), ortaöğretim kurumlarındaki 396 öğretmenin daha çok yaşam kalitesine dönük mobbinge maruz kaldıklarını göstermiştir. Bu kurumlardaki erkek öğretmenlerin, müdür yardımcılarının, 25 yaş altı çalışanların ve 6-10 yıl kıdemi olan kişilerin mobbing gördükleri bulunmuştur. Araştırma Bulut’un bulgularını destekler niteliktedir. İnsanların en verimli oldukları yaş aralığına karşılık gelen 6-10 yıl meslek süresinde, en yoğun çalışmaları yaptığı, en verimli, en başarılı olduğu zamanlarda dikkatleri üzerine çekmeleri bunları hazmedemeyen insanların kişileri daha başarısız duruma düşürme çabaları olarak yıldırma eylemleri uyguladıkları düşünülebilir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin medeni hal değişkenine göre tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda ve toplam puanda, bekârların evlilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir. Okullarda nöbet görevi, ders programının ayarlanması yapılırken çoğunlukla evli öğretmenlerin istekleri doğrultusunda görevlendirme yapılmaktadır. Bu durumdan dolayı bekâr öğretmenlerin psikolojik şiddet düşüncelerinin daha fazla olması ve kendilerinin daha fazla mağdur oldukları düşünmeleri bu sonucu ortaya çıkarabilmektedir. Araştırma bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin görev değişkenine göre kendini gösterme ve iletişim hariç tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Mammadov (2010), Azerbaycan’ın başkenti Bakü’de ve Türkiye’nin başkenti Ankara’da bulunan ilkokullarda görevli öğretmenlere çalışma ortamlarında uygulanan psikolojik şiddet düzeyi, psikolojik şiddetin farklılıkları ve psikolojik şiddet uygulayan kişi özellikleri araştırmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik şiddetin ülkemizdeki öğretmenlere yöneticiler; Bakü’de yöneticilerle veli tarafından uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Almanya’da gerçekleştirilen bir çalışma; psikolojik şiddetin örgütler içinde büyük ölçüde amirler ve amirleriyle birlikte mevkidaşlarınca uyguladığını ve yaş aralığı 35-45 arasında olduğunu göstermektedir (Arpacıoğlu, 2005a: 261). Amerika’da psikolojik şiddet uygulayanların %60’ının yönetici, %20’sinin mevkidaş, %20’sinin de mağdurun astı statüye sahiptir (Onbaş,2007:

43). Bir başka araştırmada ise çalışanların %81'inin yöneticilerden, %18'inin de arkadaşlarından yıldırma içeren davranışlar gördüğü belirtilmiştir (Fox ve Stallworth, 2005: 438). Yapılan çalışmalar genel olarak yıldırma davranışlarına alt kademede çalışanların üst kademede çalışanlara göre daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. İncelemeler öğretmenlerin yöneticilere oranla daha fazla mağduriyet yaşadığını ifade etse de yapılan çalışmada yöneticiler öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma maruz kalmaktadır. Bu araştırmada, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum açısından yöneticilerin öğretmenlere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak yöneticilerin güç otoritesini yanlış kullanması, öğretmenler ile olan olumsuz iletişimi, aynı statüde çalışanlarla fikir ayrılıkları veya üst yönetim ile çatışması sebep olarak gösterilebilir.

