

ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA EYLEMLERİNİN CİNSİYET YÖNÜNDEN İNCELENMESİ *

Necati CEMALOĞLU**

Abbas ERTÜRK***

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma cinsiyet açısından incelemektir. Araştırma, tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın 4 merkez ilçesinde görevli 347 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veriler, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın sıklığını ölçmek için 5'li Likert türü ölçekten oluşan anketle toplanmıştır. Araştırmada frekans (f), yüzde (%), kay-kare (χ^2) ve t-testi hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, "Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırma başvurularının dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yıldırma, eğitim, öğretmen, okul, cinsiyet.

Abstract

The aim of this study is to determine the rates of occurrence of the course of mobbing between the employees of the primary schools. The domain of the research planned in a screening model covers the staffs who are in 16 primary schools in four central districts of Ankara in Ankara in 2004-2005 education years. The questionnaire is made up of four separate dimensions in fivefold Likert type is prepared in order to measure the frequency of the intimidating behaviors to which the staff of education and managers are exposed. Frequency distribution, percentage and t-test were determined in an analysis of the data gathered in the survey, which showed that male teachers and managers in sub-categories "capturing attention and communication, social relations, damage to reputation, life quality, and professional status" were exposed to mobbing more than female teachers and managers. According to the results of the survey, three-fourths of those subjecting those people to mobbing were male and the remaining one-fourths were females.

Keywords: Mobbing, education, teacher, school, sex.

* Bu makaledeki veriler, Gazi Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eylül 2005'te kabul edilen "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Yazışma adresleri: ** Yard. Doç. Dr. Necati Cemaloğlu, Gazi Üniversitesi-Gazi Eğitim Fakültesi Teknikokullar/Ankara, necem@gazi.edu.tr *** Abbas Ertürk, Polatlı And. Tek. ve End. Mes. Lisesi Polatlı/Ankara, abbas_erturk@mynet.com

Okulların örgütsel yapısında, öğretmenlerin aralarındaki iletişimi etkileyen pek çok faktör vardır. Yapılan araştırmalar; öğretmenlerin özellikle stres ve gerginlikle sonuçlanan iş yüküne maruz kaldığını, en azından üçte birinin aşırı stres veya yorgunluk yaşadığını göstermektedir (Boyle, Borg, Falzon ve Baglioni, 1995; Capel, 1991; Friesen, Prokop ve Sarros, 1988; Friesen ve Sarros, 1989; Dick ve Wagner, 2001: 24). Kyriacou ve Sutcliffe (1978) öğretmenlerde stres yaratan faktörleri, fiziksel ve psikolojik olarak sınıflamaktadır. Alanda yapılan diğer araştırmalar ise bu faktörlerin; mesleğin statüsünün düşüklüğü, ücret yetersizliği, yönetici tutum ve davranışları, insan ilişkileri, rol çatışması, denetim ve iletişim biçimi gibi konular olduğu görülmektedir (Borg ve Riding, 1991; Pehlivan, 1993; Aslan, 1995; Tümkaya, 1996; Ataklı, 1999; Demir, 1997; Kayum, 2002; Özdayı, 1990). Araştırma sonuçları, örgütlerde yaşanan yıldırma ile işgörenlerde stres yaşanması arasında önemli ilişkilerin olduğunu göstermektedir (Brodsky, 1976; Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). Einarsen ve Raknes (1997) örgütte yıldırma (mobbing) kurbanı erkek işgörenlerin % 23'nün, psikolojik rahatsızlık ve huzursuzluk yaşadığını ifade etmektedir. Yıldırma kurbanlarının (victim) çoğunda psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin, kendini beğenmeme, kaygı, bunalım, konsantrasyon bozukluğu, kronik yorgunluk, uyku problemi, mide problemleri, baş ve bel ağrısı, sinirlilik, kendinden nefret etme ve intihar gibi düşüncelere sahip oldukları saptanmıştır (Bjorkqvist, Osterman ve Hjelt-Back, 1994; Brodsky, 1976; Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesoy, 1996; Leymann, 1990).

