

## ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Celal Teyyar UĞURLU<sup>1</sup>

Çağlar ÇAĞLAR<sup>2</sup>

Hasan GÜNEŞ<sup>3</sup>

### Öz

*Bu çalışmada, ortaöğretim öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Adıyaman ve Sivas illerinde ortaöğretim kurumlarında çalışan toplam 480 öğretmenden elde edilen verilerin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ayrıca nitel boyut olarak, 15 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılan görüşmede elde edilen verilerin içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular; öğretmenlerin düşük düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Okullarda en fazla gözlenen yıldırma davranışlarının “imali konuşma ve emeğin küçümsenmesi” gibi psikolojik nitelikli davranışlar ile “öğretmen gruplaşmaları ve sözün kesilmesi” gibi fiziksel nitelikli davranışlar olduğu bulunmuştur. Psikolojik ve fiziksel etkenlere ilişkin geliştirilen tepkilere ilişkin olarak da, “önemsememe ve duymazlıktan gelme” davranışlarının daha yaygın olduğu görülmektedir. Kurum yöneticilerinin, kendi kurumlarında sıklıkla görülen yıldırma davranışlarının neler olduğuna ilişkin durum belirleme ve bunu izleyen eğitim çalışmalarının yıldırma davranışlarının yarattığı olumsuz etkiyi azaltacağı düşünülmektedir.*

**Anahtar Sözcükler:** Yıldırma, psikolojik taciz, ortaöğretim öğretmenleri.

### Abstract

*The aim of this research is to describe the situations in which the teachers at the secondary schools are exposed to mobbing behaviour. The study was materialized with the data analyses carried out by 480 teachers in total, who work in the secondary school institutions in Sivas and Adıyaman. In addition, as a qualitative dimension, interviews were held with the 15 teachers by using semi structured interview forms and as a result of which the content analyses were done on the acquired data. According to the findings of the research, at the results of quantitative dimension the teachers were seen to be exposed to mobbing behaviour at a low level. However, the results of qualitative dimension, the teachers had expressed that they more often experience the treatment like “allusion”, “labor contempt”, as psychological level factors and “teachers separating into groups”, “being interrupted” as physical level factors. Relative reactions are more often developed to psychological and physical level factors that are determined as “ignoring and insensitivity”. It is thought that negative effects of mobbing behaviors decrease if school managers determine the most seen types of mobbing behaviors and organize following educational workshops and studies.*

**Key Words:** Mobbing, psychological harrasment, secondary schoool teachers

<sup>1</sup>Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü-Sivas [cugurlu@cumhuriyet.edu.tr](mailto:cugurlu@cumhuriyet.edu.tr)

<sup>2</sup>Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü-Adıyaman

<sup>3</sup>Emekli Öğretim Elemanı

İş yerinde psikolojik taciz ya da İngilizce söyleniş biçimiyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, âdeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm iş yerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur (Tınaz, 2006).

Çevresine toplanmak, üşüşmek ve topluca saldırmak gibi anlamlara gelen İngilizce mob sözcüğünden gelen mobbing kavramı, birçok ülkede, çeviri yapılmaksızın aynı şekilde, hiç değiştirilmeden kabul görmektedir (Çobanoğlu, 2005). Ülkemizde, “psikolojik taciz”, “psikolojik terör” (Çobanoğlu, 2005), “psikoşiddet” (Kök, 2006), “psikolojik yıldırma” (Acar ve Dündar, 2008), “duygusal taciz” (Aktop, 2006), olarak farklı biçimlerde çevrilen mobbing kavramına karşılık olarak çalışmada yıldırma kavramı tercih edilmiştir.

İş yerinde, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere yönelik sistematik bir biçimde, bireyi savunmasız ve çaresiz bir duruma iten düşmanca ve etik dışı davranışlarda buldukları durum (Leymann, 1996) olarak tanımlanan yıldırma kavramı; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2008). Yıldırma bir çeşit psikolojik terör olup bir çalışanın diğeri tarafından ya da üstleri tarafından basit şakalar, alay etmeler, sürekli eleştiriler, tehdit, komplo, görmezlikten gelme ve aleni iftiraya kadar ulaşan yöntemlerle çalışanın baskı altına alınması durumudur (Bozbel ve Palez, 2007).

Mobbing süreci içerisinde öncelikle mobbingde bulunan ve mobbing mağduru olmak üzere iki kişinin bulunduğu varsayılırsa, bu iki kişi arasındaki ilişki, sürecin, üç farklı şekilde akışını olası kılar. Yukarıdan aşağıya doğru mobbing (dikey mobbing), mobbingi yapan kişi, mağdura göre daha üst konumdadır. Bir yönetici, bir bölüm yetkilisi, daha üst görevde bir çalışan veya daha yaşlı bir iş

arkadaşı olabilir. Eş değerler arasında mobbing (yatay mobbing), mobbingi yapan ve mağdur, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşıdır. Aşağıdan yukarıya doğru mobbingde ise mobbingde bulunan, mağdura göre daha alt konumdadır (Tınaz, 2008).

Örgütsel ortamdaki uzun süreli ve yüksek sıklıkla ortaya çıkan düşmanca davranışların analizi, yıldırma sürecinin anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Mağdur üzerindeki yarattığı etkiye bakarak bu tür davranışlar için beş boyutlu bir gruplama yapılabilir (Leymann, 1996):

- Mağdurun iletişim olanaklarını etkilemeye dönük davranışlar; yönetimin iletişime ilişkin fırsatlar vermemesi, sessizleştirilme, göreve ilişkin sözlü tacizde bulunma, sözlü tehditler ve bireyi kabullenmemeye dönük söze dayalı etkinlikler.
- Mağdurun sosyal ilişkilerini sürdürmesine ilişkin olanakları etkilemeye dönük davranışlar; yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin verilmeme hatta yasaklanma, diğerlerinden uzak ayrı bir odaya gönderilme.
- Mağdurun kişisel tanınırlığını etkilemeye dönük davranışlar; mağdura ilişkin dedikodu yayma, diğerlerinin alay etmesi, engelleri, etnik yapısı, konuşma ya da davranışları gibi diğer özellikleriyle dalga geçme.
- Mağdurun mesleki konumunu etkilemeye dönük davranışlar; iş ya da görev vermeme veya anlamsız iş ya da görevler verme.
- Mağdurun sağlığını etkilemeye dönük davranışlar; tehlikeli iş ya da görevler verme, fiziksel olarak tehdit etme, fiziksel saldırıda bulunma veya cinsel olarak taciz etme.

