

İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*

Esengül ÇOMAK¹ & Binali TUNÇ²

Özet- Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, maruz kaldıkları yıldırma durumları (mobbing) belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri “İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşadıkları Yıldırma Durumları” ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları cinsiyete ve öğretim kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Sözleşmeli öğretmenler, “kendini gösterme ve iletişim” ile “sosyal ilişkiler” konusunda kadrolu öğretmenlerden daha fazla yıldırma maruz kalmaktadırlar. Sayısal derslere giren öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, kültür derslerine giren öğretmenlerden fazladır. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler, 6 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla yıldırma maruz kalmaktadırlar. Yine bu sonuçla tutarlı olarak, 20-30 yaş grubundaki öğretmenler, 31 ve üzeri yaşlardaki öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kalmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, ilköğretim öğretmenleri, ilköğretim okulları.

Abstract- Mobbing Cases of The Primary School Teachers at Their Schools. In this study, the mobbing situations investigated that primary school teachers were exposed. The data were collected by "Mobbing Cases of The Primary School Teachers" scale. According to gender and education level, there is not any significant difference between teachers' perceptions. Contracted teachers are exposed to the mobbing more than the staffed teachers in terms of self-realization and communication and social relations dimensions. Numerical courses' teachers are exposed to the mobbing more than culture courses' teachers. 0-5 years experienced teachers are exposed the mobbing more than 6 years and more experienced teachers. In consistent with this finding, 20-30 years old teachers are exposed to the mobbing more than the 31 years and older teachers.

Keywords: Mobbing, primary school teachers, primary schools.

Giriş

İş yaşamının niteliği, işgörenlerin sağlığı ve güvenliği açısından olduğu kadar iş verimliliği açısından da dikkate değer bir konudur. İş yaşamının fiziksel ve psikolojik açıdan işgörenleri olumsuz etkilemeyecek, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması, işgörenin örgütle bütünleşmesini sağlayarak, doyumunu arttıracaktır.

İnsan ilişkileri iş yaşamının ve bağlantılı olarak genel yaşamın niteliğinin önemli bir belirleyicisidir. Günlük yaşantısının önemli bir bölümünü okulda geçiren öğretmen için uyumlu ve dostça ilişkilerin olduğu okul ortamı önemli bir iş doyumunu kaynağı olabilmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin, örgütsel edimleri karşılığında elde ettikleri duygusal yararlarla bağlantılı olan “yıldırma” (mobbing) konusu ele alınmaktadır. Moral seviyesi yüksek bir öğretmenin başarısı yükselerek, kendine ve eğitime katkısı artacaktır. Böylece öğrenme-öğretme durumları ve mesleki doyum üst seviyelere ulaşacaktır. Öğretmenlerin moralinin yüksek tutulması için çalışma haklarının korunması gerekmektedir. Öğretmenlerin moral düzeylerinin ve iş doyumlarının yükselmesi eğitimin niteliğini olumlu yönde etkilemesi bakımından önemli bir konudur. Bunun yanında sosyal ilişkilerin daha olumlu kurulabildiği bir okulda çalışmak temel bir insani gereksinim olması bakımından da önemlidir. Bu çalışmada yıldırma olgusu temel bir insan hakkı olan, huzurlu ve doyum sağlayıcı bir işte çalışma hakkı bağlamında ele alınmaktadır.

Yıldırma olgusuyla, örgütsel yaşamda sıklıkla karşılaşılmasına, işgörenlerin büyük bölümünce yaşanılmasına veya başkalarına yaşatılmasına karşın, akademik araştırmalarda ve hukuksal düzenlemelerde yeterince yer bulduğu söylenemez. Bu ihmal, yıldırma olgusunun belki insanlık kadar eski olmasına karşın, teşhis edilmesi ve kanıtlanmasındaki güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Ancak günümüzde konuyla ilgili çalışmalar arttıkça, yıldırma olgusu daha iyi tanınmakta ve başa çıkma yolları hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Türkiye’de, son zamanlarda yıldırma konusunda bilimsel nitelik taşıyan araştırmaların sayısı giderek artmakta ve konu kamuoyunda daha fazla yer bulmaktadır. İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma durumlarının neler olduğu ve hangi düzeyde yaşandığının belirlenmesine ilişkin çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Diğer yandan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları onların çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bakımdan araştırmada, ilköğretim okullarında görev

¹ Öğretmen, Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü, eseeenn@hotmail.com

² Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, tunc75@gmail.com

*Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Binali Tunç danışmanlığında, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Esengül Çomak tarafından 2011 yılında tamamlanmış olan “İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları” başlıklı tezden üretilmiştir

yapan öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma durumlarının neler olduğu ve bunların çeşitli değişkenlere (cinsiyet, kadro, öğretim kademesi, kıdem, brans, yaş) göre farklılık gösterip göstermediği belirlenerek öğretmenlere ve eğitimin niteliğine katkı sağlanabilecektir. Araştırmada öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları; kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı ve yaşam kalitesi olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır.

Yıldırma (Mobbing) Kavramı

İşgörenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları duygusal şiddet durumları “yıldırma” kavramı ile ifade edilmektedir. İngilizce karşılığı “mobbing” olan yıldırma kavramı, incitici ve küçük düşürücü, dışlayıcı, yok sayan veya dolaylı mesajlarla rahatsız edici durumları ifade etmede yaygın olarak kullanılmaktadır. Davenport, Schwartz ve Eliot (2003), yıldırmanın (mobbing) “psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme” anlamında kullanıldığını belirtmektedirler. Tutar (2004), yıldırmanın daha çok rafine (ince) şiddet biçiminde başladığını ve yıldırmaya maruz kalan işgörenin sosyal ortamdan dışlanmasıyla sürdüğünü belirtmektedir. Yıldırma, bireyin tükendiğini ve sömürüldüğünü hissetmesine, kendine güvenini kaybetmesine, çaresiz kalmasına ve hatta istifa etmesine kadar devam edebilen bir süreçtir. Bu süreçte, kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı, uyruğu, sosyal kökeni gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılıktan ziyade, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlık durumu söz konusudur (Yıldırım, 2008). Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, bir kişiyi örgütten dışlayan kötü niyetli bir girişimdir. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, bir örgütteki işgörenler arasında meydana gelen yıldırma eylemleri bilinçli yapılmaktadır. Yine ILO, ayrımcılık kavramıyla bağlantılı olarak “yıldırma” kavramını, herhangi bir nedene bağlı olarak, işgörenlerin kendi aralarında dikey veya yatay yönlü uyguladıkları psikolojik rahatsızlık uyandıran davranışlar olarak tanımlamaktadır (www.ilo.org).