Diğer işgörenler gibi öğretmenlerde de stres yaratan bir faktör olarak yıldırma (mobbing) kavramı, ülkemizde detaylı bir şekilde henüz incelenmemiştir. Örgütlerde yaşanan yıldırmaya ilk dikkat çeken bilim adamı Leymann'dır. Leymann, örgütlerde yetişkinler arasında bireylerin, diğerlerine zarar vermek amacıyla başvurduğu sistematik saldırganlığı anlatmak için yıldırma kavramını kullanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:4). İngilizcede "mobbing", "bullying", "harassment", "psychological terrorization", "workplace terrorization" ve "emotional abuse" terimleri ile ifade edilen bu olgu, Türkçede "yıldırma" ve "duygusal taciz" ile ifade edilmektedir. İçeriğinde fiziksel olmayan, duygusal saldırganlık veya duygusal taciz eylemleri bulunmaktadır. Leymann'a göre yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddettir (Aktaran: Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:4-5). Yıldırma, kişinin yalancı olduğunun ima edilmesi, alaya alınması, hakkında dedikodu çıkarılması veya diğerleriyle iletişimden mahrum bırakılması gibi

birçok davranış şeklinde görülebilir. Field (2004) yıldırma kavramını, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla yıldırma, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusudur. Einarsen (2000:379) yıldırma, çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Einarsen aynı zamanda yıldırmanın, çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu süreç içinde zamanla düzeyinin arttığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini de belirtmektedir. Bu tanıma benzer bir tanım da Yüçetürk’ün (2003) tanımıdır. Yüçetürk yıldırma, örgütte, sık sık uygulanan uzun süre devam eden düşmanca eylemler olduğunu belirtmektedir.

Yıldırmaya herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti, dini, dili, yaşı, rengi veya statüsü ne olursa olsun her birey yıldırma eylemlerine kurban olarak seçilebilir. Araştırmacılar özellikle, bir örgütte çalışan ve statü farkı olan kişiler arasında meydana gelen yıldırma eylemlerini sınıflandırmışlardır. Bir örgüt içinde eylem, hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön çizer. Vandekerckho ve Commers (2003:41), eylemin çizdiği yöne göre, yıldırma, kendi içinde üç ayrı tipe ayırmışlardır. Bunlar; aşağı doğru yıldırma, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırma. Yatay yıldırma, aynı statüye sahip işgörenler arasında meydana gelen yıldırma. Yukarı doğru yıldırma eylemleri ise, alt statüde çalışanların üstlerine uyguladıkları yıldırma eylemleridir.

Yıldırmanın ortaya çıkmasındaki nedenlerle ilgili yapılan araştırmalarda daha çok örgütsel nedenler üzerinde durulmaktadır. Einarsen (2000: 391), yıldırma, işin fiziksel şartlarının yanı sıra, örgütün büyüklüğünün de etkili olabileceğini ileri sürmektedir. Vartia (1993), örgütlerde yıldırma neden olan faktörleri saptarken, örgütün iş tasarımındaki yetersizliğe, örgütsel liderliğin yetersizliğine, kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğüne ve örgütte bulunan düşük moral standartlara işaret etmektedir (Aktaran: Tutar, 2004). Schuster (1996) ise, örgüt içinde yıldırmanın potansiyel nedeni olarak, örgütün sosyal sistemini ve sosyal izolasyonunu göstermektedir (Aktaran: Zapf, 1999:74). Vandekerckhove ve Commers (2003:44), ABD’de yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, çalışanların %51’i sosyal izolasyonun iletişim zayıflığına neden olduğunu ve dolayısıyla yıldırma eylemlerine bir ortam hazırladığını ifade etmektedirler.

Bazı araştırmacılar, yıldırmaya maruz kalan kişilerle yaptıkları görüşmelerden, onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu işgörenlerin iş yaşamında zekâ, yeterlik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve kendilerini işlerine ve örgütlerine adanma gibi birçok olumlu özellik gösterdiklerini ileri sürmektedirler (Baltaş, 2003; Mikkelsen ve Einarsen, 2002b:95). Bunlar, duygusal zekâsı yüksek olan; kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelten kişilerdir. Genellikle, ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:51).