Yıldırma davranışlarının en önemli etkeni yıldırma uygulayanlar ve onların bireysel özellikleridir. Yıldırma kişilikler üzerine bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat kendini diğerlerinden daha yüksekte gösterme çabasında olan bu bireyler, riyakâr, astlara işkence gösterme, üstlerine kabul edilme çabasında olan, gurursuz ve yalancı kişilikli insanlardır (Tınaz, 2006a: 57). Leymann (1996) yıldırma davranışlarında bulunanların gelişmemiş yönlerinden dolayı bu davranışlara başvurduğunu ifade eder. Bulundukları makamı kaybetme düşüncesi ve güven eksikliği, bu kişilerin diğer çalışan veya çalışanlara yıldırma uygulamaya yöneltir. Bu sebeple yıldırma bir kişilik bozukluğudur. Baykal (2005: 10)'a göre yıldırma davranışında bulunan kişiler, fazla takipçi, yönetim gücünü elinde bulundurmaya isteyen bu sebeple endişe duyan özelliklere sahiptir. Bu bireyler genellikle geçinilmesi zor, yakın ilişkilerde sorun yaşayan kişilerdir. Çevrelerine güvenmedikleri için bireysel yeterlilikleri fazladır. Güç durumların üstesinden gelme çabasında olan ve bağımsız olma çabasında olan kişilerdir. Yıldırma uygulayanlar aktif ve pasif durumda olabilirler. Yıldırma aşamasında pasif olanı aktif olana göre kontrol etmek daha güçtür. Pasif yıldırma topluluklarda uyum içerisinde olan, bulunduğu toplulukta doğru ve güzel davranışlarda bulunan ve çevrelerinin beğenisini kazanmak için uygun imkânları fırsata çevirirler. Bu sebeple pasif yıldırma diğerine kıyasla daha fazla dikkat edilmesi gereken kişilerdir (Karakaş, 2010). Ölçeğin uygulanması aşamasında yaşanan ankete cevap vermek istememe, kendini deşifre etme, üstün tepkisini çekme gibi çeşitli çekincelerden dolayı anketin son bölümü olan "Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgileri" bölümüne katılımcılar cevap vermemiştir.

Bu çalışmada incelenen ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenler ve yöneticilerin telafisi güç sonuçlara neden olabilen mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Sonuç olarak, Çatışmadan farklı bir durum olan mobbing (psikolojik şiddet) sürecinde amirlerin üstleneceği rol büyük bir öneme sahiptir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Okul yöneticileri, mobbing hakkında bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.
- Öğretmenler ve yöneticilerde aktif ve pasif mobbing potansiyelini belirlemeye ve tedbirler almaya dönük izleme ve kontrol yapılmalıdır.
- Mobbinge maruz kalan öğretmen ve yöneticilerin bu sorunu tekrar yaşamamaları için önleyici ve koruyucu programlar geliştirilmelidir.
- Mobbingi yalnız öğretmen ve yöneticiler gözüyle değil, aynı zamanda öğrencileri de bilinçlendirecek eğitim programları hayata geçirilmelidir ve öğrenciler ile velilerinden destek alınmalıdır.
- Yönetici ve öğretmenler sorun çözme becerilerini geliştirecek eğitimler almalıdır.
- İşbirliği ve dayanışma ruhu artırılmalı bunu sağlamak için takım çalışması teşvik edilmelidir.

- İdareciler ve öğretmenlere duygusal mobbinge başa çıkabilmeleri için eğitim verilmeli ve gerekli durumlarda ise uzman yardımı almaları sağlanmalıdır.
- Mobbingin pek çok seviyede sebepleri ile etkileri daha detaylı incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Aktop, G. N. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arpacıoğlu, G.(2005). *Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi*. Erişim tarihi: 07 Ocak 2016, <http://www.insankaynaklari.com>.
- Baykal, A.N.(2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bulut, U.H. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Çobanoğlu, Ş.(2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Pursell, E. G. (2003). *Mobbing. İş Yerinde Duygusal Taciz*, çev: Osman Cem Önertoy, İstanbul: Sistem Yayıncılık 1. Baskı.
- Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Einarsen, S. (1996). Bullying at work: epidemiological Findings in Public and Private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-202.
- Einarsen, S.(1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Ertürk A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fox S., Stallworth L. E. (2005). Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace. *J Vocat Behav*, 66(3), 438-56.
- Gökçe, A. (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gücenmez, S. (2007). *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karakaş, Y. (2010). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Leymann, H. (1996). The contend and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 175.
- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma(Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hubert, A., & Veldhoven M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10-4, 415-424.
- Karacaoğlu K., & Reyhanoglu M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 269-307.
- Kök, S. (2006). *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Kutlu, F. E. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Leymann, H. & Gustafsson A. (1996). Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),156-175.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]Y. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Özkul, B., & Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 481-499.
- Pehlivan, İ. (1998). *Örgütsel ve Yönetmel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Sağlam Çiçek, A. (2008). İlköğretim okullarında mobbinge (psikolojik şiddete) ilişkin öğretmen görüşleri. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Schat, C., H., A., Frone, R., M. & Kelloway, K., E. (2005). Prevalence of Workplace Aggression in the U.S Workforce Findings From a National Study, Kelloway, E.K; Barling, J. ve Hurrell, J.J., *Handbook of Workplace Violence, Thousand Oaks*, 48-89.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yıldırma)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Yıldırma*, İstanbul: Platin Yayınları.