İlgili alanyazında işgörenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları duygusal olumsuzlukları ifade etmede “zorbalık, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik baskı” gibi çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Tutar (2004) zorbalık (bullying) kavramı ile sistemli ve tekrarlanarak gerçekleşen kaba davranış ve söz olarak uygulanan durumları ifade etmekte ve bu davranışı yapanlar ile bu davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği olduğunu belirtmektedir. Bu yönüyle, yıldırma kavramı, eşit konumdaki bireylerin de sıklıkla gerçekleştirdiği durumları da kapsadığından, zorbalık kavramından ayrılmaktadır.

Bireylerin rahat ve huzurlu bir ortamda çalışma hakları ulusal ve uluslararası birçok yasal metinde yer almaktadır. Anayasada, çalışmanın herkesin hakkı olduğu ve devletin işgörenlerin yaşam standartlarını yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için işgörenleri korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir (Madde 49). Uluslararası düzeyde ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma ortamının niteliği ve işgörenlerin tabi olacakları çalışma koşulları ve muameleler konusunda, üye ülkelere çeşitli önerilerde bulunmaktadır. ILO, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, meslek veya iş edinmede veya iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma durumlarını “ayrımcılık” (www.ilo.org) olarak ifade etmekte ve buna karşı koymaktadır.

Yıldırma konusu akademik alanda giderek daha fazla ele alınmaktadır. Türkçe alanyazında farklı sektörlerde yıldırma durumlarının neler olduğu, kaynakları ve sonuçları konusunda (Baykal, 2005; Cemaloğlu, 2007; Ceylan, 2005; Çalışkan, 2005; Çamuroğlu ve Poussard, 2009; Çelik, 2008; Çobanoğlu, 2005; Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Kirel, 2007; Ocak, 2008; Tınaz, 2006; Toker, 2008; Tutar, 2004; Yavuz, 2007; Yıldırım, 2008) önemli çalışmalar yapılmıştır. Yıldırma konusunda yabancı dildeki alanyazın (Boyle, Borg, Falzon ve Baglioni, 1995; Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003; Dick ve Wagner, 2001; Einarsen, 2000; Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994; Hoel ve Cooper, 2000; Leymann, 1996; McMahon, 2000; Namie, 2003; Olweus, 1993; Zapf, 1999) daha geniş ve daha köklüdür. Gerek Türkçe gerekse yabancı kaynaklı çalışmalarda, yıldırma durumları, nedenleri, çözüm önerileri, yıldırmanın yönü, yoğunluğu, yıldırmanın örgütsel koşulları, örgütsel yönetim tarzı, yıldırma uygulayan ve uygulananların kişilik özellikleri, yıldırmanın nedenleri ve sonuçları ele alınmaktadır. Bu çalışmalarda yıldırma, örgütlerde açık ya da gizli olarak yaşanan ve işgörende stres ve kaygıya neden olan çatışma ve ruhsal taciz durumu olarak kabul edilmektedir. Yıldırmanın işgörenler üzerinde; stres, psikolojik rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, işsizlik, taşınma, kapasite altı çalışma, tedavi (terapi) harcamaları, ailevi sorunlar ve gelir kaybına neden olduğu belirtilmektedir. Örgütler

açısından ise; tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma, hastalıklı örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yüksek işgören devir hızı, düşük verim, uzmanlık kaybı, işgörelere tazminat ödeme gibi büyük ölçüde maddi kayıplara yol açtığı belirtilmektedir.

Yıldırma Davranışları

Yıldırma davranışları, farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Yıldırma davranışları, alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşerî faktörler kadar, örgüt kültürü veya örgütteki hiyerarşik durum gibi örgütsel faktörlere bağlı olarak da değişebilmektedir. Davenport, Schwartz ve Eliot (2003), yıldırma ile ilişkin süreci beş farklı kategoride ele almaktadırlar:

Bireyin Kendini Göstermesini ve İletişim Kurmasını Etkilemek: Bu düzeyde bireyin meslektaşları tarafından kendini ifade etmesi kısıtlanır ve sözü kesilir. Yine bu boyutta, birey azarlanır, yüksek sesle bağırılır, iş ve özel yaşamı eleştirilir, telefonla rahatsız edilir, sözlü ve yazılı tehditler yapılır, bakışlarla ve imalarla ilişki reddedilir.

Bireyin Sosyal İlişkilerine Saldırılar: Bu kategoride, bireye uygulanan dışlamalar, mağdurla görüşenlere de yayılmaya başlar. Birey, kimseyle konuşulmaz ve görüşme hakkından mahrum bırakılır, diğer işgörelenden izole edilerek ayrı bir yerde görevlendirilir veya işler verilir, iş arkadaşlarıyla görüşmesi engellenir, birey, yokmuş gibi hareket edilir ve haklarına, kişiliğine saygı gösterilmez.