İş yerinde yıldırma davranışlarının neden ortaya çıktığı yeterince belirgin değildir. Başlangıçta kimin mağdur kimin yıldırma davranışında bulunacağı belirsizlik gösterirken iş yerinde yaşanan bir anlaşmazlık ya da çatışmanın sonucunda bir tarafın üstünlüğü ele geçirmesini izleyen süreçte mağdurlar ortaya çıkmaktadır. Yıldırma davranışını genellikle iş konusunda yaşanan anlaşmazlıklar

başlatmaktadır. Kısa süren bu aşamanın sonucunda iş yerindeki iletişimin yönü bazı bireyler için sistematik bir biçimde yaralayıcı ve bireylerin istenmediği yönünde vurgular taşıyan bir niteliğe dönüşmektedir. Bu aşamada, bireye olumsuz birtakım yakıştırmalar yapılır, bireyin kendisini ifade etmesi engellenir, diğer bireyler ilişkilerini sınırlandırarak bireyi soyutlar, birey rencide edilir ve kendisine anlamsız görevler verilmeye başlanır. Bu olumsuz durumun, bireyi savunma konumuna itmesi, bireyi tepki göstermeye zorlaması, aynı süreçte iş arkadaşlarının da yönetimi etkilemesi nedeniyle yöneticilerin bireyi uyumsuz olarak algılamaları ve bireye ilişkin bazı ön yargılara kapılmaları üçüncü aşamayı oluşturmaktadır. Bu aşamada, birey adil olmayan uygulamalarla karşı karşıya kalmakta ve yapamayacağı düzeyde güç görevlerle karşı karşıya bırakılmaktadır. Her zaman olmazsa bile bireyin işten ayrılması yıldırma davranışlarının ulaşabileceği son aşamayı göstermektedir (Leymann, 1990).

Bazı okul yöneticileri yıldırma davranışını bir yönetim biçimi olarak algılamakta ve kullanmaktadır. Buna göre, bir okul yöneticisi bazen aileleri veya öğrencileri, seçtiği öğretmeni şikâyet etmeye yönlendirebilir. Bu yönlendirme sonucunda aileler ve öğrenciler, öğretmeni, şikâyet etmeye başlar. Öğretmen hakkında yapılan bu şikâyetler, öğretmenin işini iyi yapamadığı veya iş koşulları ile başa çıkamadığı, mesleğinde yetersiz olduğu izlenimi doğurabilir. Bu durum öğretmenin kendine olan güveninin, dolayısıyla başarısının azalmasına neden olabilir. Söz konusu öğretmen, özellikle okul yöneticisi tarafından mesleğinde yetersiz görülebilir. Bir süre sonra mağdur öğretmen, hastalık bahaneleri, duygusal taşkınlık ve olaylara uygunsuz tepkiler verme gibi stres sinyalleri göstermeye başlayabilir (O'Conner, 2004).

Okul ortamında ortaya çıkan yıldırma davranışları, bu davranışların nedenleri göz önünde bulundurularak şu şekilde sınıflandırılabilir (Toker, 2008):

- Mağdurdan kaynaklanan nedenler; mağdurun fiziksel bir engelinin bulunması, mağdurun diğerlerinden daha yaşlı olması, mağdurun cinsiyeti, mağdurun

diğerlerinden fazla eğitim almış olması, mağdurun politik görüşü, mağdurun giyim tarzının diğerlerinden farklı olması, mağdurun diğerlerinden farklı bir özel hayatının olması, mağdurun kişilik özelliği, mağdurun diğerlerinden genç olması.

- Kişisel nedenler; mağdurdan hoşlanmayan birinin diğerlerini de etkilemesi, okul yöneticisinin yetersiz liderliği, ortada bir neden olmaksızın mağduru sevmemeleri, mağdurun diğerlerinden daha başarılı olması.

- İletişime dönük nedenler; okulda çalışanlar arasında dostça olmayan ilişkiler, mağdurun duygusal yönden aşırı duyarlı olması.

- Psikolojik nedenler; okulda meslektaşlar arasında rekabetin olması, okulda çözümlenmeyen sorunların çok olması, okul ortamında iş doyumunun olmayışı, okul ortamının yoğun ve stresli olması, psikolojik sorunları olanların meslekten ayıklanmaması.

Eğitim örgütlerinde yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin olarak alanyazında çok sayıda araştırma bulunmaktadır; Dick ve Wagner (2001), öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları çalışmada; stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve fiziksel acı mağduru öğretmenlerin daha fazla devamsızlık yaptıklarını saptamışlardır.

Kök (2006), yıldırma olgusu ve nedenlerini araştırdıkları çalışmalarında, kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Aktop (2006), tarafından Anadolu Üniversitesi öğretim elemanları arasında yürütülen çalışmada, unvan değişkeninin öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır. Cemaloğlu (2007), liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, laissez-faire liderlik davranışlarının yıldırma davranışlarını artırdığını belirtmektedir. Acar ve Dündar (2008), psikolojik yıldırma ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, 5 demografik değişkenden sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında

anlamli bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Doğan (2009), psikolojik şiddet ile iş doyumunu ilişkisini araştırdığı çalışmada, her iki değişken arasında olumsuz orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Koç ve Bulut (2011) tarafından yapılan araştırma, erkek öğretmenlerin, 25 yaş altı öğretmenlerin ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir. Çomak ve Tunç (2012) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre; I. Kademe öğretmenlerinin II. Kademe öğretmenlerine göre ve sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları saptanmıştır. Alkan (2011) tarafından yürütülen çalışmada, yıldırma davranışları ile öğretmenlerin tükenmişliği arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Aksu ve Güneri (2011) yıldırma davranışları ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, her iki değişken arasında orta düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmektedirler. Gökçe (2012) tarafından yapılan çalışmada, yıldırma neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu, yıldırma ile başa çıkmada kullanılan en yaygın yöntemin bağıllık olduğu belirtilmektedir. Cemaloğlu ve Kılınç (2012), liderlik ile yıldırma ilişkisini inceledikleri çalışmada, etik liderliğin yıldırma üzerindeki etkisinin olumsuz ve anlamlı düzeyde olduğunu belirtmektedirler. Karakuş ve Çankaya (2012) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik şiddet düzeyi arttıkça stres ve tükenmişlik düzeylerinin de arttığı belirtilmektedir.

