

ÖĞRETMENLERİN DENETİM ODAĞI PUANLARI İLE YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ali Çağatay KILINÇ¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin denetim odağı puanları ile yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmaya Ankara il merkezinde görevli 753 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Denetim Odağı Ölçeği" ve Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Negative Acts Questionnaire" (Olumsuz Davranışlar Ölçeği) kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (S) ve t-testi tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaklaşık beşte üçü dıştan denetimli, beşte ikisi ise içten denetimlidir. Bununla birlikte araştırmada, öğretmenlerin en çok görev boyutunda yıldırma maruz kaldıkları, öğretmenlerin onda birinden fazlasının son altı aylık sürede yıldırma mağduru olduğu, dıştan denetimli öğretmenlerin olumsuz iletişim, görev ve iş yükü alt boyutlarında içten denetimlilere göre daha fazla yıldırma yaşadıkları saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, yıldırma, denetim odağı

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationships between the mobbing and locus of control points of teachers. A total of 753 teachers employed in Ankara city center participated in the study. "Locus of Control Scale" developed by Rotter (1966) and adapted into Turkish by Dağ (1991) and "Negative Acts Questionnaire" developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007) was used to gather data in the study. Frequency (f), percentage (%), mean (\bar{x}), standard deviation (S), and t-test were performed to analyze the data. Results revealed that approximately three out of five of the teachers had external locus of control and that the two out of five of the teachers had internal locus of control. Teachers generally experienced mobbing and mobbing was mostly observed on duty dimension. In addition, approximately more than tenth of teachers experienced mobbing in the last six months and teachers who had external locus of control experienced mobbing in the dimensions of negative communication, duty, and workload more than teachers who had internal locus of control

Key Words: Teacher, mobbing, locus of control.

¹ Arş. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

1990'lı yıllardan itibaren, örgütlerde yıldırma kavramı ile ilgili ampirik araştırmalar hızlı bir biçimde artış göstermeye başlamıştır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003). Araştırmacılar öncelikle hangi ülkelerde, hangi mesleklerde daha çok yıldırmanın meydana geldiğini, yıldırma kimlerin yaptığını, hangi davranışların yıldırma olarak tanımlandığını ortaya çıkarmaya çalışan tarama modelinde araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmaları daha sonra ilişkisel tarama modelindeki araştırmalar izlemiştir. Bununla birlikte, araştırmacılar yıldırmanın nedenlerini, sonuçlarını, ilişkili ve ilişkisiz olduğu kavramları saptamaya çalışmışlardır. Özellikle neden-sonuç ilişkisi ile ilgili araştırmalar, yıldırma araştırmalarının farklı bir perspektif kazanmasını sağlamıştır (Bjorkqvist Osterman ve Hjelt-Back, 1994; Coyne, Craig ve Smith-Lee Chong, 2004; Coyne, Smith-Lee Chong, Seigne ve Randall, 2003; Einarsen, 2000; Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesøy, 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996; Hoel, Rayner ve Cooper, 1999; Leymann, 1996; Leymann ve Gustafsson, 1996; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Niedl, 1996; Salin, 2001; Seigne, 1998; Vartia, 1996; Vartia ve Hyyti, 2002; Zapf, 1999). Alanda yapılan bu araştırmalar, yıldırmanın çok karmaşık bir yapı ve içeriğe sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle yıldırmanın davranışsal yönünün baskın olması, yıldırmanın nedenlerinin çokluğu, yıldırma tanımlayan pek çok faktörün varlığı ve yapılan araştırmaların yönteminden kaynaklanan sınırlılıklar, araştırmacıların baş etmeye çalıştığı sorunlar arasında yer almaktadır (Coyne ve diğerleri, 2004).

Yıldırmanın nedenleri ile ilgili alanda araştırma yapanlar arasında fikir ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Gerçekte yıldırmanın nedenlerini ayrıntılı bir biçimde tanımlayan bir araştırmanın henüz yapılmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, bu nedenlerin nesnel olarak tanımlanmasını sağlayacak, kontrol edilemeyen değişkenlerin etkisini ortadan kaldıracak yöntem dayalı sorunların da çözüldüğünü ifade etmek güç görünmektedir. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların çoğunluğunun görüşmeye dayalı ve görüşme formundaki sorularla

sınırlı olduğu görülmektedir. Örgütlerde yaşanan yıldırma tek bir nedene bağlamak hatalı bir yaklaşım olabilir. Yıldırmanın birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilmesi bu durumun başlıca nedenleri arasında gösterilebilir. Yıldırmanın nedeni olan bir durum, aynı zamanda yıldırmanın sonucu da olabilmektedir. Her örgütün kültürel farklılıklarından dolayı bir örgütte yıldırma nedeni olan bir durum, başka bir örgütte hiç yaşanmamış olabilir (Zapf, 1999).

Yıldırmanın nedenleri konusunda tam bir fikir birliği olmamasına rağmen bu konuda genel olarak dört farklı görüş bulunmaktadır (Zapf, 1999). Buna göre yıldırma; (1) örgütsel nedenlerden (Leymann, 1993; Vartia, 1996), (2) mağdurun kişilik özelliklerinden, (3) saldırganın özelliklerinden (Adams, 1992; Crawford, 1997) ve (4) sosyal sistem ve sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanabilmektedir (Schuster, 1996).

Mağdurun kişilik özelliklerinin yıldırma nedeni olabileceği ile ilgili görüşler, mağdurların klinik psikologlara başvurusuyla klinik psikologların yaptıkları görüşmeler sonucunda ulaştıkları sonuçlardır. Bu görüşleri destekleyen araştırma bulunmamaktadır. Bununla birlikte, mağdurun sinirli, depresif ve saldırgan davranışları, birlikte çalıştığı grup üzerinde olumsuz etki yapabilir. Bu etki, diğer grup üyelerinin bir süre sonra bu davranışlara olumsuz tepkiler vermeye başlamalarına neden olabilir (Gökçe, 2006). Bazı nedenlerden dolayı, farklı kişilik özellikleri olan bir kişiyle bütünleşmek imkânsızdır. Araştırmalarda, yıldırma mağdurlarının %2'lik bir oranı, performanslarının ortalamasının altında olduğunu kabul etmektedir. Ancak burada yaşanan sorun, mağdurun yıldırma maruz kalmasında kişisel sorumlulukları üzerine alıp almamasıdır. Yıldırma davranışlarının örgütlerde sıklıkla görülmesinde iş görenlerin sosyal becerilerindeki eksikliklerinin, performanslarının düşük olmasının ve her şeyden şikâyet edip sızlanmalarının etkisi de olabilmektedir (Zapf, 1999).