Bireyin İtibarına Saldırılar: Bu düzeydeki davranışlar, istifa, kavga veya hukuksal boyutlara taşınabilir. Bu boyutta bireyin arkasından kötü konuşulur, asılsız dedikodular çıkartılır, alaya alınır, sorunlu gibi davranılır, psikiyatrik yardım almaya zorlanır, herhangi bir yönüyle alay edilir, yürüyüşü ve sesi taklit edilir, politik ya da dini inançları açıkça eleştirilir, özel yaşamıyla alay edilir, özgüvenini etkileyecek bir iş yapmaya zorlanır, bireyin kararları sürekli sorgulanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır.

Bireyin Meslek Yaşamına Saldırılar: Bu kategorideki davranışlar; bireye, önemli görevler verilmez, görevler kısıtlanır, bireyden anlamsız görevleri yapması istenir, kapasitesinin altında görevler verilir, işi sürekli değiştirilir, itibarını düşürecek işler verilir, herhangi bir nedenle oluşan zararlar bireye mal edilir, çalışma ortamına veya evine zarar verilir.

Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırılar: Bu kategoride birey, fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet uygulanır, hafif şiddetle tehdit edilir, fiziksel olarak taciz edilir.

Bu ve benzeri baskı ve zorlamalar, farklı kişilerce uygulanabileceği gibi tümü aynı anda gerçekleşmeyebilir. Yine bu davranışların etkileri bireylere göre farklılık gösterebilir.

Yıldırmanın Nedenleri

Hem işgörel hem de örgüt açısından oldukça yıpratıcı olan yıldırma davranışı hakkında alanyazında pek çok neden sayılmaktadır. Araştırma sonuçları yıldırma uygulayan ve uygulananların tipik kişilik özellikleri veya gerekçeleri konusunda net bir belirleme ortaya koyamamaktadır. Farklılıklar veya kıskançlıklar, alışkanlıklar, inanç gibi beşerî faktörler kadar, örgüt kültürü veya hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Leymann'a göre, yıldırma eylemlerine başvurulmasının başlıca dört nedeni vardır (Akt: Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003, s. 38-39);

1. Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak
2. Düşmanlıktan hoşlanmak
3. Can sıkıntısı içinde arayış
4. Önyargıları pekiştirmek

Yine örgütlerde yıldırma eylemlerinin nedenleri ile ilgili yapılan çalışmalar, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki faktör üzerinde yoğunlaşmıştır. Baykal (2005)'a göre, yıldırmanın bireysel nedenleri, yıldırma uygulayan kişilerin genel kişisel özellikleri ile ilgilidir. Başkalarını, kendisi için bir tehdit olarak algılayanlar ve bu nedenle kendilerini güvende hissetmeyenler sıklıkla yıldırma başvurabilmektedirler. Bu tarz bireyler, başkalarının iyi şöhretinden veya daha deneyimli birinin kendisinin itibarını elinden alabileceği düşüncesiyle yıldırma uygulurlar. Yöneltilen liyakate sahip olmayan yöneticiler de işgörelere yıldırma uygulurlar. Bunların dışında, yıldırma uygulayan kişilerin psikolojileri genelde kötüdür ve kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Günah keçisi arayışı içinde olurlar (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

Çobanoğlu (2005)'na göre, yıldırma neden olan örgütsel koşullar, büyük ölçüde örgütün kültürel yapısından kaynaklanmaktadır. Yıldırmanın en önemli örgütsel nedeni, yönetimin yetersizliğidir. Örgütlerdeki hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması, örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, örgütte çatışma çözme kapasitesinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi, şikâyetlerin yönetimde ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi, zayıf liderlik, takım çalışmasının azlığı yıldırma yol açabilecek durumlardır. Leymann (1996) işgörelere yaşadıkları yıldırma durumlarının niteliğinin ve niceliğinin, örgütsel koşullara göre farklılaşsa da sonuçlarının büyük ölçüde benzeştiğini ileri sürmektedir.

Yıldırma olgusu toplumda, büyük ölçüde yöneticilerin astlarına uyguladıkları baskı olarak anlaşılmaktadır. Ancak yıldırma, her zaman tek yönlü işlemez. Vandekerckho ve Commers (2003), eylemin çizdiği yöne göre, yıldırmanın, üstten asta doğru olabileceği gibi, asttan üste doğru veya aynı düzeyde yatay yönlü yıldırma durumları ile karşılaşılabilceğini belirtirler. Ancak bunlar içinde belki de en olumsuz sonuçlar doğurana yıldırmanın üstten asta doğru olanıdır. Aşağı doğru yıldırma eylemleri, diğer eylemlere göre daha olağan karşılanmaktadır. Diğer yıldırma tipleri haksızlıkla nitelendirilirken aşağı doğru yıldırma eylemleri doğal karşılanır. Bu yönlü yıldırmada mağdurun başkalarından destek alması doğrudan veya dolaylı yollardan engellenir.

Aşağıdan yukarıya doğru yıldırmada işgörenlerin kendi aralarında birlik olarak, amirlerine yıldırma uygulamaları, ender de olsa gözlenebilmektedir. Yatay yönlü yıldırma da yıldırma uygulayan kişi ve mağdur, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip konumlardadırlar. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan yıldırma genellikle açık ve görünür iken, yatay yıldırma o kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları yıldırmaı kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Vandekerckhove ve Commers, 2003).

Leymann (1996) yıldırma kavramını, örgütteki sosyal dinamikleri araştırırken karşılaştığı bir olayı tanımlamak için kullanmıştır. İş yaşamındaki yıldırma sistematik şekilde bir ya da fazla kişiye yöneltilen kırıcı aşağılayıcı konuşma ve düşmanlığı kapsar. Yıldırma yüzünden bir kişi savunmasız bir pozisyona itilir ve orada yıldırmaya uğrar. Sıklıkla tekrarlanan ve uzun süren düşmanca ve kötü tavırlar zihinsel, sosyal ve psikolojik sıkıntı ile sonuçlanarak, psikolojik, duygusal ve fizyolojik sorunlara zemin hazırlar. Bu durum örgütlerde intikam gütmeye ve şiddete kadar uzanabilir.