Yıldırma eylemleri, hem bireyler hem de örgütler üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bireyler üzerinde meydana gelen olumsuz sonuçlarla ilgili araştırmalar daha çok, bu eylemlerin kurbanlar üzerinde bıraktığı psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmaktadır. Bu yönde yapılan araştırmalar, örgütlerde yıldırmaya maruz kalmak ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikâyetlerinin artması arasında önemli bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Baltaş ve Baltaş (1998: 87), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikâyetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada, sonuçlarına göre, yıldırmaya maruz kalanların % 27'sinin psikolojik sağlık şikâyetleri, % 10'unun ise psikosomatik sağlık şikâyetleri olduğunu saptamışlardır. Birçok araştırma, koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, yüksek tansiyon, gerginlik ve depresyon gibi sorunların kişinin işinden ve çalışma koşullarından memnun olmayışından kaynaklandığını göstermektedir. Çoğu araştırmacı ve psikolog bu tür eylemlerin şiddetli derecede yaşanmasının kurban kişileri intihara kadar sürüklediğini ifade etmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:3).

Yıldırmanın, örgüt üzerinde meydana getirdiği olumsuz sonuçları da vardır. Harrison, ABD'de 9000 kamu işgöreninin üzerinde yapılan araştırmada, kadın işgörenlerin % 42'sinin, erkek işgörenlerin ise % 15'inin son iki yılda yıldırmaya maruz kaldığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu hesaplandığını belirtmektedir (Aktaran: Arpacıoğlu, 2003). Bu davranış türlerinden dolayı meydana gelen personel dönüşümünün maliyeti de çok yüksektir. Namie'ye (1999) göre, yıldırmaya başvuran bir işgörenle karşı karşıya kalan işgörenlerin % 82'si örgütten ayrılmaktadır. Bunların % 34'ü yıldırma sonucunda ortaya çıkan sağlık nedenlerinden, % 44'ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin, kendilerini kolayca “yetersiz” olarak belirlemesi, ya da yönetimin kararıyla örgütten ayrılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin yıldırma maruz kalmalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamaktır. Bu araştırma da yıldırma, iki farklı açıdan incelemiştir. Birincisi öğretmen ve yöneticilerin, kurban olarak seçilmesinde cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olup olmadığı, diğeri ise, yıldırma eylemleri uygulayanların cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olup olmadığıdır. Bu araştırma, eğitim örgütlerinde yıldırmanın cinsiyet üzerindeki etkisini inceleyeceği için alan yazına önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır:

1. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre “Kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre “Sosyal ilişkiler” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre “İtibara saldırı” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlere yıldırma uygulayanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreninde, 2004-2005 eğitim ve öğretim yılında MEB’e bağlı ve Ankara İlinde bulunan 979 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 26383 öğretmen bulunmaktadır (MEB-APK, 2004: 73). Bu evren içerisinden seçkisiz olarak 16 ilköğretim okulu alınmıştır. Araştırma verileri, örnekleme giren gönüllü 347 öğretmen ve yöneticiye uygulanan anket ile toplanmıştır. Tablo 1’de evren ve örnekleme bulunan, erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Evren ve Örneklemde Bulunan Kadın ve Erkek Öğretmenlerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	Evrendeki Dağılım		Örneklemdeki Dağılım	
	f	%	f	%
Erkek	8,699	32,97	115	33,1
Kadın	17,684	67,03	232	66,9
Toplam	26,383	100,0	347	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, evrende bulunan öğretmenlerin % 32,97'si erkek, % 67,03'ü ise kadındır (MEB-APK, 2004: 76). Örneklemde bulunan öğretmenlerin ise % 33,1'i erkek, % 66,9'u ise kadındır. Bu veriler, alınan örneklemin, evreni cinsiyet yönünden temsil ettiğini göstermektedir.

Veri Toplama Aracının Toplanması ve Verilerin Analizi

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla araştırmacılar, alanyazını taramış ve yabancı ülkelerde konu ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiştir. Bu inceleme sonunda, çeşitli kaynaklardan yararlanarak anket hazırlamıştır. Araştırmacılar, araştırma anketinin hazırlanması aşamasında anketin içerik geçerliliği için, beş ayrı araştırma uzmanının görüşüne başvurmuştur. Anket, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda düzeltilmiştir.

Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, ankete katılanların kişisel bilgileri, ikinci bölümde yıldırma davranışlarına ilişkin 52 soru bulunmaktadır. Bu sorular, Leymann tarafından geliştirilen yıldırma davranışlarından, ABD'de internet üzerinden 1998'de yapılmış olan kampanyada edinilmiş olan bilgilerden, Clarke (2002) yazmış olduğu "Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika" kitabından yararlanılarak geliştirilmiştir. Anketin ikinci bölümü, 5'li Likert türü derecelendirme ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek "1-Hiçbir zaman", "2-Nadiren", "3-Bazen", "4-Çoğu zaman" ve "5-Her zaman" şeklindedir. Anketin üçüncü bölümünde, yıldırma eylemlerini uygulayanlara ait bir profil elde etmek için, ankete katılanlardan, maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini uygulayanlar hakkında bilgi istenmiştir. Ancak ankete katılanların % 41'i bu bölümü cevaplandırmamıştır. Anketin cronbach alpha kat sayısı .94'tür. Anketin güvenilirlik ve geçerliliğini hesaplamak için, anket 347 öğretmene uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, envanterin 52 maddeden ve 4 alt boyuttan oluştuğu, kümülatif varyansın .94 olduğu anlaşılmıştır. Alt boyutlara ilişkin değerler ise şu şekildedir: Kendini gösterme ve iletişim (11) .84, Sosyal ilişkiler (7)

.77, İtibara saldırı (17) .87 ve Yaşam kalitesi-mesleki doyum (17) .84'tür. Alt boyutların faktör yükleri ise, Kendini gösterme ve iletişim .37 ile .66, Sosyal ilişkiler .38 ile .61, İtibara saldırı .33 ile 67 ve Yaşam kalitesi-mesleki doyum .37 ile .87'dir. Verilerin analizinde SPSS 13.0 programından yararlanılmış; frekans (f), yüzde (%), kaykare ve tek yönlü varyans analizi hesaplanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Toplanan veriler için, SPSS 13.0 programında, frekans dağılımı, yüzde ve t-testi hesaplanmıştır.

Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre “Kendini Gösterme ve İletişim” boyutuna ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

S.	Soru	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p<.05
1.	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması,	Erkek Kadın	115 229	2,02 1,98	1,13 1,03	,357	,721
2.	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Erkek Kadın	113 231	1,92 1,92	1,01 ,99	-,015	,988
3.	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Erkek Kadın	114 230	1,87 1,67	,96 ,86	1,932	,054
4.	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Erkek Kadın	114 231	1,71 1,58	,84 ,76	1,528	,127
5.	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Erkek Kadın	114 232	1,38 1,19	,74 ,52	2,691	,007*
6.	Telefonla rahatsız edilme durumu,	Erkek Kadın	112 232	1,31 1,14	,58 ,42	3,052	,002*
7.	Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,	Erkek Kadın	113 230	1,46 1,26	,76 ,63	2,598	,010*
8.	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Erkek Kadın	114 231	1,17 1,06	,50 ,33	2,537	,012*
9.	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Erkek Kadın	114 231	2,07 2,02	1,13 1,02	,471	,638
10.	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mükleti verilmemesi,	Erkek Kadın	111 226	2,09 1,85	1,16 ,98	1,946	,053
11.	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Erkek Kadın	112 228	2,36 2,19	1,17 1,15	1,292	,197

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile “Kendini Gösterme ve İletişim” boyutunda yaşadığı yıldırma ile ilgili dağılım incelendiğinde; “Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi” [$t_{(344)}=2.691$, $p<.05$], “Telefonla rahatsız edilme durumu”

[$t_{(342)}=3.052$, $p<.05$], “Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi” [$t_{(341)}=2.598$, $p<.05$] ve “Yalancı olduğunuzun ima edilmesi” [$t_{(343)}=2.537$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin, yıldırımaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, erkek öğretmen ve yöneticilerin çevreleri tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla yıldırımaya maruz kaldığı ifade edilebilir.