Mağdurun kişilik özellikleri ile yıldırma arasındaki ilişki konusunu ele alan araştırmacıların tam bir uzlaşma içinde olmadıkları görülmektedir. Ayrıca, örgütlerde

yaşanan yıldırma kurbanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik sistematik bir araştırma yapılmamıştır (Vartia, 1996). Örgütün kültürü, sağlığı, işin niteliği, informel grupların özellikleri gibi pek çok neden, yıldırma yaşanmasında etkili olabilir. Her iş gören mesleki yaşantısının bir bölümünde farklı düzey ve şiddette yıldırma mağduru olabilir. Bazı iş görenler bu tür olaylara hassas bir biçimde tepki verip süreci tanımlarken, bazıları da süreci tanımlamayıp tepkide bulunmadan sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. Süreci tanımlayan ve süreçten etkilenen, süreci tanımlamayan ve etkili bir biçimde sorun çözmeye çalışan iş görenlerin bu özellikleri, onların içten ya da dıştan denetimli olmaları ile ilişkili olabilir. Bu çalışmada, hangi denetim biçimine yatkın olanların daha çok yıldırma mağduru tespit edilmeye çalışılarak mağdurlarının kişilik özelliklerinin tanımlanmasına katkıda bulunulacaktır. Araştırma sonucunda, yıldırma mağdurlarının denetim biçimi (içten, dıştan denetimli) tanımlanmış olacaktır.

Yıldırma (Mobbing)

Alanyazında yıldırma, bullying, mobbing, harassment ya da olumsuz davranışlar (negative behavior) gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Yıldırma konusunda ilk akademik araştırmaları yapan Leymann'a (1996) göre yıldırma, örgütlerde iş görenlere yönelik sürekli yapılan ve iş görenlerin ruh sağlığının bozulmasına ve performanslarının düşmesine neden olan olumsuz davranışlardır. Bu olumsuz davranışlar, iş görenlerin örgütteki huzurunu ve mutluluğunu bozmakta ve örgütsel iletişimi sorunlu hâle getirmektedir (Einarsen ve Raknes, 1997).

Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003) ise yıldırma, tekrar tekrar ortaya çıkan ve iş görenlerde stres yaratan bir durum olarak ifade etmektedirler. Örgütteki iş görenler arasındaki çatışmanın aksine yıldırma, bir veya birkaç kişiyi diğer kişiler tarafından hedef hâline getirerek yapılan sistematik saldırganlıktır (Hoel, Rayner ve Cooper, 1999). Einarsen ve diğerleri (2003) yıldırma, bireyin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreç olarak ele almaktadırlar. Buna göre, yıldırma ilk önce bir birey ya da bireylerin bir ya da birkaç bireye yönelik uyguladığı

psikolojik şiddet olarak görülmektedir. Birey önce kendisine, sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Daha sonra bireyde işe karşı bıkkınlık, yılgınlık, kayıtsızlık ve sonuçta performans düşüklüğü şeklinde olumsuz davranışlar ortaya çıkar. İşgörenlerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen bu durumun yıldırma olarak ifade edilmesi dikkatleri bu kavram üzerinde odaklaştırmıştır.

Örgütlerde yaşanan ve örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyen yıldırmanın pek çok nedeninden söz edilmektedir. Lewis (2002) yıldırmanın yönetsel, örgütsel ve bireyler arası ilişkilerden kaynaklanan nedenleri olabileceğini ileri sürmektedir. Örgütlerdeki kaynakların kıtlığı, kıskançlık, yanlış anlaşılma, bireylerin kişilik özellikleri gibi pek çok neden yıldırmanın oluşmasında etkili olabilir. Bu durum, örgütlerde yaşanan yıldırmanın tekli neden, tekli sonuç ilişkisine göre açıklanmasını imkânsız hâle getirmektedir (Hoel, Einarsen, Keashley, Zapf ve Cooper, 2003). Bjorkqvist ve diğerleri (1994) yaptıkları çalışmada, uzun süre yıldırma mağduru olan kişilerin sosyal fobi, konsantrasyon eksikliği, melankoli, sinirli ve saldırgan davranışlar, duyarsızlık ve uykusuzluk gibi sorunlar yaşadıklarını saptamıştır.

Yıldırmanın nedenleri yıldırmaya maruz kalanlara ve yıldırmanın yaşandığı ortama göre iki kategoride incelenebilir. Einarsen (1999) yıldırmaya maruz kalanların bu süreci yaşamalarının temel nedeni olarak kıskançlığı göstermektedir. Aynı zamanda özgüven eksikliği, yetersiz iletişim ve uyumsuzluğun da bu süreçte etkili olabileceğini ifade etmektedir. Bazı çalışmalarda da yıldırmaya maruz kalanların bu durumu yaşama sebebi, yüksek özgüvenleri ve ulaşamayacak olmalarıdır. Bu durum karşısında yıldırmaya teşebbüs edenlerin provokasyona gelebilen iş görenler oldukları ifade edilmektedir. Başkalarına yıldırma eylemi içinde olan kişiler incelendiğinde, bu iş görenlerin saldırgan ve zayıf karakterli oldukları görülmektedir (Randall, 1997). Hoel ve diğerleri (1999) ise başkalarına yıldırma uygulayanlar için tam bir kişilik özelliğinden bahsedilemeyeceğini ileri sürmektedir.