Yıldırma konusunda gerek Türkçe, gerekse yabancı kaynaklı alanyazında, yıldırmanın bir insan hakkı ihlali olduğu ve hem öğretmenlerin yaşam koşullarını hem de üretilen eğitimsel hizmetin niteliğini olumsuz etkilediği dile getirilmektedir. Eğitimin insan ilişkileri temelli bir etkinlik olduğu kabulünden hareketle, okullarda öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının niteliğinin ve niceliğinin anlaşılmasının daha da önemli hale geldiği söylenebilir. Bu bağlamda araştırmada ilköğretim özelinde, öğretmenlerin çeşitli değişkenler (cinsiyet, kadro durumu, branş, öğretim kademesi, kıdem, yaş) bakımından yaşadıkları yıldırma durumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Betimsel araştırma desenine uygun olarak düzenlenen bu araştırmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Yine bu araştırma, farklı grupların belirtilen değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusu olduğundan, aynı zamanda ilişkisel bir araştırmadır (Erkuş, 2005).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Adana İli merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden oluşmaktadır. 2009-2010 öğretim yılında Adana İli merkez ilçelerinde 12.144 kadrolu ve sözleşmeli ilköğretim öğretmeni görev yapmıştır. Ancak araştırmada tüm öğretmenlere ulaşma olanağı bulunmadığından, evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre 'seçkisiz (random) örneklem tekniği' kullanılarak 382 öğretmenden (Balcı, 2004) oluşan örneklem belirlenmiştir. Katılımcıların % 47,3'ü (181 kişi) erkek, % 52,7'si (201 kişi) kadındır. Yine öğretmenlerin 288'i kadrolu, 94'ü sözleşmeli, 157'si ilköğretim I. Kademe, 225'i II. Kademede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 111'i sınıf öğretmeni, 99'u sayısal ders öğretmeni, 56'sı sözel ve 116'sı kültür dersleri öğretmenidir. Öğretmenlerin 70'i 0-5 yıl, 83'ü 6-10 yıl, 85'i 11-15 yıl, 68'i 16-20 yıl, 23'ü 21-25 yıl ve 53'ü 26 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin, ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarını belirlemek amacıyla, Ertürk'ün (2005) geliştirdiği "İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşadıkları Yıldırma Durumları" ölçeği kullanılmıştır. Dört boyuttan oluşan ölçekte 6 kişisel bilgi, 44 beşli likert türü soru yer almaktadır.

Kendini Gösterme ve İletişim boyutunda İctutarlık Katsayısı (.80) ve faktör yükleri (.47) ile (.72) arasında değer alan 10 soru yer almaktadır. Bu boyutta, mesleki açıdan kendini gösterme olanağı vermeme, yüksek sesle konuşulma, işle ilgili olumsuz eleştiriler alma, özel yaşama haksız eleştiriler yöneltilme, telefonla rahatsız edilme, ilişki kurma çabalarını reddetme, yalancılıkla suçlanma, işler için yeterli süre verilmeme, işyükünü sürekli arttırma, konularında öğretmen görüşleri belirlenmektedir.

Sosyal İlişkiler boyutunda İctutarlık Katsayısı (.75) ve faktör yük değerleri (.43) ile (.79) arasında değer alan yedi soru yer almaktadır. Bu boyutta öğretmenlerin, başkalarıyla görüşmelerini ve ilişki

kurmalarını engelleme, yokmuş gibi davranma, yetkilerini zayıflatma, dışlanma, ortak davetlere çağrılmama, konularında görüşleri belirlenmektedir.

İtibara Saldırı boyutunda İçtutarlık Katsayısı (.78) ve faktör yük değerleri (.35) ile (.80) değer alan dokuz soru yer almaktadır. Bu boyutta öğretmenlerin, asılsız ihbara konu olma, hakkında dedikodu yapılma, iftiraya uğrama, psikiyatrik tedaviye zorlanma, etnik, politik ya da dini inançlar gibi çeşitli özellikleri konusunda alay edilme, özsaygıyı etkileyecek iş yapmaya zorlanma, kişisel başarıya hak ettiği değeri vermeme, bireyin kararlarını sorgulama, konusundaki görüşleri belirlenmektedir.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum boyutunda İçtutarlık Katsayısı (.89) ve faktör yük değerleri (.44) ile (.79) arasında değişen 18 soru yer almaktadır. Bu boyutta öğretmenlerin, görev verilmeme, başarısız gösterilme, başkalarının yanlışlarından sorumlu tutulma, anlamsız işleri yapmaya zorlanma, kapasitenin altında görevlere verilme, başarısız göstermek için sürekli yeni görevlere verilme, özel eşyaya zarar verme, disiplin usulleri aleyhte kullanma, haksız yere uyarı alma veya işten uzaklaştırılma, çevrede hedef haline getirilme, sorumlulukları arttırma, mesleki eğitim olanaklarından yararlanmayı engelleme, amirlere yakın olmakla suçlanma, atama terfi ve idari işlerde engellerle karşılaşma, birlikte çalışmaktan kaçınma, duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmeme, konularında öğretmenlerin görüşleri belirlenmektedir.

Ölçekte yer alan maddeler “1-Hiçbir zaman”, “2-Nadiren”, “3-Bazen”, “4-Çoğu zaman” ve “5-Her zaman” puanları almaktadırlar. Bu araştırma kapsamında ölçeğe ilişkin İç Tutarlık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçekte her boyut kendi toplam puanları üzerinden değerlendirilmekte, yüksek puan boyutlardaki yıldırma durumlarının daha fazla, düşük puan daha az yaşandığını göstermektedir.