Yıldırma davranışı bireysel açıdan, bireyin iletişim olanaklarını ve diğerleri ile kurabilecekleri olası sosyal ilişkileri sınırlayıcı, bireysel tanınmışlığında, mesleki konumunda ve sağlığında olumsuz yönde bir etki yaratırken (Leymann, 1996), örgütsel açıdan da yüksek maliyet, iş gücü kayıpları, moral düşüklüğü gibi sonuçlara neden olmaktadır. Araştırmalar, yıldırma davranışları ile iş doyumunu, sosyal iş çevresi ve iş sağlığı arasında ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996).

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı 1990'lı yıllarla birlikte özellikle Avrupa'da ve daha sonra tüm dünyada üzerinde ciddi çalışmaların yapılmaya başlandığı "işyerinde psikolojik taciz" ve buna bağlı işten ayrılımlar, yani "mobbing" olgusu çok büyük bir problem olarak gün geçtikçe yayılmakta ve mobbingle mücadele konusu, giderek önem kazanmaktadır. Son yıllarda pek çok ülkede, mobbingle ilgili araştırmaların yoğunluk kazandığı görülmektedir. Bu araştırmalar, mobbing olgusunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir (Tınaz, 2008).

Okullarda yaşanan yıldırma davranışlarının; öğretmenlerin yabancılaşma, stres ve tükenmişlik düzeylerini artıran, iş ve yaşam doyum düzeyleri ile yöneticiye ve örgüte olan güven düzeyini azaltan (Doğan, 2009; Aksu ve Güneri, 2011; Karakuş ve Çankaya, 2012; Karcioğlu ve Çelik, 2012; Durdağ ve Naktiyok, 2011) etkisi göz önüne alındığında, hangi davranışların ne düzeyde yıldırma neden olduğu sorusu önem kazanmaktadır. Bu nedenle okullarda yaşanan yıldırma davranışlarının belirlenmesi, bu davranışların yarattığı olumsuz etkiyi azaltma çabalarının ilk adımı olacaktır. Bu çalışmada, ortaöğretim düzeyinde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarını nasıl algıladıkları, bu algıların; cinsiyet, kıdem, okuldaki çalışma süresi, medeni durum ve okuldaki öğretmen sayısı gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesine çalışılmıştır.

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Okullarda öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada taramaya dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimsel çalışma şu anki durumu ortaya koymak için yapılan çalışmalardır (Balcı, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın çalışma evreni Adıyaman ili merkez ilçe sınırları içerisinde bulunan 14, Sivas ili merkez ilçe sınırları içerisinde bulunan 17 genel lisedir. Adıyaman ilinde görev yapan öğretmenlerin sayısı 620'dir. Öğretmenlerin 495'i

erkek, 125'i kadındır. Sivas ilinde görev yapan öğretmenlerin sayısı 762'dir. Öğretmenlerin 499'u erkek, 263'ü kadındır. Her okula öğretmen sayısının yarısı kadar ölçek dağıtılmış ve dönen ölçekler üzerinden analizler yapılmıştır. Bu şekilde evrenin tamamına ulaşılması amaçlanmıştır. Her okul bir tabaka olarak kabul edilmiş ve toplam 700 ölçek öğretmenlere dağıtılmış ve bunlardan 550 ölçek dönmüş, geri dönüşü gerçekleşen ölçeklerden sağlıklı bir şekilde doldurulmuş olan 480 ölçekten elde edilen verilerle analizler yapılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutu için Sivas ilinde görev yapan öğretmenlerden 15 öğretmen ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın nitel veri toplama boyutunda amaçlı örnekleme olarak kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntem durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Amaçlı örneklemede araştırmacı tarafından kimlerin araştırmaya dâhil edileceğine karar verilir (Cohen, Monihon ve Morrison, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2005; Silverman, 2006). Kolay ulaşılabilir durum örnekleme araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır. Bu yöntemde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer.

Tablo 1.  
Nitel Boyut Katılımcılarının Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	n	Cinsiyet	
		E	K
Coğrafya	1	1	-
Matematik	3	1	2
Tarih	2	1	1
İngilizce	2	1	1
Kimya	2	1	1
Biyoloji	2	1	1
Resim	1	1	-
Felsefe grubu	1	-	1
Beden Eğitimi	1	-	1
Toplam	15	7	8



## Verilerin Toplanması ve Analizi

### Nicel Boyut

Verilerin toplanmasında Toker (2006, 2009) tarafından geliştirilen “Duygusal Yönden İncitici Davranışlar” ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçek için gerekli izin alınmıştır. Toker (2006, 2009) tarafından geliştirilen “Duygusal Yönden İncitici Davranışlar” ölçeği 59 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarının .55 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı .99 dur. Ölçekte yer alan tek faktörün açıkladığı varyans oranı ise % 68.8 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan her madde, puan değeri olarak “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Biraz katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan, likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 295 en düşük puan ise 59’dur. Ölçekten alınan puanın yüksek olması okulda yıldırma davranışlarının yüksekliğini göstermektedir.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS (The Statistical Packet for Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 “oldukça düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı ise “oldukça yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Görüşlerin kişisel özelliklere göre değişip değişmediğini test etmek için, t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Walish testi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından deneklerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için “Independent Samples T test” yapılmıştır. Kıdem, okuldaki çalışma süresi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından deneklerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla önce varyansların homojenliğine bakılmış,

homojen olmadığı boyutlarda non-parametrik testlerden Kruskal Wallish testi yapılmıştır. Değerlendirmede anlamlılık düzeyi .05 olarak benimsenmiştir.