Denetim Odağı

Denetim odağı kavramı ilk kez sosyal öğrenme kuramında yer almıştır. Rotter (1966) sosyal öğrenme kuramı içerisinde bu kavramı kullanan ve araştırmalarıyla bu kavramın literatüre girmesini sağlayan kişidir. Rotter kişilerin yaşamlarını denetleyebilme güçleri bakımından birbirinden farklı olduklarını gözlemiş ve şu iki soruya cevap aramıştır: (1) Birey yapmak istediği davranış için gerekli gücü kendinde görüyor mu? (2) Yapmak istediği davranış için başkasının iznine veya gücüne ihtiyaç duyuyor mu? (Cüceloğlu, 1993a; Ertübe, 1990). Rotter (1990) bu özellikleri taşıyan bireyleri iki kişilik özelliği ile tanımlamıştır. Bunlardan birincisi içten denetim, diğeri ise dıştan denetimdir. Rotter'e (1990) göre iç denetim odağı, bireyin davranışlarının sonucunun kendi tutum ve davranışlarına bağlı olma inancını göstermektedir. Dış denetim odağı ise bireyin davranışlarının sonucunun başkalarının kontrolünde olması ve şansa, kismete ya da kadere bağlı olmasıdır. İçten denetimli bireyler, yaşadıkları olayların kendi denetimleri altında olduğuna ve yaşamlarını istedikleri yöne çevirebileceklerine inanırlar. Başarısızlıklarının nedenlerini dış çevrede değil, kendi davranışlarında ararlar ve kendi sorumluluklarını kabul ederler. Bununla birlikte, kendi düşüncelerine önem verir ve dışarıdan gelen baskılara boyun eğmeden kendi düşüncelerini ve değerlerini yaşayabilirler. Dıştan denetimli bireyler ise yaşadıkları sosyal çevrenin kurallarına daha fazla uyum sağlama eğilimindedirler. Davranışlarını "Başkaları ne der?" düşüncesiyle belirlemekte ve dış baskılara daha fazla yenik düşebilmektedirler (Cüceloğlu, 1993b). Dıştan denetimli bireyler, bilgiye ulaşmada ve kullanmada, içten denetimlilere göre oldukça yetersizdirler (Phares, 1976). Çünkü yaşadıkları sorunlara çözüm bulabilecekleri gücü dışarıda aramaktadırlar. İçten denetimli olanlar ise yaşadıkları sorunları çözebilmek için kendi iç dinamiklerini harekete geçirerek sorunlarını çözmeye alternatifler bulabilmektedirler. Rotter (1966) denetim odağı ve psikolojik ayarlama (içten ve dıştan denetimlilerin uyumsuzluğu) arasında eğrisel bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Rotter (1975) yaptığı başka bir

araştırmada, sürecin bu şekilde olmadığını fark etmiştir. Buna göre, dıştan denetim odağına sahip bireylerin uyumsuzluk gösterme olasılığı, içten denetim odağına sahip bireylere göre daha fazladır.

Olaylara kendi iradesi ve çabası ile yön verebileceğini düşünme (içten denetim) ve olayların bireyden bağımsız olarak dış güçler tarafından yönlendirildiğini düşünme (dıştan denetim) olarak kabul edilen denetim odağı, bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Ağır, 1994). Phares (1976) dıştan denetimlileri daha anksiyetik (kederli, tasalı) ve özsaygısı daha düşük olan bireyler olarak nitелеmekte ve dıştan denetimlilerin şizofren eğilimli olabileceklerini ileri sürmektedir. Bununla birlikte, Bilgin (1988) dıştan denetimli bireylerin çevrelerindeki kişilere karşı daha fazla öfke duyduklarını, daha az dost yanlısı ve daha az paylaşımcı olduklarını ileri sürmektedir.

Bireyleri içten denetimli ya da dıştan denetimli şeklinde sınıflamak hatalı bir davranıştır. Bu tür bir ayırım, diğer değişkenlerin, denetim odağı üzerindeki etkisini göz ardı edebilir. Rotter (1990) bu kavramın, tipolojik bir kavram olarak ele alınmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bireyler, yaşadıkları olayları, ortama ve zamana bağlı olarak boyutlardan birini daha yoğun algılama eğilimi içerisinde olabilirler (Dağ, 1991; Yeşilyaprak, 2004).

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin denetim odağı puanları ile yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin denetim odağı puanlarının dağılımı nasıldır?
2. Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerine ilişkin dağılım nasıldır?
3. Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırma yaşamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan 9 merkez ilçeden random tekniği ile seçilen Mamak, Gölbaşı ve Akyurt ilçelerinde görev yapan toplam 3090 ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Bu öğretmenler, "Oransız eleman örnekleme" yöntemi ile örnekleme seçilmişlerdir. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip oldukları örneklem türüdür (Karasar, 1999). Örnekleme giren 753 öğretmenin %64'ü kadın, %61'i evli, %35'i bekârdır. %46'sı 23-32, %37'si 33-42 yaş arasındadır. %53.4'ü 1-10 yıl, %32'si ise, 12-20 yıl kıdeme sahiptir. %52'si sosyal bilimler, %16'sı mesleki ve teknik eğitim, %19'u fen bilimleri, %12.2'si de güzel sanatlar branşında görev yapmaktadır. %79'u lisans, %10'u yüksek lisans ve doktora eğitimine sahiptir. %34'ü ilköğretim I. kademedeyken, %29'u ilköğretim II. kademedeyken, %18'i ortaöğretimde, %19'u da mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevlidir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, birbirinden farklı iki ayrı ölçme aracı kullanılmıştır. Araştırmada denetim odağı puanını ölçmek için "Rotter'in Denetim Odağı Ölçeği", yıldırma durumunu ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen "Negative Acts Questionnaire" (Olumsuz Davranışlar Ölçeği) kullanılmıştır.

Rotter Denetim Odağı Ölçeği (DOÖ): Denetim Odağı Ölçeği, yetenek, şans ve kader ile belirlenmiş algıların farklılıkları ile ilgili genel beklentileri ölçme amacı ile

Rotter (1966) tarafından oluşturulmuş 29 maddelik zorunlu tercih (Forced-choice) ölçeğidir. Bu maddelerden 6'sı dolgu, 23 tanesi ise iç ve dış inançlara ait tercihli ifadelerden oluşmuştur. Bu ölçekte en yüksek puan 23, en düşük puan ise 0'dır (Dönmez, 1984). Rotter'in Denetim Odağı Ölçeği (DOÖ) 29 maddeden oluşmaktadır. Her maddede 2'ser seçenek bulunmaktadır. Ölçekte bulunan 6 madde değerlendirme kapsamı dışındadır. 23 maddenin "Dışsallık" yönündeki seçenekleri 2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a seçenekleri olup bu yöndeki cevaplar 1'er puan alırken, içsellik yönündeki diğer seçeneklere puan verilmemektedir. Elde edilen puanların yüksek olması, dış denetim odağına olan inancı, düşük olması ise iç denetim odağına olan inancı gösterir (Şar, 1997). DOÖ'nin ilk geçerlik ve güvenilirlik çalışması Rotter (1966) tarafından yapılmıştır. Rotter (1966) DOÖ'yü dört ayrı örneklem grubunda toplam 2100 deneğe uygulamıştır. İki yarım Spearman-Brown ve KR güvenilirlik katsayılarının .65 ile .79 arasında ve çeşitli örneklemlerde test-tekrar test güvenilirlik katsayısında .49 ile .83 ($n = 117$) arasında değer bulmuştur. Goodman ve Waters (1987; akt: Dağ, 1991) ölçeğin iç tutarlılığını .77, diğer ölçeklerle arasında .25 ile .55 arasında korelasyon değeri bulmuştur.