Diğer maddeler incelendiğinde, “Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması” [$t_{(342)}=0.357$, $p>.05$], “Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması” [$t_{(342)}= -0.015$, $p>.05$], “Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması” [$t_{(342)}=1.932$, $p>.05$], “İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması” [$t_{(343)}=1.528$, $p>.05$], “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” [$t_{(343)}=0.471$, $p>.05$], “Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi” [$t_{(335)}=1.946$, $p>.05$] ve “İş yükünüzün sürekli olarak artırılması” [$t_{(338)}=1.292$, $p>.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin yıldırımaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre “Sosyal İlişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

S.	Soru	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p<.05
12.	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Erkek Kadın	114 232	1,56 1,38	,72 ,70	2,125	,034*
13.	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	Erkek Kadın	114 230	1,32 1,19	,63 ,55	1,993	,047*
14.	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Erkek Kadın	114 231	1,10 1,06	,40 ,32	,882	,378
15.	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Erkek Kadın	114 231	1,35 1,31	,79 ,72	,407	,684
16.	Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması,	Erkek Kadın	113 230	1,69 1,40	1,05 ,68	2,973	,003*
17.	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Erkek Kadın	114 231	1,26 1,23	,66 ,83	,327	,744
18.	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Erkek Kadın	114 231	1,61 1,39	,92 ,85	2,183	,030*

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile “Sosyal İlişkiler” boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleriyle ilgili dağılım incelendiğinde; “İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması” [$t_{(344)}=2.125$, $p<.05$], “Başkalarıyla görüşme hakkından

yoksun bırakılma durumunuz” [$t_{(342)}=1.993$, $p<.05$], “Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması” [$t_{(341)}=2.973$, $p<.05$] ve “Çalıştığımız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu” [$t_{(343)}=2.183$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, erkek öğretmen ve yöneticilerin çevreleri tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı ifade edilebilir.

Diğer maddeler incelendiğinde, “Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması” [$t_{(343)}=0.882$, $p>.05$], “Size, yokmuşsunuz gibi davranılması” [$t_{(343)}=0.407$, $p>.05$] ve “Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz” [$t_{(343)}=0.327$, $p>.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre “**İtibara Saldırı**” boyutuna ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 4’te verilmiştir.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile “İtibara Saldırı” boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleriyle ilgili dağılım incelendiğinde; “Arkanızdan kötü söylenip konuşulması” [$t_{(344)}=2.504$, $p<.05$], “Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması” [$t_{(342)}=2.866$, $p<.05$], “Etnik kimliğinizle alay edilmesi” [$t_{(344)}=2.069$, $p<.05$] ve “Tutarsız olmakla suçlanmanız” [$t_{(344)}=2.363$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, erkek öğretmen ve yöneticilerin çevreleri tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı ifade edilebilir.

Diğer maddelere ilişkin, “Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması” [$t_{(344)}=1.853$, $p>.05$], “Herhangi bir özrünüze alay edilmesi” [$t_{(344)}=1.254$, $p>.05$], “El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesinizin taklit edilerek alaya alınması” [$t_{(344)}=1.298$, $p>.05$], “Politik ya da dinî inançlarınızla alay edilmesi” [$t_{(344)}=0.526$, $p>.05$], “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması” [$t_{(344)}=0.928$, $p>.05$], “Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz” [$t_{(343)}=0.462$, $p>.05$], “Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” [$t_{(343)}=0.799$, $p>.05$], “Kararlarınızın sürekli sorgulanması” [$t_{(344)}=0.249$, $p>.05$],

**Tablo 4. Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre “İtibara Saldırı”
Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı**

S.	Soru	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p<0,05
19.	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Erkek	114	1,71	1,37	2,504	,013*
		Kadın	232	1,43	,72		
20.	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Erkek	114	1,50	,84	2,866	,004*
		Kadın	230	1,27	,59		
21.	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacımız varmış gibi davranılması,	Erkek	114	1,11	,41	1,853	,065
		Kadın	232	1,04	,25		
22.	Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,	Erkek	114	1,07	,35	1,254	,211
		Kadın	232	1,03	,23		
23.	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesinizin taklit edilerek alaya alınması,	Erkek	114	1,14	,46	1,298	,195
		Kadın	232	1,09	,35		
24.	Politik ya da dinî inançlarınızla alay edilmesi,	Erkek	114	1,22	,54	,526	,599
		Kadın	232	1,19	,57		
25.	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Erkek	114	1,16	,51	2,069	,039*
		Kadın	232	1,07	,32		
26.	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Erkek	114	1,23	,59	,928	,354
		Kadın	232	1,18	,48		
27.	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Erkek	114	1,22	,62	,462	,645
		Kadın	231	1,19	,50		
28.	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	Erkek	114	1,70	,92	,799	,425
		Kadın	231	1,62	,82		
29.	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Erkek	114	1,50	,75	,249	,803
		Kadın	232	1,47	,75		
30.	Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Erkek	114	1,52	,85	-,328	,743
		Kadın	230	1,56	,94		
31.	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Erkek	114	1,14	,44	1,233	,218
		Kadın	232	1,09	,29		
32.	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	Erkek	114	1,07	,27	1,234	,218
		Kadın	231	1,04	,24		
33.	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	Erkek	114	1,05	,29	1,810	,071
		Kadın	232	1,01	,11		
34.	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Erkek	114	1,17	,50	2,363	,019*
		Kadın	232	1,06	,32		
35.	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Erkek	114	1,49	,84	,197	,844
		Kadın	231	1,47	,86		

“Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi” [$t_{(342)} = -0.328$, $p > .05$], “Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz” [$t_{(344)} = 1.233$, $p > .05$], “Şerefimize leke sürülmeye çalışılması” [$t_{(343)} = 1.234$, $p > .05$], “Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız” [$t_{(344)} = 1.810$, $p > .05$] ve “Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz” [$t_{(343)} = 0.197$, $p > .05$] ifadelerine ilişkin, erkek

öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Görüşlerin Dağılımı

S.	Soru	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p<0,05
36.	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Erkek	113	1,80	,98	1,767	,078
		Kadın	227	1,62	,86		
37.	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	Erkek	114	1,83	1,0	,459	,647
		Kadın	227	1,77	1,01		
38.	Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	Erkek	114	1,62	,90	1,095	,274
		Kadın	227	1,51	,82		
39.	Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	Erkek	114	1,56	,95	-,986	,325
		Kadın	228	1,66	,92		
40.	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Erkek	114	1,60	,98	1,029	,304
		Kadın	228	1,50	,84		
41.	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Erkek	114	1,24	,67	1,712	,088
		Kadın	226	1,14	,43		
42.	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Erkek	114	1,34	,82	2,443	,015*
		Kadın	226	1,16	,51		
43.	Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Erkek	114	1,20	,50	,000	1,000
		Kadın	228	1,20	,58		
44.	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Erkek	114	1,30	,74	,907	,365
		Kadın	227	1,22	,87		
45.	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Erkek	114	1,35	,74	1,783	,076
		Kadın	228	1,22	,55		
46.	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Erkek	113	1,14	,44	-,200	,842
		Kadın	228	1,17	2,01		
47.	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef hâline getirilme durumunuz,	Erkek	113	1,39	,77	2,605	,010*
		Kadın	228	1,21	,53		
48.	Sorumluluğunuzun artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması	Erkek	112	1,44	,90	1,443	,150
		Kadın	227	1,31	,70		
49.	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Erkek	112	1,43	,94	1,492	,137
		Kadın	227	1,29	,80		
50.	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Erkek	113	1,29	,70	2,380	,018*
		Kadın	226	1,14	,42		
51.	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Erkek	113	1,61	1,04	,708	,479
		Kadın	227	1,52	1,14		
52.	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Erkek	112	1,47	,91	3,151	,002*
		Kadın	227	1,22	,55		

Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri ile “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleriyle ilgili dağılım incelendiğinde; “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi” [$t_{(338)}=2.443$, $p<.05$], “Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef hâline getirilme durumunuz” [$t_{(339)}=2.605$, $p<.05$], “Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz” [$t_{(337)}=2.380$, $p<.05$] ve “Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması” [$t_{(337)}=3.151$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, erkek öğretmen ve yöneticilerin çevreleri tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı ifade edilebilir.