### **Nitel boyut**

Yıldırım ve Şimşek (2005)'e, göre nitel araştırma için geçerlilik araştırılan olguyu araştırmacının olduğu biçimiyle ve yansız gözlemesi anlamına gelmektedir. Ancak geçerlilik için veri çeşitliliği önemli bir unsur olarak kabul edilir. Nitel araştırmada güvenilirlik ise araştırılan konunun anlaşılabilir olması ile ilgilidir. Bu durumu Silverman (2006) şöyle açıklamaktadır: Görüşme sorularının önceden test edilmesiyle, görüşmeyi gerçekleştirenlerin eğitimiyle, açık uçlu sorulara verilen yanıtların kodlanması ile güvenilirlik artırılabilir.

Araştırmanın nitel boyutu için iki sorudan oluşan görüşme formları kullanılmıştır. Araştırmanın geçerlik güvenilirlik çalışmaları kapsamında görüşme formları uzman görüşüne sunulmuştur. Ayrıca iki öğretmen ile pilot uygulamalar gerçekleştirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra asıl görüşmeler yapılmıştır.

Öğretmen kodlamaları yapılırken branşlarının ilk harfleri ve kadın-erkek olma durumları kullanılarak sıralama yapılmıştır. Matematik öğretmenleri için M1E, M2K, Tarih öğretmenleri için T1K, T2E şeklinde bir sınıflama yapılmıştır.

Verilerin analizinde içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi, “Verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodlama ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması” şeklinde ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırma bulguları her bir soru temel alınarak analiz edilmiştir. Ayrıca alt temalar araştırmacı tarafından belirlenerek adlandırılmıştır.

Nitel araştırma soruları:

1. Okulunuzda çalışma arkadaşlarınız tarafından sizi psikolojik ya da fiziksel olarak zor durumda bırakan davranışlar nelerdir?
  - a) Bu davranışların neden kaynaklandığını düşünüyorsunuz?
2. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz?

### Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Nicel bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar hâlinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, medeni durum, son görev yaptığı okulundaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı, değişkenlerine göre elde edilen bulgular ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde araştırma kapsamında “görüşme” yöntemiyle elde edilen nitel bulgular, nicel bulgulardan sonra ele alınmış, yorumlanmıştır.

#### Nicel Bulgular

***Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “cinsiyet” değişkenine göre durumu:***

Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına ilişkin cinsiyet değişkenine göre “t testi” sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Yıldırma Davranışı	Kadın	160	1,39	0,52	-1,02	,306
	Erkek	320	1,51	0,69		

\* P < .05 düzeyinde anlamlı

Yıldırma davranışı toplam puanlarına ( $t=-1,02$   $p> .05$ ) göre kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

***Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “kıdem” değişkenine göre durumu:***

Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test for Equality of Variances) sonucu homojen çıkmadığından *kıdem* değişkeni için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri [ $\chi^2 (2)=3,49$   $p>.05$ ] arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına ilişkin kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis sonucu

Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
10 yıl ve altı	175	105,20	2	3,49	0,140	---
11-20 yıl	208	107,52	2			
21 yıl ve üstü	97	84,52				
Toplam	480					

**Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “okuldaki çalışma süresi” değişkenine göre durumu:**

Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin *okuldaki çalışma süresi* değişkenine göre Kruskal Wallis sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Varyansların Homojenliği Testi (Levene's Test for Equality of Variances) sonucu homojen çıkmadığı için yıldırma davranışı için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin [ $\chi^2 (2)=2,37$   $p>.05$ ] görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına ilişkin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre Kruskal Wallis sonucu

Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
3 yıl ve altı	219	96,13	2	2,37	0,306	---
3-6 yıl	138	106,56	2			
7 yıl ve üstü	123	110,21				
Toplam	480					

**Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “medeni durum” değişkenine göre durumu:**

Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “medeni durum” değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına ilişkin medeni durum değişkenine göre “t testi” sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Yıldırma Davranışı	Evli	384	1,51	0,69	1,18	,238
	Bekar	96	1,37	0,47		

\* P < .05 düzeyinde anlamlı

Yıldırma davranışı toplam puanlarına ( $t=1,18$   $p> .05$ ) göre evli ve bekar öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

**Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin “okuldaki öğretmen sayısı” değişkenine göre durumu:**

Öğretmenlerin, okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin *okuldaki öğretmen sayısı* değişkenine göre Kruskal Wallis sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre Kruskal Wallis sonucu

Okuldaki Öğretmen Sayısı	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamı Fark
40 öğretmen ve altı	142	114,36	2	3,64	0,162	---
40-60 öğretmen	125	103,83	2			
61 öğretmen ve üstü	213	95,92				
Toplam	480					

Varyansların Homojenliği Testi (Levene’s Test for Equality of Variances) sonucu homojen çıkmadığından *okuldaki öğretmen sayısı* değişkeni için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin [ $\chi^2 (2)=2,37$   $p>.05$ ] görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

**Nitel Bulgular**

Bu boyut altında öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları psikolojik ve fiziksel yıldırma davranışlarının neler olduğu ve ne sıklıkta tekrarlandığı ortaya konulmuştur.

**Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları psikolojik ve fiziksel yıldırma davranışlarının durumu:**

**Psikolojik düzey etkenleri:**

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda psikolojik düzey etkenleri olarak belirtilen olaylar ve frekans dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Yıldırma davranışına ilişkin psikolojik düzey etkenleri

Psikolojik düzey etkenleri	n
İmalı konuşmalar	6
Emeğin küçümsenmesi	4
Dünya görüşünü değiştirme çabası	3
Branşa ilişkin küçümseyici tavır	2
Küçümseyici tavır	2
Ben bilirim tavırları	2

Katılımcılardan (T2K) psikolojik düzey etkenlerine ilişkin yaşadığı olayı şöyle örneklendiriyor: “*Öğretmenler odasında zaman zaman doğrudan yüzüme söylenemeyen şeylerin başka konulardan söz ediliyormuş gibi konuşulması moralimi bozuyor. Bu konu benimle ilgili galiba dediğimde yok öyle değil cevabımı alıyorum. Yüzleşmeye cesaretleri yok.*”

Bir başka öğretmen ise, “*Branşım Felsefe ve benim ders yüküm az. Bu durum branşıma karşı ve benim işime karşı oh çok rahatsız tavrının takınılmasına neden oluyor. Arkadaşlarımın bu tavırları beni işimden, okulumdan soğutuyor. Bazen cevap vermek istiyorum ancak sonra vazgeçiyorum.*”

#### **Fiziksel düzey etkenleri:**

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda fiziksel düzey etkenleri olarak belirtilen olaylar ve frekans dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Fiziksel düzey etkenleri olarak öğretmenin sonucu itibarıyla fiziksel bir durum yaratan veya davranışın fiziksel bir durum olduğu olaylar kastedilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak bir öğretmen görüşü şöyledir.

“*Aslında kimse birbirini sevmek zorunda değil ancak görevin gerektirdiği bazı paylaşımları yapmak zorundayız. Zümre toplantısı yapmak benim için en*

*ızdırıp verici şey, sanki benim için yapıyor toplantıyı, aklınca beni ciddiye almadığını göstermek istiyor.” (İ1K)*

Tablo 8.

Yıldırma davranışlarına ilişkin fiziksel düzey etkenleri

Fiziksel düzey etkenleri	n
Öğretmen gruplaşmaları	4
Sözünün kesilmesi	3
Yokmuşsunuz gibi davranılması	2
Selam vermeme	2
Zümre toplantısı yapmaktan kaçınma	1
İmalî bakışlar	1
Yan yana oturmaktan kaçınma	1
Adaletsiz ders saatleri düzenlenmesi	1

Fiziksel düzeye ilişkin bir başka öğretmen görüşünde ise, “*Sonradan fark ettim ben eğer yanına oturmuşsam bir bahane bulup ordan uzaklaşan arkadaşlarım var. Beni kabul etmediğini beden diliyle bana anlatmak istediğini sonraları fark ettim. Önceleri üzerime alınmamıştım. Sonra nedenini araştırdığımda inanç farklılığımız imiş, benimle muhatap olmak istemiyormuş, kendisi özel ve doğru olduğu için...”*

#### **Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları psikolojik ve fiziksel yıldırma davranışlarına karşı geliştirdikleri tepkilerin durumu:**

Katılımcılardan M1E bu konuyla ilgili olarak yaşadığı durumu şöyle anlatıyor:

*“Varlığımı hissettirecek ve kendimin kabullenilmesini sağlayacak bir tavır takınıyorum.”* C1K ise, *“Ona amacına ulaşmış izlenimi vererek kendini iyi hissetmesine yardımcı oluyorum. Yolundan çekiliyorum.”* Bir başka öğretmen, *“En iyi yapabileceğim şey yok saymak herhâlde, bu yaştan sonra karşımdakine ahlak dersi vermeye hiç niyetim yok zamanım da yok zaten...”* (B2E)



Tablo 9.

Yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmenlerin geliştirdikleri tepki durumu

Yıldırma davranışlarına ilişkin tepki durumu	n
Önemsememe	4
Duymazlıktan gelme	3
Rest çekme	3
Görmezlikten gelme	2
Sessiz kalma	2
Sorunu arkadaşlarıyla paylaşma	2

Katılımcıları büyük çoğunluğu (n=12) yıldırma davranışlarına ilişkin geliştirdikleri tepkileri, “*karşı tarafın niteliğine bağlayıp, yüz göz olmama durumu olarak*” ifade etmişlerdir.

Görüşme yapılan 15 öğretmen yıldırma davranışlarına ilişkin yaşadıkları durumların çok rahatsız edici boyutlarda olmadığını, aşırı kötü niyetli bulmadıklarını, genel olarak okullarında büyük sorun olarak kabul edilecek düzeylerde yıldırma durumlarının yaşanmadığını, yaşanan yıldırma durumlarının zaman zaman ve anlık olaylar olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle bazen yıldırıldıklarını karşı tarafın bile bilmediğini, yıldırma davranışını yapan kişilerin bu davranışlarının karşı tarafta bıraktığı izi tahmin edemediklerini ifade etmektedirler. Yıldırma davranışlarına karşı geliştirilen tepkilerden *rest çekme* (n=3) tepkisinin en sert tepki olduğu Tablo 9’da belirtilen yargılardan da anlaşılmaktadır. Bu bulgulardan hareketle ortaöğretim okullarında yaşanan yıldırma durumlarına ilişkin durumların rahatsız edici boyutlarda olmadığı sonucuna varılabilir. Nicel araştırma sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde de nicel ölçekle elde edilen verilerin görüş ortalamalarının 1.00 ile 1,79 arasında ve oldukça düşük olduğu görülmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Yıldırma davranışlarına maruz kalma bakımından öğretmenlerin içinde buldukları durum, onların verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri bir ortamda görevlerine karşı bağlılıkların artacağı varsayılmaktadır. Günümüz koşullarında sosyal sorunlarla daha fazla yüz yüze kalan öğretmenler, okul ortamında da “yıldırma” gibi psikolojik bir baskının altına girdiklerinde işlerini yapmakta zorlanmaktadırlar. Bu bakımdan “yıldırma” davranışlarına maruz kalmak öğretmenlerin örgütsel yaşam kalitesini düşürebilmektedir.