Verilerin Analizi

Öğretmen görüşlerinin cinsiyet, öğretim kademesi ve kadro durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi; kıdem, yaş, branş değişkenleri açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ise ANOVA testi uygulanmıştır. Çalışmada anlamlılık düzeyi $p < .05$ esas alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma amacı doğrultusunda, öğretmenlerin cinsiyeti, kadro durumu, öğretim kademesi, branş, kıdem ve yaş değişkenlerine göre yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarına İlişkin Betimsel Bulgular ve T-testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Kadın	201	1.74	.59	380	-0.94	.345
	Erkek	181	1.80	.52			
Sosyal İlişkiler	Kadın	201	1.40	.48	380	-0.58	.561
	Erkek	181	1.43	.50			
İtibara Saldırı	Kadın	201	1.37	.39	380	1.54	.084
	Erkek	181	1.30	.44			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Kadın	201	1.41	.51	380	-0.15	.876
	Erkek	181	1.42	.46			

Tablo 1’de, cinsiyete göre ilköğretim öğretmenlerinin yıldırma durumlarına ilişkin “kendini gösterme ve iletişim” [$t_{(380)} = -.94, p > .05$], “sosyal ilişkiler” [$t_{(380)} = -.58, p > .05$], “itibara saldırı” [$t_{(380)} = 1.54, p > .05$] ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$t_{(380)} = -.15, p > .05$] puan ortalamalarının farklılaşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin cinsiyetlerinin yıldırma durumları üzerinde önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının kadro durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2’de kadro durumuna göre ilköğretim öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin “kendini gösterme ve iletişim” [$t_{(380)} = -9.00, p < .01$] ve “sosyal ilişkiler” [$t_{(380)} = -9.00, p < .01$] puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Diğer yandan, “itibara saldırı” [$t_{(380)} = 0.58, p > .05$] ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$t_{(380)} = -0.91, p > .05$] puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim ile sosyal ilişkiler alt boyutlarında yaşadıkları yıldırma durumları kadrolarına göre farklılaşırken, itibara saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda yaşadıkları yıldırma durumları kadrolarına göre farklılaşmamaktadır. Diğer bir deyişle kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim ile sosyal ilişkiler konusunda yaşadıkları yıldırma durumları birbirinden farklılaşırken, itibara saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda yaşadıkları yıldırma durumları kadrolarına göre benzer olmaktadır.

Tablo 2: *Kadro Durumuna Göre Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarına İlişkin Betimsel Bulgular ve T-testi Sonuçları*

Değişkenler	Kadro Durumu	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Kadro	288	1.63	.47	380	-9.00	.000
	Sözleşmeli	94	2.18	.59			
Sosyal İlişkiler	Kadro	288	1.38	.46	380	-9.00	.004
	Sözleşmeli	94	1.55	.56			
İtibara Saldırı	Kadro	288	1.33	.41	380	.58	.565
	Sözleşmeli	94	1.36	.44			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Kadro	288	1.39	.46	380	-0.91	.360
	Sözleşmeli	94	1.49	.54			

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının, öğretim kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3’te öğretim kademesine göre ilköğretim öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin “kendini gösterme ve iletişim” [$t_{(380)} = 1.35, p > .05$], “sosyal ilişkiler” [$t_{(380)} = -0.98, p > .05$], “itibara saldırı” [$t_{(380)} = 0.54, p > .05$] ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$t_{(380)} = 0.72, p > .05$] puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretim kademesinin, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları üzerinde belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 3: *Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarına İlişkin Betimsel Bulgular ve T-testi Sonuçları*

Değişkenler	Kademe	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim	I. Kademe	157	1.81	.53	380	1.35	.176
	II. Kademe	225	1.73	.57			
Sosyal İlişkiler	I. Kademe	157	1.42	.49	380	-0.98	.922
	II. Kademe	225	1.42	.49			
İtibara Saldırı	I. Kademe	157	1.35	.43	380	.54	.585
	II. Kademe	225	1.33	.41			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	I. Kademe	157	1.44	.52	380	.72	.468
	II. Kademe	225	1.40	.46			

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: *Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Gruplar arası	2,827	3	.942	3.04	.290
	Gruplar içi	116,984	378	.309		
	Toplam	119,810	381			
Sosyal İlişkiler	Gruplar arası	3,674	3	1.225	5.18	.020
	Gruplar içi	89,213	378	.236		
	Toplam	92,887	381			
İtibara Saldırı	Gruplar arası	1,259	3	.420	2.38	.069
	Gruplar içi	66,556	378	.176		
	Toplam	67,815	381			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Gruplar arası	.211	3	.070	.29	.831
	Gruplar içi	90,932	378	.241		
	Toplam	91,143	381			

Tablo 4’te branşa göre öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” [$F_{(3-378)} = 3.04, p > .05$], “itibara saldırı” [$F_{(3-378)} = 2.38, p > .05$] ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$F_{(3-378)} = .29, p > .05$] puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu bulgulardan hareketle, branşın, kendini gösterme ve iletişim, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum konularında, ilköğretim öğretmenlerinin yaşadığı yıldırma durumlarını anlamlı düzeyde etkilemediği söylenebilir. Diğer yandan branşa göre “sosyal ilişkiler” [$F_{(3-378)} = 5.18, p < .05$] boyutundan elde edilen puanlar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmaktadır.

Farklılığın hangi branşlar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonucuna göre, sayısal ($\bar{X} = 1,55$) ve kültür branşlarındaki öğretmenlerin ($\bar{X} = 1,30$) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre sayısal derslerdeki öğretmenlerin, kültür derslerindeki öğretmenlerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: *Kıdeme Göre Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları*

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Gruplar arası	13,052	5	2.510	9.19	.000
	Gruplar içi	106,758	376	.284		
	Toplam	119,810	381			
Sosyal İlişkiler	Gruplar arası	5,183	5	1.037	4.44	.010
	Gruplar içi	87,705	376	.233		
	Toplam	92,887	381			
İtibara Saldırı	Gruplar arası	2,228	5	.446	2.55	.270
	Gruplar içi	65,587	376	.174		
	Toplam	67,815	381			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Gruplar arası	1,500	5	.300	1.25	.281
	Gruplar içi	89,643	376	.238		
	Toplam	91,143	381			

Tablo 5’te, kıdeme göre öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” [$F_{(5-378)} = 9.19, p < .01$] puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanları ($\bar{X} = 2.09$), 6-10 yıl ($\bar{X} = 1.79$), 11-15 yıl ($\bar{X} = 1.64$), 16-20 yıl ($\bar{X} = 1.53$) ve 21-25 yıl ($\bar{X} = 1.67$) kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bir başka ifadeyle, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, “kendini gösterme ve iletişim” konusunda yaşadıkları yıldırma durumları, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazladır.