Türkiye'de DOÖ'nün güvenilirlik ve geçerlik çalışması Dağ (1991) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmaya göre, DOÖ'nün test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .83 KR-20 test tekniği ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı .68 Cronbach alpha tutarlılık katsayısı .70 olarak bulunmuştur. Ölçekle ilgili birleştirici geçerlik (convengant) çalışmasında, deneklerin denetim odağı puan ortalamaları ile DOÖ'nün puanları ilişkili ($r = .69$) bulunmuştur. Sonuç olarak, DOÖ'nün Türkçe formunun da orijinali gibi yeterli güvenilirlik katsayısına sahip ve kabul edilebilir düzeyde geçerlik göstergeleri bulunan bir ölçek olduğu görülmektedir (Dağ, 1991). DOÖ daha önce pek çok araştırmada kullanıldığı için bu araştırma kapsamında yeniden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği: Yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu olumsuz davranış sorularıyla, Negative Acts Questionnaire (NAQ)

kullanılarak ölçülmüştür (Einarsen ve Raknes, 1997). Bu anket, olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 22 maddeden oluşmaktadır (Cronbach's alpha = .87). Tüm sorular davranışlarla ilgili olup yıldırma terimine herhangi bir yerde işaret edilmemiştir. Bu şekilde, anketi cevaplayan kişiyi, maruz kaldığı davranışı yıldırma olarak etiketlemeye zorlamadan davranışa maruz kalma derecesi ölçülmeye çalışılmıştır. NAQ'ın her maddesi için anketi cevaplayanlara, son altı ay içinde ne kadar sıklıkla yıldırma maruz kaldıkları sorulmuştur. Bu sıklık hiçbir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün şeklinde sıralanmıştır. Bu tür olumsuz davranışlara 6 ay üzeri veya haftalık maruz kalanların yıldırma kurbanı tanımına uygun oldukları düşünülmüştür (Leymann, 1996). Olumsuz Davranışlar Anketi NAQ, Einarsen ve Raknes (1997), Einarsen ve diğerleri (1996), Hoel ve diğerleri (2001), Mikkelsen ve Einarsen (2001), Mikkelsen ve Einarsen (2002a), Mikkelsen ve Einarsen (2002b) tarafından kullanılmıştır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire-NAQ) Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan çeviri, üç ayrı dil uzmanı tarafından kontrol edilmiş ve gerekli düzeltmelerden sonra, İngilizceye tekrar çevrilmiştir. Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek dil, anlatım ve anlam yönünden incelendikten sonra, araştırmacı tarafından random tekniği ile seçilen 145 öğretmenden oluşan bir gruba uygulanmıştır. Çevrilen ölçeğin orijinali tek boyutludur. Araştırmacının yaptığı faktör analizi sonucunda 22 maddenin 3'ünün diğer faktörlerde de yüksek faktör değerine sahip olduğu görülmüş ve bu 3 madde değerlendirmeden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan faktör analizinde, 19 maddenin 3 faktör altında toplandığı ve toplam varyansın 57.34 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach's Alpha katsayısı .92, faktör yükleri ise .37 ile .67 arasındadır. 1. boyut "*Olumsuz iletişim*" 12 madde, 2. Boyut "*Görev*" 4 madde ve 3. Boyut "*İş yükü*" 3 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (S) ve t-testi tekniklerinden yararlanılmıştır. Analizlerde hata payı .05 olarak alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin, denetim odağı ve yıldırma ait tanımlayıcı istatistik dağılımları Tablo 1 ve Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1

Denetim Odağı Dağılımları

<i>Denetim odağı (23 madde)</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
İçten denetimli	310	41.2
Dıştan denetimli	443	58.8
Toplam	753	100

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisinin (%41.2) içten denetimli, yaklaşık beşte üçünün (%58.8) ise dıştan denetimli olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin çoğunluğu dıştan denetimlidir. Yıldırma ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Yıldırma Ait Tanımlayıcı İstatistik Dağılımları

<i>Alt Boyutlar</i>	<i>n</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Olumsuz İletişim	702	1.00	4.67	1.35	.55
Görev	727	1.00	5.00	1.47	.56
İş yükü	743	1.00	5.00	1.46	.63

Tablo 2 incelendiğinde, en fazla yaşanan yıldırma alt boyutunun "görev" ($\bar{X} = 1.47$) ve en az yaşanan yıldırma alt boyutunun ise "olumsuz iletişim" olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 1.35$). Standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin en homojen değerlendirmeyi yıldırmanın alt boyutlarından olumsuz iletişim alt boyutunda ($S = .55$), en heterojen değerlendirmeyi ise iş yükü ($S = .55$) alt boyutunda yaptıkları görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin en fazla görev alt boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Bunu sırasıyla, iş yükü ve olumsuz iletişim boyutları izlemektedir. Öğretmenlerin yıldırma maruz kalma düzeylerine ilişkin yüzde dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin olumsuz iletişim boyutunda en fazla (%40) "Görüş/fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması", en az (%10) "Tehdit edilme, fiziksel tacize ya da cinsel tacize uğrama", görev boyutunda en fazla (%51), "Bazı kişilerin başarınızı, performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması", en az (%24) "Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi", iş yükü boyutunda en fazla (%37) "Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak" en az da (%32) "Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalma" davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin olumsuz iletişim, görev ve iş yükü alt boyutlarında şiddeti değişen ölçülerde yıldırma maruz kaldıkları ileri sürülebilir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeylerine İlişkin Yüzde Dağılımları

Olumsuz Davranışlar Ölçeği	Hiçbir zaman	Ara sıra	Her ay	Her hafta	Her gün
	%	%	%	%	%
<i>Olumsuz İletişim</i>					
1. Birilerine yaklaştığınızda, görmezlikten gelinmeniz, hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız	71	23	4	1	1
2. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin çıkartılması	63	29	4	3	1
3. Size karşı ithamlarda bulunulması	72	23	2	2	1
4. Sürekli sataşılması ve alaya maruz kalmanız	84	11	3	1	1
5. Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya olayların dışında bırakılmanız	58	34	3	2	3
6. Kişiliğiniz, tutumlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması	76	18	3	1	2
7. Tehdit edilme, fiziksel tacize ya da “cinsel” tacize uğramanız	90	7	1	1	1
8. Birilerinin işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi	85	10	3	2	1
9. Çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi	64	29	5	1	1
10. Parmakla tehdit edilme, kişisel alanınıza müdahale edilmesi, itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalmanız	63	29	6	1	1
11. Geçinemediğiniz kişilerin ağır şakalarına maruz kalmanız	72	22	3	2	1
12. Görüş/fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması	52	40	5	2	1
<i>Görev</i>					
13. Yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız	60	33	3	2	1
14. Göreviniz için önemli olan sorumluluklarınızın elinizden alınması, bunların yerine önemsiz ya da hoşça gitmeyecek görevlerin verilmesi	64	30	4	1	1
15. Bazı kişilerin başarınızı, performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması	49	46	2	2	1

16. Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi	76	20	2	1	1
<i>İş yükü</i>					
17. Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız	68	26	3	2	1
18. Sizden, mantıklı olmayan ya da gerçekleştirmenizin imkânsız olduğu işleri/görevleri yapmanızın istenmesi	65	28	4	2	1
19. Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak	63	30	4	2	1

Öğretmenlerin son altı ay içerisinde yıldırımaya maruz kalma düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Son Altı Ay İçinde Yıldırımaya Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Dağılım

<i>Yaşanma durumu</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Evet	84	11.2
Hayır	578	76.8
Cevapsız	91	12.1
Toplam	753	100

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin %11.2'si, son altı ay içerisinde görev yaptığı okulda yıldırımaya maruz kaldığını belirtirken, yaklaşık dörtte üçü (%76.8) yıldırımaya maruz kalmadığını ileri sürmektedir. Dağılımda %12.1'lik bir grup, son altı ay içerisinde yıldırımaya maruz kalıp kalmadıkları yönünde bir açıklamada bulunmamıştır. Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırımın alt boyutları (olumsuz iletişim, görev, iş yükü) arasındaki farklılık için hesaplanan t-testi dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, yıldırımın olumsuz iletişim alt boyutunda dıştan denetimli öğretmenlerin ($\bar{X} = 17.15$), içten denetimli öğretmenlere ($\bar{X} = 14.89$) göre daha fazla yıldırma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Standart sapma değerlerine göre ise dıştan denetimli öğretmenlerin ($S = 7.74$) içten denetimli öğretmenlere ($S = 4.25$) göre daha heterojen bir değerlendirme yaptıkları görülmektedir.

Tablo 5

Öğretmenlerin İçten ve Dıştan Denetimli Olma Durumları ile Yıldırma Yaşamaya Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki Farklılık

Denetim Odağı	Alt boyut	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçten	Olumsuz	285	14.89	4.25	700	4.48	.00
	Dıştan	İletişim	417	17.15			
İçten	Görev	298	5.57	1.89	725	3.19	.00
		Dıştan	429	6.11			
İçten	İş yükü	306	4.16	1.66	741	2.57	.01
		Dıştan	437	4.53			
İçten	Yıldırma	276	24.36	6.54	677	4.31	.00
		Dıştan	403	27.73			

Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırmanın olumsuz iletişim alt boyutunda yaşadıkları yıldırma arasındaki fark [$t_{(700)} = 4.48, p < .05$] anlamlıdır. Başka bir anlatımla dıştan denetimli öğretmenler, içten denetimli öğretmenlere göre yıldırmanın olumsuz iletişim alt boyutunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Yıldırmanın görev alt boyutunda dıştan denetimli öğretmenlerin ($\bar{X} = 6.11$), içten denetimli öğretmenlere ($\bar{X} = 5.57$) göre daha fazla yıldırma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Standart sapma değerlerine göre, dıştan denetimli öğretmenlerin ($S = 2.49$) içten denetimli öğretmenlere ($S = 1.89$) göre daha heterojen bir değerlendirme yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırmanın görev alt boyutunda yaşadıkları yıldırma arasındaki fark [$t_{(725)} = 3.19, p < .05$] anlamlıdır. Başka bir anlatımla dıştan denetimli öğretmenler, yıldırmanın görev alt boyutunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Yıldırmanın iş yükü alt boyutunda dıştan denetimli öğretmenlerin ($\bar{X} = 4.53$) içten denetimli öğretmenlere ($\bar{X} = 4.16$) göre daha fazla yıldırma yaşadıkları görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, dıştan denetimli öğretmenlerin ($S = 2.05$) içten denetimli öğretmenlere ($S = 1.66$) göre daha heterojen bir değerlendirme yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırmının iş yükü alt boyutunda yaşadıkları yıldırma arasındaki fark [$t_{(741)} = 2.57, p < .05$] anlamlıdır. Başka bir anlatımla dıştan denetimli öğretmenler, yıldırmının görev alt boyutunda daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Yıldırmının her üç boyutunda (olumsuz iletişim, görev ve iş yükü) dıştan denetimli öğretmenlerin ($\bar{X} = 27.73$) içten denetimli öğretmenlere ($\bar{X} = 24.36$) göre daha fazla yıldırma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Standart sapma değerlerine göre, dıştan denetimli öğretmenler ($S = 11.75$) içten denetimli öğretmenlere ($S = 6.54$) göre daha heterojen bir değerlendirme yapmışlardır. Öğretmenlerin içten ya da dıştan denetimli olmaları ile yıldırma yaşamaları arasındaki fark [$t_{(677)} = 4.31, p < .05$] anlamlıdır. Başka bir anlatımla, dıştan denetimli öğretmenler içten denetimli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, öncelikle bağımsız değişken olan denetim odağına ilişkin dağılımlar incelenmiştir. Öğretmenlerin yaklaşık beşte üçünün dıştan denetimli, beşte ikisinin ise içten denetimli olduğu; genel olarak öğretmenlerin yıldırmaya maruz kaldıkları, yıldırmının en fazla görev alt boyutunda gerçekleştiği; öğretmenlerin yaklaşık onda birinden fazlasının son altı aylık sürede yıldırma mağduru olduğu; yıldırma mağduru olan öğretmenlerin olumsuz iletişim boyutunda “Görüş/fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması”, görev boyutunda “Bazı kişilerin başarınızı, performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması”, iş yükü boyutunda “Bağırlamak ya da anlık öfkenin hedefi olmak” davranışlarına maruz

kaldıkları; dıştan denetimli öğretmenlerin olumsuz iletişim, görev ve iş yükü alt boyutlarında içten denetimlilere göre daha fazla yıldırma yaşadıkları saptanmıştır.

Araştırmanın birinci bulgusu, öğretmenlerin beşte üçünün dıştan denetimli, beşte ikisinin ise içten denetimli olduğudur. Bu bulguyu Yanılmaz (1999), Lunenburg ve Cadavid (1992) ve Çelik'in (2009) araştırma bulguları destekler niteliktedir. Öte yandan, Çolak'ın (2006) araştırma bulguları, araştırmanın bulguları ile paralellik göstermemektedir. Çolak (2006) öğretmenlerin yaklaşık yüzde doksanın içten denetimli olduğunu ileri sürmektedir. Bu dağılım oldukça yüksektir. Bu farklılığın ortaya çıkmasında örnekleme alınan öğretmenlerin görev yaptıkları bölgeler, eğitim ve yaş düzeyleri, ailelerin sosyo-ekonomik, sosyo-eğitim düzeyleri etkili olmuş olabilir.