Bu araştırma sonucunda, öğretmenler cinsiyet, kıdem, okuldaki çalışma süresi, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Öğretmenlerin “yıldırma” davranışlarına maruz kalma durumları öğretmenlerle ilgili ele alınan bağımsız değişkenler açısından bir farklılık ortaya koymamaktadır. Bu durum bütün bağımsız değişkenler (cinsiyet, kıdem, okuldaki çalışma süresi, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı) açısından yıldırmanın herhangi bir değişkene göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamalarına bakıldığında evli öğretmenler  $\bar{x}=1,51$ ; bekâr öğretmenler  $\bar{x}=1,37$  ortalamaya sahiptirler. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında ise, erkekler  $\bar{x}=1,39$ ; kadınlar ise  $\bar{x}=1,51$  ortalama ile oldukça düşük düzeyde bir ortalamaya sahiptirler. Bu sonuçlar ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin “yıldırma” davranışlarına “az” ya da “hiç” düzeyinde maruz kaldıklarını göstermektedir. Cemaloğlu'na göre (2007) çalışanların güdülenme düzeyleri düştüğünde iş görenlerin, mesleki açıdan yararlı olması imkânsızdır. Bu sebeple, örgütlerdeki insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumsuz etkileyen bir değişken olarak yıldırma, yöneticiler tarafından fark edilmeli ve gerekli tedbirler alınarak önlenmelidir. Bu çalışmada nicel araştırma sonuçları öğretmenlerin yıldırma davranışlarına oldukça düşük düzeyde maruz kaldıklarını göstermektedir. Ortaöğretim düzeyinde yapılan bu çalışmanın sonuçları

öğretmenlerin okullarındaki güdülenme, iş doyumunu, bağlılık etkenlerinin sağlıklılığı ile açıklanabilir.

Leymann'ın (1996) yaptığı çalışmalar sonucunda İsveç'te çalışan nüfusun %3.5'ini iş yerinde yıldırma mağduru olarak saptamıştır (Şenturan ve Mankan, 2009). Yazarların yapmış olduğu çalışmada ise oldukça düşük olmakla birlikte "yıldırma" davranışlarının varlığı kabul edilmektedir. Ancak bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum, cinsiyet, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı gibi değişkenlerden "yıldırma" davranışlarının etkilenmediğini göstermektedir. Ancak Smith and Shu (2000)'nun çalışmasında, erkekler kadınlardan daha mücadeleci ve baskındır. Böylece bayanlar çoğunlukla mağdur durumunda olmaktadır (Şenturan ve Mankan, 2009). Bu araştırma sonucunda da cinsiyet değişkenine göre ortalamalar arasında küçük bir farklılık olması kadınların daha çok "yıldırma" davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Acar ve Dündar'ın (2008) yapmış oldukları araştırma sonucuna göre ise, kadın ve erkeklerin yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı açısından aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bir şekilde, yapılan birçok çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (Aktop, 2006; Yavuz, 2007; Acar ve Dündar, 2008; İbicioğlu, Çiftçi ve Derya, 2009; Günel, 2010; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011; Çivildağ ve Sargin, 2011). Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görülen araştırmaların bazılarında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Koç ve Bulut, 2009; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Çomak ve Tunç, 2012; Tutar ve Akbolat, 2012). Bununla birlikte, kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışmalara alan yazında rastlanılmıştır (Kök, 2006). Özler, Atalay ve Şahin'in (2008) sağlık sektöründe yapmış oldukları araştırma sonucunda ise, kadınların erkeklere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu çalışmada anketi cevaplayan 121 kişiden 24 kadın, 12 erkek yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan araştırma

sonuçlarına göre ise erkek öğretmenlerin daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yıldırma davranışlarında bulunanların dörtte üçünü ise erkekler oluşturmaktadır. Gündüz ve Yılmaz (2008) tarafında ortaöğretim okullarında yapılan araştırma sonuçlarında ise, birçok anket maddesinde öğretmenler yıldırma davranışlarına % 76 ve üzerinde “hiçbir zaman karşılaşmadım” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Demirel (2009) tarafından yapılan kurumlar arası karşılaştırmalı bir çalışmada PTT çalışanlarının sağlık ve eğitim çalışanlarına göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Kıdem değişkeni açısından öğretmen görüşleri arasında fark olmadığını gösteren çalışmalar (Acar ve DüNDAR, 2008; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) bu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Medeni durum değişkeni açısından alanyazında anlamlı bir fark olmadığını gösteren çalışmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) olduğu gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu gösteren çalışmalar da (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) mevcuttur. Medeni durum açısından boşanmışların daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bir çalışmaya da rastlanmıştır (Özyer ve Orhan, 2012).

Nitel araştırma sonuçlarına göre ise, psikolojik düzey etkenleri açısından en çok tekrarlanan yargılar sıklığa göre şöyle sıralanmaktadır: İmalı konuşmalar, emeğin küçümsenmesi, dünya görüşünü değiştirme çabası, branşa ilişkin küçümseyici tavır, küçümseyici tavır, ben bilirim tavırlarıdır.

Fiziksel düzey etkenleri: Öğretmen gruplaşmaları, sözünün kesilmesi, yokmuşsunuz gibi davranılması, selam vermeme, zümre toplantısı yapmaktan kaçınma, imalı bakışlar, yan yana oturmaktan kaçınma, adaletsiz ders saatleri düzenlemesi şeklinde sıralanmaktadır.

Psikolojik ve fiziksel düzey etkenleri şeklinde ortaya çıkan tutum ve davranışlara ilişkin geliştirilen tepkiler ise sıklık sırasına göre şöyledir: Önemsememe, duymazlıktan gelme, rest çekme, görmezlikten gelme, sessiz kalma, sorunu arkadaşlarıyla paylaşma şeklinde sıralanmaktadır.

Sağlam (2008) tarafından yapılan nitel araştırma sonucunda ise, mağdurun konuşmasının kesilmesi en çok tekrarlanan yıldırma davranışı olarak tespit edilmiştir. Sözün kesilmesi davranışı bu çalışmada bulunan sonuçla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın nicel ve nitel sonuçları birlikte değerlendirildiğinde nicel sonuçlara göre oldukça düşük olan yıldırma davranışlarının nitel sonuçlarla benzer olduğu düşünülebilir. Özellikle frekansların nitel araştırma sonuçlarında da düşük olduğu söylenebilir. Ancak nitel araştırma sonucunda öğretmenlerin, “öğretmen gruplaşmaları”, “emeğin küçümsenmesi”, “imalı konuşmalar” gibi durumları yıldırıcı davranışlar olarak daha çok vurgularken, bu yıldırıcı davranışlara karşı geliştirdikleri tepkiler ise “önemsememe”, “duymazlıktan gelme”, “rest çekme” gibi tepkilerdir. Bu sonuçlar da ortaöğretim okullarında düşük olmakla birlikte yıldırma davranışlarının yaşandığını ortaya koymaktadır.