Benzer şekilde, öğretmenlerin “sosyal ilişkiler” puanları, kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır [$F_{(5-378)} = 4.44, p < .05$]. LSD testi sonuçlarına göre 0-5 yıl ($\bar{X} = 1.60$) kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, 11-15 yıl ($\bar{X} = 1.34$), 16-20 yıl ($\bar{X} = 1.27$) ve 21-25 yıl ($\bar{X} = 1.30$) kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bir başka ifadeyle sosyal ilişkiler konusunda, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öğretmenlerin “itibara saldırı” [$F_{(5-378)} = 2.55, p > .05$] ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$F_{(5-378)} = 1.25, p > .05$] puanları kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: *Yaşlara Göre Öğretmenlerin Kendini Gösterme ve İletişim Boyutuna İlişkin ANOVA Sonuçları*

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Gruplararası	11,041	3	3.680	12.79	.000
	Gruplarıçisi Toplam	108,769	378	.288		
	Toplam	119,810	381			
Sosyal İlişkiler	Gruplar arası	1,322	3	.441	1.81	.143
	Gruplar içi	91,566	378	.242		
	Toplam	92,887	381			
İtibara Saldırı	Gruplar arası	1,485	3	.495	2.82	.039
	Gruplar içi	66,330	378	.175		
	Toplam	67,815	381			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Gruplar arası	1,872	3	.624	2.64	.049
	Gruplar içi	89,271	378	.236		
	Toplam	91,143	381			

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” [$F_{(3-378)} = 12.79, p < .01$], “itibara saldırı” [$F_{(3-378)} = 2.82, p < .05$] ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” [$F_{(3-378)} = 2.64, p < .05$] puanları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu bulgudan hareketle, kendini gösterme ve iletişim, itibara saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum konusunda yaşanan yıldırma durumlarının yaşa göre farklılaştığı söylenebilir.

Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 20-30 yaşlardaki ($\bar{X} = 1,98$) öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma düzeyleri, 41-50 yaşlardaki ($\bar{X} = 1,53$) öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Öğretmenlerin “sosyal ilişkiler” [$F_{(3-378)} = 1.81, p > .05$] puanları ise yaşa göre farklılık göstermemektedir. Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenlerin sosyal ilişkiler konusunda yaşadıkları yıldırma durumlarının benzer olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Yorum

Araştırma sonuçları genel olarak öğretmenlerin çeşitli düzeylerde yıldırma maruz kaldıklarına işaret etmektedir. Erkek ve kadın öğretmenler “kendini gösterme ve iletişim”, “sosyal ilişkiler”, “itibara saygı” ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında benzer düzeyde yıldırma maruz kalmaktadırlar. Einarsen ve Skogstad (1996)'ın Norveç'te 13 ayrı iş kolunda çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmaya göre de yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet anlamlı bir değişken değildir. ABD'de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmaya göre, kadın çalışanların % 42'si, erkek çalışanların ise % 15'i son iki yılda yıldırma uğramıştır (Arpacıoğlu, 2003). Cemaloğlu (2007)'nin araştırmasına göre, erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kalmaktadırlar. Bu sonuçlar cinsiyetin önemli bir değişken olup olmadığı konusunda net bir fikir ortaya koyamamaktadır. Cinsiyet ve yıldırma durumları arasındaki etkileşimi net ortaya koyamayan bu durum, toplumsal-kültürel koşullar ve sektörler bazında cinsiyetin yıldırma etkisinin farklılaşabileceğine işaret etmektedir.

Kadro durumuna göre, öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” boyutunda yaşadıkları yıldırma durumları farklılaşmaktadır. Kadrolu öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlere oranla, kendini gösterme ve iletişim konularında daha az yıldırma maruz kalmaktadırlar. Yine benzer olarak, öğretmenlerin “sosyal ilişkiler” boyutunda yaşadıkları yıldırma durumlarının da kadrolarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kadrolu öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlerden, sosyal ilişkiler bakımından görece daha az yıldırma maruz kalmaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kalmaları, kadro güvencelerinin etkisini göstermektedir. Kadrolu öğretmenlerin daha az yıldırma davranışına maruz kalmaları, iş güvencesinin daha güçlü olması sayesinde, yıldırma davranışlarına daha fazla karşı koymalarından kaynaklanmış olabilir. Sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kalmaları ise, kendilerine yöneltilen haklı ya da haksız eleştirilere, konuları sebebiyle karşı koyamamalarından kaynaklanmış olabilir. Ancak diğer yandan itibara saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda yaşanan yıldırma durumları kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Kadro durumunun, iletişim ve sosyal ilişkiler temelli yıldırma durumlarında belirleyici bir etken olması, ancak toplumsal kabuller açısından görece daha ağır sayılabilecek, itibara saldırı ve yaşam kalitesi ve mesleki durum konularında belirleyici olmaması dikkat çekicidir. Bu durum yıldırma uygulayıcıların toplumsal kabulü zor olabilen konularda daha temkinli davranmaları, görece daha fazla tolere edilebilen konularda yıldırma uygulama eğiliminde olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Öğretim kademesine göre, “kendini gösterme ve iletişim”, “sosyal ilişkiler”, “itibara saldırı” ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları, anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre öğretim kademesi öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları üzerinde farklılık yaratan bir değişken değildir. Bir başka ifadeyle birinci ve ikinci kademedeki öğretmenler benzer düzeyde yıldırma maruz kalmaktadırlar.