Araştırmanın ikinci bulgusu, öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıkları ve yıldırmanın en fazla görev alt boyutunda gerçekleştiği yönündedir. Yıldırma sürecine maruz kalan kurban, kendisine karşı sergilenen davranışların kasıtlı olduğunu düşünmekte ve yıldırma eylemlerinden kaçmamaktadır (Matthiesen, Aasen, Holst, Wie ve Einarsen, 2003). Vartia-Vaananen (2003) kurbanın güven eksikliği yaşaması, benlik algısının düşük olması ve grup normlarına ters düşen hareketlerde bulunmasının örgütlerde yıldırma yaşanmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Cemaloğlu'na (2007) göre, yıldırma yapan kişiler genellikle zayıf bir karakter yapısına sahiptirler. Yıldırma yapan çalışanlar, insanların yüzüne gülüp onlara içten içe kin besleyebilirler. Her zaman gücü ellerinde bulundurmamak ve saldırgan davranışlarda bulunup örgütteki diğer çalışanlara kendi istediklerini yaptırmak isteyebilirler. Bununla birlikte, örgütte duygusal zekâdan yoksun, kıskanç, kuşkucu ve kinci iş görenlerin olması da yıldırma maruz kalmasına neden olabilir (Çobanoğlu, 2005). Böyle kişilik yapılarına sahip olan çalışanların örgütlerde var olmaları yıldırma davranışlarının görülme olasılığını artırmaktadır (Khalib ve Ngan, 2006).

Araştırmanın diğer bir sonucu dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere göre daha fazla yıldırma mağduru olduklarıdır. Hosman (1997) içten denetimli bireylerin sosyal olayların olumsuz etkilerine karşı daha dirençli olduklarını belirtmektedir. Bu görüş araştırma bulgularını desteklemektedir. Öte yandan, Crowne ve Liverant (1963) dış denetimli bireylerin grubun yanlış yargılarına, iç denetimlilerden daha fazla uydukları ve diğerlerinin yargılarının doğruluğuna kendi yargılarına olduğundan daha fazla inandıklarını gözlemişlerdir. Bu bağlamda, başkalarının düşüncelerine odaklı olarak davranan öğretmenlerin gelişen sosyal olayların olumsuz etkilerinden daha fazla zarar görmesi ve yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaları beklenebilir. Davis ve Davis (1972) içten denetimli bireylerin, yaşadıkları olayların nedenlerinin davranışlarından kaynaklandığına inandıklarını, dıştan denetimli olanların ise olayların sorumluluğunu kendilerinin dışındaki güçlere yüklediklerini ileri sürmektedir.

Yıldırma mağdurları ile ilgili yapılan araştırmalarda kurbanların örgütlerde zekâ, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve örgüte bağlılık gibi olumlu özelliklere sahip oldukları doğrultusunda bulgular saptanmıştır (Westhues, 2002). Bir başka grup araştırmada ise kurbanların pek çok olumlu ve iyi özelliklerine rağmen, “kurban zihniyetli”; bir başka deyişle, içine düşürüldükleri durumun karmaşık gerçekliğini anlamaya çalışmak yerine, olayları kabullenen kişiler olduklarına ilişkin sonuçlar saptanmıştır (Dann, 2003). Alanda yapılan araştırmalar yıldırma kurbanlarının, diğer insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güveni az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde mağdurların bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğer iş görenlerin saldırgan davranışlarını harekete geçirebilmektedir. Aynı şekilde, mağdurun diğerlerine karşı ilgisiz ve sosyal yönden korunmasız bir durumda olması da onun yıldırılmasında etkilidir. Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir (Brodsky, 1976; Einarsen, 1999; Leymann, 1993; Vartia, 1996). Yıldırma mağdurlarından kendilerini tanımlamaları istendiğinde, kendilerini utangaç, çatışma yönetimi becerisinden yoksun, kendine

güveni düşük olarak ifade etmişlerdir (Einarsen, 1999). Ayrıca bazı mağdurlar, yıldırma maruz kalmalarında kendilerini suçlamaktadırlar (Vartia, 1996).

Çobanoğlu (2005), yıldırma kurbanlarının, örgütte diğer çalışanlara göre daha eğitilmiş, parlak kariyerli, duygusal zekâlarının daha yüksek, dürüstlük, merhamet ve adalet duygularının daha gelişmiş olduğunu belirtmektedir. Goleman (1998) yıldırma kurbanlarının büyük bir çoğunluğunun duygusal zekâlarının çok yüksek olduğunu ve sürekli olarak davranışlarını gözden geçirdiklerini, hata yaptıklarını anladıklarında hatalarını düzelten insanlar olduklarını ileri sürmektedir. Gökçe (2006) yaptığı araştırmada, yıldırma kurbanlarının en olumlu özelliklerinin dışa dönüklük, sosyallik ve duygusallık olduğunu ifade etmiştir. Shultz ve Shultz (2001) içten denetimli bireylerin yaşadıkları ödül ve ceza niteliği taşıyan olaylardan kendilerini sorumlu tuttuklarını ifade etmektedir. Bu bireylerin sosyal yetenekleri gelişmiştir. Dıştan denetimlilere göre, kendilerine olan saygıları da daha yüksektir. Bu bireyler, başlarına gelen olayların sonuçlarının büyük ölçüde kendi içsel özellikleri olan zekâları, azimleri veya çekiciliklerine bağlı olduğuna inanma eğilimindedirler.

Kaynakça

Adams, A. (1992). *Bullying at work. How to confront and overcome it*. London:

Virago.

Ağır, S. M. (1994). *Normal lise ile imam hatip lisesi öğrencilerinin denetim odakları üzerinde bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Alisinaoğlu, F. (2003). Çocukların denetim odağı ile algıladıkları anne tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 97-106.