Bu araştırma sonuçlarına göre şu öneriler getirilebilir:

Okullarda yıldırma davranışlarının öğretmenler üzerinde yarattığı etkiler düşünülerek okul yöneticilerinin gerek kendi gerek okul diğer çalışanlarının çalışanlar arasında rahatsızlık yaratan etkenlere karşı duyarlılıkları artırılmalıdır.

Okullarda yıldırma davranışlarına ilişkin kuramsal bilgi aktarımı yapılmalıdır. Öğretmenlerin, yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri okul yöneticileri tarafından anket, görüşme vb. yöntemlerle toplanmalıdır. Sonuçlara ilişkin eğitim çalışmalarına yer verilmelidir.

Cinsiyet farklılıklarının yıldırma davranışları üzerindeki etkisi dikkate alınarak, kadınlara yönelik ayrımcılık, rahatsızlık verici durumlar okul yönetimleri tarafından kontrol edilmelidir. Gerekli fiziksel ve sosyal düzenlemeler kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık temelinde şekillendirilmelidir.

Öğretmenler arasında demokratik tutum ve davranışları geliştirecek, tarafların birbirlerine karşı sosyal bağlılıklarını artıracak etkinlik, toplantı gibi uygulamalara yer verilmelidir.

Okullarda etik liderlik davranışları, okul etik iklimi, okul etik kuralları okul çalışanları tartışılmalı bu kavramların anlam ve önemine ilişkin paylaşımlar gerçekleştirilmelidir.

### Kaynakça

- Acar, A.B., Dündar, G. (2008). İş yer inde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2); 111-120.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşma üzerine etkisi. *E-International Journal of Educational Research*, 2 (4); 28-43.
- Aktop, N.G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı. Eskişehir.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Ayhan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem.
- Bozbel, S., Palez, S. (2007) İş yer inde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları, *TISK Akademi*, 1; 67-80.

- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007) Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N. (2007) Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma, *Bilig*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A (2008) Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü, *Bilig*, 46, 67-86
- Cemaloğlu, N. Ve Kılınç, A.Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37 (165), 137-151.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. (5.Ed.). London: RoutledgeFalmer.
- Çivildag, A ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing) Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(3), 11-12.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing; İş yer inde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. *Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi*, 34-35.
- Çomak, E. Ve Tunç, B. (2012) İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 197-208.
- Dick, R. V. ve Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Demirel, Y. (2009) Psikolojik Taciz Davranışlarının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma, *TİSK Akademi*, 1, 118-135.
- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi Ankara ili Sincan ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Ankara

- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D. Ve Yurdugül, H.(2011). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırmaya (mobbing) ilişkin algı ve görüşleri*. 5<sup>th</sup> International Computer& Instructional Technologies Symposium. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Durdağ, F. M. ve Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki etkisi. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37
- Gündüz, H.B.,Yılmaz, Ö. (2008) Ortaöğretim kurumlarında (mobbing) yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri, *Milli Eğitim Dergisi*, 179, 168-282.
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Gökçe, A.T. (2012). Mobbing: İş yer inde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286
- İbicioğlu, H. Çiftçi, M. ve Derya, S.(2009). Örgütlerde yıldırma (mobbing): kamu örgütlerinde bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,1(2), 25-38.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ.H.(2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 42, 225-237.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S.(2010). İş yer inde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İİB Dergisi*,24 (3), 139-161.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İİB Dergisi*,26 (1), 59-75.
- Koç, M. ve Bulut, H.U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.



- Kök, S. B. (2006) İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, 25-27 Mayıs 2006 Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F bildirisini, Erzurum.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplace, *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- O'Conner, H. (2004). Bullying staff in schools. [www.caitrin.mtx.net](http://www.caitrin.mtx.net).
- Özler, Atalay ve Şahin (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Araştırma*, 12 (4), 511-518.
- Sağlam, A. Ç.(2008). Teachers' views about mobbing (psychological violence) at elementary schools, *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data* (3.Ed.). London: Sage.
- Smith, P.K., & Shu, S. (2000). What good schools can do about bullying: Findings from a survey in English schools after a decade of research and action. *Childhood*, 7, 193-212.
- Şenturan, Ş. ve Mankan, E. (2009) Ücretin İş yerindeki yıldırma olgusu üzerindeki etkisi, *Bilig*, 50, 153-168.
- Şahin, B., Dündar, T. (2010) Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 130-159.
- Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2008) İş yerinde psikolojik taciz (Mobbing) Beta yayınları, İstanbul.

- Toker, A.G. (2006). *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Toker, A. G. (2008) *Mobbing İş yer inde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*, Ankara: Pegem.
- Toker, A.G. (2009) Development of mobbing questionnaire for educators in Turkey *The Indian Journal of Social Work*, 70, 571-595.
- Tutar, H. (2004) *İş yerinde psikolojik şiddet*, Ankara: Platin yayımları,
- Tutar, H. ve Akbolat, M.(2012). Sağlık çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing algıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 19-29.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler. SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yıldırım, A. Simsek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Zapf, D. Knorz, C., Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.



*Summary*

**TEACHER OPINIONS RELATED WITH SECONDARY SCHOOL  
MOBBING BEHAVIOR**

**Celal Teyyar UĞURLU<sup>1</sup>**

**Çağlar ÇAĞLAR<sup>2</sup>**

**Hasan GÜNEŞ<sup>3</sup>**

**Introduction**

Intimidation is a kind of psychological terror in which an employee is domineered by another one with some methods such as simple jokes, mocking, continuous critics, threat, conspiracy, ignoring and overt slander (Bozbel and Palez, 2007). Behaviors that include continuous, repetitive and irritating treatments are regarded as intimidating behaviors (Leymann, 1990). As in great numbers of studies related to intimidation behaviors in schools expressed above, it is demonstrated that there are results concerning intimidation in schools among teachers, administrators and other personnel. Emergence of intimidation behaviors in different schools differentiates according to type and characteristics of the school. Therefore, views of teachers related to intimidation are tried to be present by using both quantitative and qualitative research patterns.