Branşlara göre, öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim”, “itibara saldırı” ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında yaşadıkları yıldırma durumları farklılaşmamaktadır. Diğer yandan “sosyal ilişkiler” boyutunda yaşanan yıldırma durumları branşlara göre farklılaşmaktadır. Sayısal branşlardaki öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, kültür branşlarındaki öğretmenlerden görece fazladır. Bu durum ilköğretim düzeyinin büyük ölçüde sosyal ve giriş düzeyinde bir öğretimi temsil etmesi bakımından, sayısal branşlardaki öğretmenlerin önemsenmemesinden kaynaklanmış olabilir.

Kıdeme göre, öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” ve “sosyal ilişkiler” boyutlarında yaşadıkları yıldırma durumları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumları, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip

öğretmenlerden görece daha yüksektir. Daha düşük deneyime sahip öğretmenlerin, sosyal ilişkiler ile kendini gösterme ve iletişim konusunda daha fazla yıldırıma maruz kalmaları dikkat çekicidir. Yıldırım (2008)'in araştırmasına göre örgütte yıldırıma uğrama, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık göstermektedir. Aynı araştırmaya göre 1-5 yıl kıdemli öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kalmaktadırlar. Bu durum, toplumsal kültürün, kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana saygı gösterme özelliğinden kaynaklanmış olabilir. Diğer yandan öğretmen görüşleri “itibara saldırı” ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, “kendini gösterme ve iletişim”, “itibara saldırı” ve “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. 20-30 yaşlardaki öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma düzeyleri, 41-50 yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Benzer olarak yukarıda sözedildiği üzere, düşük kıdemli öğretmenlerin, daha kıdemli öğretmenlere oranla daha fazla yıldırıma maruz kalmaları, yaşlarının daha küçük olmasıyla bağlantılı olabilir. Buna göre 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri öğretmenler, diğer öğretmenlerden görece daha fazla yıldırıma maruz kalmaktadırlar. Ocak (2008) çalışmasında, genç yaştaki kişilerin daha yüksek yıldırıma (duygusal taciz) maruz kalma riski taşıdıklarını belirtmektedir. Farklı çalışmalarda, yıldırıma en fazla maruz kalan yaş gruplarının farklılaşması dikkati çekmektedir. Leymann (1996) 21-30 ve 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerin, Kutlu (2006) 26-32 yaş grubundaki öğretmenlerin, Ertürk (2005) ise 53 yaş ve üstü öğretmenlerin daha fazla yıldırıma maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Yıldırma durumlarının mağdurların yaşlarına göre farklılaştığını ortaya koyan araştırmalar olduğu kadar, mağdurların yaşlarının anlamlı bir etken olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Zapf (1999), bireylerin yıldırıma maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Gökçe (2006), öğretmenlerin ve yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarına ilişkin algılarının yaş faktörüne göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Diğer yandan “sosyal ilişkiler”, “itibara saldırı” ile “yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında yaşa göre farklılık bulunmamaktadır. Bu araştırmada yaşa göre belirgin bir farklılaşmanın bulunmamasının yanında, farklı çalışmalarda da yıldırıma en fazla maruz kalan yaş gruplarının farklılaşması nedeniyle, yaş değişkenine göre yaşanan yıldırma durumlarının düzeyini ilişkilendirmek güç görünmektedir. Ancak tüm çalışmaların ortak noktası, tüm yaş gruplarının yıldırıma maruz kalabildikleridir.

Sonuç olarak öğretmenlerin okullarda belirli düzeyde yıldırıma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu durumların minimize edilmesi, hem insani bir hak olan “sağlıklı ve mutlu” bir çalışma yaşamının sağlanması, hem de eğitim hizmetinin niteliğinin yükseltilmesinde işlevsel olacaktır. Bu bağlamda, öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrencilerin yıldırma konusunda bilinçlendirileceği toplantılar, konferanslar vb. düzenlenerek, okul bileşenlerinin yıldırma konusunda duyarlılık kazanmalarının sağlanması ilk etapta yapılabileceklerdendir. Diğer yandan okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim kurma olanaklarının geliştirilmesi de okul bileşenlerinin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak sağlayarak, önyargı ve yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek yıldırma durumlarını asgariye indirilmesine katkı sağlayabilir. Ancak en önemli girişimin hukuksal boyutta olması gerektiği açıktır. Yıldırma mağdurlarının korunmasına yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilerek, hukuksal güvence sağlanmalıdır.

Katkısı Olanlar

Bu çalışmaya esas teşkil eden tezin hazırlanmasında değerli katkıları olan Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI ve Yrd. Doç. Dr. Orkun COŞKUNTUNCEL'e emekleri için teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. 28.04.2009 tarihinde <http://www.hrdergi.com> adresinden indirilmiştir.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık. 4. Baskı.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. (1.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M. ve Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stres. *British Journal of Educational Psychology*, 65(2), 49-67.
- Cemaloğlu, N. (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-29.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldıma Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çamuroğlu, M. ve Poussard, J. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Çelik, C. (2008). *İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (1. Baskı). (Çev: Osman Cem Öneroy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dick, V. R. ve Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259
- 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., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harrasment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 281-401.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıma Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde Yıldıma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-94.
- Hoel, H. ve Cooper, C. (2000). *Destructive Interpersonal Conflict in the Workplace: The Effectiveness of Management Interventions*. Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF). University of Manchester. 2.06.2009 tarihinde <http://www.giy07.dial.pipex.com/downloads/bullyrpt.pdf> adresinden indirilmiştir.
- International Labor Organisation (ILO). (2009). 2.06.2009 tarihinde <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> adresinden indirilmiştir.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 317-334.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mcmahon, L. (2000). Bullying and harrasment in the workplace. *International Journal of Comtemporary Hospitality Management*, 12(6), 384-390.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journa*. November/December.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Toker, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldıma Eğitim Örneği*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde Psikolojik Şiddet*. (3.Baskı). Ankara: Platin Yayıncılık.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. S. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times. *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.
- Yavuz, H. (2007). *İşgörenlerde mobbing algısını etkileyen faktörler: SDÜ tıp fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldıma ve etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zapf, D.(1999). Organizational, work, group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Extended Abstract