- Bilgin, N. (1988). *Sosyal psikolojiye giriş*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.
- Cemaloğlu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 789-802.
- Cemaloğlu, N. (2007). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilgi*, 42, 111-126.
- Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E. & Randall, P. (2003). Self and peer nominations of bullying: an analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of working environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), 209-228.
- Coyne, I., Craig, J. & Smith-Lee Chong, P. (2004). Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 301-317.
- Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(42), 361-371.
- Crowne, D. & Liverant, S. (1963). Conformity under varying conditions of personal commitment. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 547-555.
- Cüceloğlu, D. (1993a). Dıştan denetimli kişi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 30, 4-5.
- Cüceloğlu, D. (1993b). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi.
- Çelik, E. (2009). *Evli öğretmenlerin bağlanma stili, denetim odağı ve bazı nitelikleri açısından evlilik uyum düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş.
- Çolak, E. (2006). Meslek lisesi makine bölümü öğretmenlerinin denetim odaklarının medeni durum, yaş, anne ve babanın eğitim düzeyi değişkenleri açısından incelenmesi. *Edu*:7, 2(1).
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-16.
- Dann, S. (2003). Workplace bullying: Making a difference. In, *Workplace Bullying Conference*, Brisbane, 16-17 October, 2003.
- Davis, W. L. & Davis, D. E. (1972). Internal, external control and attribution of responsibility for success failure. *Journal of Personality*, 40(1), 123-136.
- Dönmez, A. (1984). Belirli toplumsal durumların algılanmasında denetim odağı etkisi. *AÜ Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 152-157.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(½), 16-26.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior a Review Journal*, 4, 371-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Hellestøy, O. H. (1994). *Bullying and interpersonnal conflicts: Unhealthy interaction at work*. Bergen, Norway: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Hellestøy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av

social støtte og personlighet. (Bullying at work and its relationships with health complaints – moderating effects of social support and personality). *Nordisk Psykologi*, 48(2), 116-137.

Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

Ertübey, K. C. (1990). *Bir denetim odağı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. 5. Ulusal Psikoloji Kongresi, Psikoloji-Seminer Dergisi Özel Sayısı. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.

Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okullarında yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Hasırcı, S. (2000). *Sporda denetim odağı*. Ankara: Bağırğan.

Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230.

Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying at work in Great Britain: The impact of organisational status. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10(4), 414-425.

Hoel, H., Einarsen, S., Keashley, L., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). Bullying at work: The way forward. In Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.

- Hosman, L. A. (1997). The relationship between locus of control and the evaluative consequences of powerful and powerless speech styles. *Journal of Language & Social Psychology, 16*, 3-14.
- Jennifer, D., Cowie, H. & Ananiadou, K. (2003). Perception and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior, 29*(6), 489-496.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma teknikleri* (9. Basım). Ankara: Nobel
- Khalib, A. L. & Ngan, H. U. (2006). Workplace bullying: Time to understand its roots. *Malaysian Journal Of Community Health, 12*(1).
- Lewis, D. (2002). *The social construction of workplace bullying – a social study with special references to further and higher education*. Unpublished doctoral dissertation, University of Wales, Cardiff.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-184.
- 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), 251-275.
- Lunenburg, F. & Cadavid, V. (1992) Locus of control, pupil control ideology and dimensions of teacher burnout. *Journal of Instructional Psychology, 19*(1), 13–22.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, K., Wie, G. & Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: A case study of bullying at work. *Int. J. Management and Decision Making, 4*(1), 96-112.

- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of work and Organisational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalised self-efficacy. *Scandinavian Journal Psychology*, 43(5), 397-405.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Ormel, J. & Schaufeli, W. B. (1991). Stability and change in psychological distress and their relationship with self-esteem and locus of control: A dynamic equilibrium model. *Journal of Personality & Social Psychology*, 60(2), 288-299.
- Özdemir, A. (2006). Eğitim yöneticisi adaylarında denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1-2), 9-23.
- Phares, E. J. (1976). *Locus of control*. Kansas: Kansas State University, General University.
- Randall, P. (1997). *Adult bullying: Perpetrators and victims*. London: Roudledge.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectations for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.

- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 56-67.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement. *American Psychologist*, 45(4), 489-493.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion, and harrashment at work in school. *European Psychologist*, 1(4), 293-317.
- Shultz, D. P. & Shultz, E. (2001). *Modern psikoloji tarihi*. (Çev. Yasemin Aslay) (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Seigne, E. (1998). Bullying at work in Ireland. In, Rayner, C., Sheenan, M. & Barker, M. (Eds), *Bullying at work, 1998. Research Update Conference: Proceedings*. Stafford: Staffordshire University.
- Şar, A. H. (1997). *Lise son sınıf öğrencilerinin kişilik tercihlerinin ve denetim odaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organisational climate. *The European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia, M. & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prisons officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113-126.
- Vartia-Vaananen, M. (2003). *Workplace bullying - A study on the work environment, well-being and health* (Unpublished doctoral dissertation).

University of Helsinki, Helsinki.
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/psyko/vk/vartiavaananen/workplac.pdf>
adresinden 20.10.2011 tarihinde erişim sağlanmıştır.

Westhues, K. (2002). *The mobbings at Medaille College in 2002*. Canada: University of Waterloo.

Yanılmaz, B. (1999). *Öğretmen adaylarının denetim odağının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Yeşilyaprak, B. (2004). Denetim odağı. Eğitimde bireysel farklılıklar. İçinde, Y. Kuzgun - D. Deryakulu (Eds.), *Epistemolojik inançlar*, Ankara: Nobel.

Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Summary

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' POINTS FOR
LOCUS OF CONTROL AND MOBBING**

Background

Since the 1990's, empirical researches on the concept of mobbing in organizations have been increasing (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Some researches were carried out trying to find out in which countries and in which professions mobbing is observed more often, by whom it was done and which behaviors can be called as mobbing. Besides this, researchers tried to detect the causes, effects, and related or unrelated concepts of mobbing. Especially the researches on cause and effect relationships contributed to the research on mobbing in gaining a new perspective (Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back, 1994; Coyne, Craig, & Smith-Lee Chong, 2004; Coyne, Smith-Lee Chong, Seigne, & Randall, 2003; Einarsen, 2000; Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1996; Einarsen & Skogstad, 1996; Hoel, Rayner, & Cooper, 1999; Leymann, 1996; Leymann & Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Niedl, 1996; Salin, 2001; Seigne, 1998; Vartia, 1996; Vartia & Hyyti, 2002; Zapf, 1999). Research mirrors that mobbing has a very complex structure and content. Especially the preponderance of behavioral level of mobbing, the vast amount of reasons of mobbing, the existence of a number of factors that define mobbing and the limitations caused by the methods of the researches are among the problems that researchers are trying to deal with (Coyne et. al., 2004). The researchers who deal with relationships between victim's personal features and mobbing are not in agreement. On the other hand in mobbing within organizations, a systematic research to determine victim's personal features has never been carried out (Vartia, 1996). Various reasons like culture and health of the organization, specifications of the job and features of the informal groups can be effective in experiencing the mobbing. In fact, each employee can encounter mobbing in different levels or density in their professional life. While some employees are