**Method**

Descriptive method based on screening which aims to determine exposure of teachers to intimidation behaviors was used in this study. Descriptive study is conducted to present the current situation (Balcı, 2005; Yıldırım and Şimşek, 2005). Target population of the study consisted of 14 high schools located in central district of the city of Adıyaman and 17 high schools located in central district of the city of Sivas. The number of teachers who work in Adıyaman is 620. 495 of them are men and 125 of them are women. The number of teachers who work in Sivas is 762. 499 of them are men and 263 of them are women. Scale as half the number of teacher

---

<sup>1</sup> Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Sivas cugurlu@cumhuriyet.edu.tr

<sup>2</sup> Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Adıyaman

<sup>3</sup> Emekli Öğretim Elemanı

were distributed and analysis was conducted via returned scales. In this way it was aimed to reach to whole target population. Each school was presumed as a layer and total of 700 scales were distributed to teachers, so 550 of them returned and analysis was conducted with 480 of returned scales which are well-filled.

Interviews with 15 teachers who serve in Sivas were conducted for the qualitative aspect of the study. In collecting data, easily accessible case sampling method was used as a purposeful sampling. This method enables in-depth study of situations (Yıldırım and Şimşek, 2005). In purposeful sampling, researcher decides on who participates to the scope of research (Cohen, Monihon and Morrison, 2005; Yıldırım and Şimşek, 2005; Silverman, 2006). Easily accessible case sampling brings research in velocity and practicality. In this method, researcher selects a close and accessible case.

“Emotionally Offending Behaviors” scale which was developed by Toker (2006, 2009) was used in the stage of data collection. Necessary permissions were gained for the scale used in the research. Emotionally Offending Behaviors” scale consists of 59 clauses. It was seen that total correlations of scale vary between .55 and .95. The Cronbach’s Alpha Coefficient of the scale is .99. Explanatory variance rate of one factor in scale was calculated as 68.8 %.

In data analysis SPSS (The Statistical Packet for Social Sciences) packaged software test, one-way variance analysis was used and Kruskal Wallis test were conducted to test the views whether they change according to personal characteristics. Independent Samples T test was conducted to test whether there are significant difference among subjects’ answers given to scale clauses in terms of gender and marital status variables. To test whether there is significant difference among subjects’ answers in terms of “seniority”, “working time”, “number of teacher in school” variables; first it was looked for the homogeneity of variances (homoscedasticity) and then at the points where there is no homogeneity Kruskal Wallis test were conducted. Level of significance was determined as .05.

Interview forms consist of two questions that were used for qualitative aspect of the study. In the scope of validity and reliability, interview forms were presented to expert opinion. Pilot schemes with two teachers were also applied and actual interviews were conducted after necessary corrections.

In the course of coding of teachers, classification was sorted using first letter of their branches and their genders. For example, classifications were created for math teachers M1E, M2K; for history teachers T1K, T2E.

Content analysis was conducted in data analysis. Content analysis is described as “Encoding of data, organizing of codes and themes, defining and interpretation of findings” (2005). Research findings were analyzed on each question’s basis. Sub-themes are also determined and entitled by researcher.

#### Qualitative Research Questions

1. What are the behaviors of your friends challenge you psychologically or physically?
  - a) What do you think about source of these behaviors?
2. How do you behave when you expose to intimidation behaviors?

#### Findings

Quantitative finding show that according to total intimidation scores ( $t=1,02$   $p>.05$ ) there is no significant difference between views of men and women. According to “seniority” variable, there is no significant difference among views of teachers about intimidation [ $\chi^2(2)=3,49$   $p>.05$ ]. According to “working time” variable, there is no significant difference among views of teachers about intimidation [ $\chi^2(2)=2,37$   $p>.05$ ]. Kruskal Wallis test was applied on “the number of teachers in school” variable; according those findings, there is no significant difference among views of teachers about intimidation [ $\chi^2(2)=2,37$   $p>.05$ ]. According to qualitative findings it was shown that “implicative speech” and “undervalued effort” in terms of psychological level factors, “teacher grouping” and “breaking into speech” in terms of physical level factors, “ignoring” and “slighting” in terms of reactive behaviours related to intimidation are propositions which have the highest frequency value.

### **Conclusion**

In terms of exposure to intimidation behavior, teachers' situations directly affect their productivity. It is assumed that teachers' loyalty to their job will increase when teachers serve in an environment where they feel safe themselves. Teachers who remain under psychological pressure of "intimidation" and besides confront many current social problems, have difficulty in their career. In this regard, exposure to "intimidation" behaviors can reduce organizational life quality of the teacher. Results suggest that teachers serve in secondary education expose to "intimidation" behaviors on a level either "less" or "none". As a result of findings, there is no significant difference according to variables of 'gender', 'seniority', 'working time', "number of teacher in school" and the level total scores is low. These findings suggest that the level of intimidation behaviors in secondary education institutions is also low. When qualitative results examined in-depth, however, it is shown that situations such as "implicative speech", "undervalued effort" and "breaking into speech" are most intimidating behaviors. Especially, according to qualitative results it can be told that that teachers expose to intimidating behaviors in consequence of attitudes and behaviors of other teachers.

### **Suggestions**

Suggestions below can be brought forward according to the results of this research: Considering effects of intimidation behaviors on teachers, school administrators should be more sensitive to factors which irritate both the personnel and themselves. Theoretical information about intimidation behaviors should be given at school. Teachers' views about intimidation behavior should be collected through some methods such as survey, interview, etc. by administrators. Education studies related to these results should be conducted. Discrimination aimed at women and other irritating situations should be controlled by school management

considering the effect of gender differences on intimidation behavior. Essential physical and social regulations should be based on affirmative action for women.

Implementations which improve democratic attitude and behaviors among teachers such as activities, meetings should be arranged.

Concepts of ethic leadership behaviors, school ethical climate, school ethical rules should be discussed at schools and personnel should share among themselves about meaning and importance of these debated concepts.