In this study, it is aimed to understand the kinds of mobbing cases according to the thoughts of primary school teachers and reveal whether mobbing cases range according to gender, seniority, branch, age and education level. The term of mobbing implies the hurtful, defamatory, exclusive and disturbing cases. Mobbing is a kind of a malicious attempt which forces the man to banish from an organization by insulting and annoying by means of accusing wrongly, implying and gossip.

In the related literature it is used some terms like “bullying, psychological harassment, psychological violence, psychological compulsion, psychological enclosure” to express the problems of the staff at their work environment. Both in Turkish and English literature, the term of mobbing is covered as the mobbing cases at different sectors and their causes, tips for solution, the side and density of the mobbing, organizational conditions of mobbing, organizational running style, the personalities of the mobbing victims and mobbing appliers, the causes and results of the mobbing. In this study, mobbing is accepted as the case of conflict and psychological harassment which happens secretly or openly and causes anxiety and stress on the primary school teachers. It is stated that mobbing causes stress, psychological disturbs, accidents, injuries, isolation, the loss of statute and friend, unemployment, migration, working under-capacity, therapy expenses, family problems and loss of income.

In this study, which is arranged properly according to the descriptive research pattern, general survey model was used. The group of the research consists of the staffed and contracted teachers who are on duty at the central counties of Adana province. In the 2009-2010 educational year, 12.144 staffed and contracted teachers worked. So, the sample of 382 teachers can represent to the 12.144 with %95 confidence level (Balci, 2004, 95). Data collected by "Mobbing Cases of The Primary School Teachers" scale which designed by Ertürk (2005) aimed that to determine the mobbing cases of the teachers at their schools. In the process of data analysis, t-test is used and $p < .05$ significance level is taken as a basis in order to determine the significant differences according to the gender, staffing position and education level. ANOVA test is used to determine the significant differences according to seniority, age, branch.

According to gender, teachers' perceptions do not change significantly related to “self-realization and communication” dimension [$t_{(380)} = 0.94, p > .05$], “social relations” dimension [$t_{(380)} = 0.58, p > .05$], “attack to prestige” dimension [$t_{(380)} = 1.54, p > .05$] and “life quality and professional position” dimension [$t_{(380)} = -0.15, p > .05$].

According to work position, teachers' perceptions changes significantly related to “self-realization and communication” dimension [$t_{(380)} = -9.0, p < 0.01$] and “social relations” dimension [$t_{(380)} = -9.0, p < .01$]. However, they do not change significantly related to “attack to prestige” [$t_{(380)} = 0.58, p > .05$] and “life quality and professional position” [$t_{(380)} = -0.91, p > .05$] dimensions.

According to teaching levels, teachers' perceptions do not change significantly related to “self-realization and communication” dimension [$t_{(380)} = 1.35, p > .05$], “social relations” dimension [$t_{(380)} = -0.98, p > .05$], “attack to prestige” dimension [$t_{(380)} = 0.54, p > .05$] and “life quality and professional position” dimension [$t_{(380)} = 0.72, p > .05$].

According to branch, teachers' perceptions do not change significantly related to “self-realization and communication” dimension [$F_{(3-378)} = 3.05, p < .05$], “attack to prestige” dimension [$F_{(3-378)} = 2.38, p < .05$] and “life quality and professional position” dimension [$F_{(3-378)} = .29, p < .05$]. But it changes significantly related to “social relations” dimension [$F_{(3-378)} = 5.19, p < .05$].

According to seniority, teachers' perceptions changes significantly related to “self-realization and communication” dimension [$F_{(5-376)} = 9.19, p < .01$] and “social relations” dimension [$F_{(5-376)} = 4.44, p < .05$]. But they do not change significantly related to “attack to prestige” dimension [$F_{(5-376)} = 2.56, p < .05$] and “life quality and professional position” dimension [$F_{(5-376)} = 0.28, p < .05$].

According to age, teachers' perceptions changes significantly related to “self-realization and communication” dimension [$F_{(3-378)} = 12.79, p < .01$]. Whereas they do not change significantly related to “social relations” dimension [$F_{(3-378)} = .143, p < .01$], “attack to prestige” dimension [$F_{(3-378)} = 2.82, p < .05$] and “life quality and professional position” dimension [$F_{(3-378)} = 2.82, p < .05$].

Research results generally indicate that teachers are exposed to mobbing at various levels. Male and female teachers are exposed to mobbing in similar levels. Contracted teachers are exposed to mobbing more than the tenured teachers. It is determined that it does not significantly differentiate in “attack to prestige” and “life quality and professional position”.

The mobbing cases that teachers were exposed were similar according to education levels. Teachers at first and second stages are exposed similar mobbing cases. However the mobbing cases are similar that the

class teachers, numeric, social and culture courses teachers are exposed except for social relations dimension. Teachers in numeric branches, such as Math, Science and Technology are relatively exposed to mobbing more than the teachers in culture branches, such as Art, Music.

The mobbing cases in the dimensions of “self-realization and communication” and “social relations” significantly differentiates in terms of teacher seniority. It is determined that the mobbing cases of the teachers who have 0-5 years of seniority are relatively more than those who have 6-10, 11-15, 16-20 and 21-25 years of seniority. The mobbing cases significantly differentiate according to age variable, in the dimension of “self-realization and communication”. The mobbing levels of the teachers in the ages of 20-30 years are significantly higher than those who are 41-50 years old.