reacting emotionally to this kind of factors and defining the process, some employees are trying to define the process and solve the problem without showing any reactions. The features of the employees who define the process and are affected from it and those who don't define the process and are trying to solve the problem effectively can be related to their being extrinsically or intrinsically controlled. In this research, it will be aimed to define victim's personal features by trying to find out people from which style of control encounter mobbing more than the others. As the result of the research the victim's style of control (extrinsically or intrinsically) will be defined. Mobbing is defined with concepts like bullying, harassment or negative behavior. According to Leymann (1996) who carried out first academic researches on the issue of mobbing, bullying is continuous negative behaviors against the employees that cause mental health problems and decreases their performance. These negative behaviors harm the peace and happiness of employees in organizations and change the organizational communication into a problematic process (Einarsen & Raknes, 1997). On contrary to the conflict between employees in an organization, mobbing is a systematic pushiness by making one employee a target for others (Hoel, Rayner, & Cooper, 1999). Einarsen *et al.* (2003) define the mobbing as a process that begins with person's becoming the target of inconsiderate and harmful behaviors. The concept of locus of control first took part in the theory of social learning. Rotter (1966) was the person who used this concept in the theory of social learning and enabled the concept to take part in literature by his researches. Rotter observed that people are different in the aspect of controlling their own lives and he searched for the answer of these two questions; (1) Does the person see the power in him/herself to do the behavior he/she wanted to do? (2) Does he need someone else's permission or power for the behavior he wanted to do? (Cüceloğlu, 1993a; Ertübey, 1990). Rotter (1990) identified these people who carry these features by two personal features. The first one is intrinsic control and the other one is extrinsic control. According to Rotter (1990) locus of intrinsic control indicates that the results of person's behavior is connected with the behavior and extrinsic

control is the situation in which the results of a person's behaviors are connected with chance, fortune or destiny under other people's control.

Purpose

The purpose of this study is to detect the relationships between the mobbing and locus of control points of teachers employed in primary, high, and vocational schools. Also, the distribution of locus of control points of teachers, the distribution about teachers' levels of mobbing and the relationships between teachers' being extrinsically or intrinsically controlled and their mobbing level have been investigated in the study.

Method

This research is in relational survey model. A total of 753 teachers employed in primary, high, and vocational schools in the borders of Metropolitan Municipality of Ankara city participated in the research. Two different evaluation tools were used in the research. Rotter's 'Locus of Control Scale' was used to evaluate locus of control points and 'Negative Acts Questionnaire' which was developed by Einarsen and Raknes (1997) was used to evaluate mobbing. *Rotter's Locus of Control Scale*. Locus of Control Scale (LCS) is a 29 item "forced-choice" scale which was designed by Rotter (1966) to measure the general expectations about the interceptions identified by talent, luck, and destiny. The initial study of LCS's validity and reliability was carried out by Rotter (1966). Rotter (1966) applied the LCS to 2100 participants in 4 different sample groups. He found that two halves of Spearman-Brown and KR reliability coefficients are between .65 and .79 and in different samples he found the values between .49 and .83 (N=117) in test-retest coefficient. The reliability and validity analysis of LCS was carried out by Dağ (1991) in Turkey. According to this study, test-retest coefficient of LCS is, .83, reliability coefficient counted by KR-20 test technique is .68 and cronbach alpha consistency coefficient is $\alpha = .70$. In convergent validity study $r = .69$ was found between the LCS average points of participants and LCS points. As a result it is

obvious that LCS' Turkish form is a scale which also has the desired reliability coefficient and acceptable level of validity indicators (Dağ, 1991). Because of the fact that LCS had been used in a lot of studies before, a new validity and reliability analysis wasn't needed.

Negative Acts Questionnaire

The prevalence mobbing behaviors was evaluated by using Negative Acts Questionnaire (Einarsen & Raknes, 1997). This questionnaire consists of 22 items and all the questions were related to the behaviors and the concept of mobbing. Negative Acts Questionnaire (NAQ), was translated into Turkish by the researchers. The translation was examined by three linguists and after necessary corrections it was translated into English again. Language was observed in the aspect of meaning and explanation. The questionnaire was applied to 145 teachers who were chosen by random sampling technique. As a result of the factor analysis, it was seen that 3 out of 22 items had high factor value. These three items were extracted from the evaluation. In the factor analysis which was done again, it was understood that 19 factors were gathered under 3 factors and the total variance was 57.34. The Cronbach's alpha coefficient of the items is .97 and factor loads are between .37 and .67. 1st dimension, "Negative Communication", consists of 12 items, 2nd dimension "Duty" consists of 4 items and the 3rd dimension "Workload" consists of 3 items. In data analysis SPSS 15.0 program was used. Frequency (f), percentage (%), arithmetical average (\bar{X}), standard deviation (S), and t-test techniques were used in the research. The error margin was taken .05 in the analysis.

Results and Discussion

Firstly, the ranges about locus of control which is the independent variable in this research were studied. It was detected that approximately the three out of five of the teachers have external locus of control and that the two out of five of the teachers have internal locus of control. Teachers generally experience mobbing and mobbing is mostly observed in duty dimension. In addition, approximately more

than tenth of teachers experience mobbing in the last six months and teachers who are mobbing victims experienced the behaviors of “underestimation of their thoughts and opinions” in communication dimension. They experienced the behavior of “someone’s hiding the information that can affect their success and performance” in duty dimension and the behavior of “to be shouted at or be the target of immediate anger” in workload dimension. Teachers with external locus of control face mobbing more than teachers with internal locus of control. The first finding of the research is that three out of five teachers have external locus of control and two out of five have internal locus of control. Yanılmaz (1999), Lunenburg & Cadavid (1992) and Çelik's (2009) findings support this finding. On the other hand, Çolak’s research findings are not parallel to these research findings. Çolak puts forward that nearly 90% of teachers have internal locus of control. This range is quite high. Working regions, education, and teachers'a ages might be effective in this range. Second finding of the research is that teachers encounter mobbing and that mobbing is mostly observed in duty dimension. The victim who encounters this mobbing process considers that the behavior that is directed to him/her is intentional and he/she cannot escape from mobbing acts (Matthiesen, Aasen, Holst, Wie, & Einarsen, 2003). Vartia-Vaananen (2003) points out that victim’s lack of self-confidence, low sense of self, and his/her acting on the contrary to norms of the group might be some of the reasons for mobbing in organizations. Another result of the research is that people with external locus of control suffer from mobbing more than those who have internal locus of control. Hosman (1997) points out that people with internal locus of control are more resistant to the negative effects of social events. This opinion supports the research findings. On the other hand, Crowne & Liverant (1963) observed that people with external locus of control obey the wrong judgments of the group more than people with internal locus of control and that they rely on the truth of others’ judgments more than those of their own. Concordantly, it can be expected that teachers who behave by focusing on others’ thoughts suffer from the negative effects of social events and encounter mobbing more.