Diğer maddelere ilişkin, “Size önemli görevlerin verilmemesi” [$t_{(338)}=1.767$, $p>.05$], “Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması” [$t_{(339)}=0.459$, $p>.05$], “Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz” [$t_{(339)}=1.095$, $p>.05$], “Anlamsız görevler yapmanız istenmesi” [$t_{(340)}=-0.986$, $p>.05$], “Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi” [$t_{(340)}=1.029$, $p>.05$], “Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi” [$t_{(338)}=1.712$, $p>.05$], “Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi” [$t_{(340)}=0.000$, $p>.05$], “Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması” [$t_{(339)}=0.907$, $p>.05$], “Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz” [$t_{(340)}=1.783$, $p>.05$], “Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz” [$t_{(339)}=-2.00$, $p>.05$], “Sorumluluğunuzun artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması” [$t_{(337)}=1.443$, $p>.05$], “Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız” [$t_{(337)}=1.492$, $p>.05$] ve “Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz” [$t_{(338)}=0.708$, $p>.05$] ifadelerine ilişkin, erkek öğretmen ve yöneticiler ile kadın öğretmen ve yöneticilerin yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine ilişkin yıldırma davranışları uygulayanların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 6’da verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 144’ü, yıldırma davranışı uygulayanların cinsiyetine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değışkende dağılım 203 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışları Uygulayanların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	Erkek		Kadın		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Erkek	63	85,1	11	14,9	74	100
Kadın	84	65,1	45	34,9	129	100
Toplam	147	72,4	56	27,6	203	100

($\chi^2=9.34$, $p<.05$)

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, erkekler yıldırma uygulayanların % 85,1'i erkek; % 14,9'u ise kadındır. Aynı şekilde kadınlara da yıldırma yapanların % 65,1'i erkek; % 34,9'u ise kadındır. Her iki cinsiyet grubunda da erkekler daha fazla yıldırma yapmaktadır. Kadınlar her ne kadar erkeklerden yıldırma görse de, kadınlar tarafından da yıldırmaya maruz bırakılmaktadırlar. Yıldırma yapanların cinsiyetleri ile yıldırmaya uğrayanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($\chi^2=9.34$, $p<.05$). Başka bir anlatımla, erkekler, kadınlardan daha fazla yıldırma davranışları sergilemektedirler. Araştırma sonuçları, Leymann (1993), Niedl (1996), Zapf ve diğerleri (1996) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Tartışma

“Kendini Gösterme ve İletişim”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saygı” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu erkeklerin, kadınlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını göstermektedir. Mikkelsen ve Einarsen (2002a:401), İsveç'te yaptıkları araştırma sonuçlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuşlardır. Cinsiyetin, yıldırmanın yaşanmasında etkili olmadığını ifade eden diğer bir araştırma da, Leymann (1993) ve Niedl'in, (1996) çalışmalarıdır. Einarsen ve Skogstad'ın, (1996) Norveç'te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yürüttükleri bir çalışmaya göre de yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Michael, Aktaran: Arpacıoğlu, 2003).

Bu araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları görülmektedir. Diğer ülkelerde yıldırma maruz kalmada cinsiyet önemli bir değişken olmamasına rağmen, Türkiye’de cinsiyetin bu araştırmada ön plana çıkma sebebi, Türk toplumunun kültürel yapısının, bir kadına yönelik olumsuz tutumları hoşgörü ile karşılayıp onaylamamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, ülkemizde kadınların yıldırma maruz olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermektedir. Bu farklılık, Türk toplumunda kadınlara karşı daha fazla koruyucu kültürünün hâkim olduğunu, kadınların fiziksel zayıflığından yararlanarak ABD’deki gibi saldırgan bir tavır sergilenmediği şeklinde yorumlanabilir. Erkekler için yıldırmanın, yine erkek öğretmen ve yöneticiler tarafından yapıyor olması da, bu durumun göstergesidir. Araştırmada ortaya çıkan bu fark, toplumlar arasındaki kadın ve erkekler için uygulanan yıldırma eylemlerinin farkını göstermektedir. İskandinav ülkelerindeki toplumlarda kadın ve erkekler arasında fark gözetilmediğini, ABD’de ise kadınların zayıflığına karşı daha saldırgan bir tutum izlenip daha çok kurban olarak seçilmiş olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın diğer bulgusu, yıldırma davranışlarının daha çok erkekler tarafından yapıldığıdır. Erkekler hem kadınlara hem de erkekler için daha fazla yıldırma uygulamaktadır. Kadınlara erkekler daha fazla yıldırma yaparken, kadınlar da kendi cinsiyet gruplarına daha fazla yıldırma yapma eğilimi içindedirler. Erkekler, kadınlara göre daha fazla yıldırma davranışları sergilemektedirler. Leymann’ın (1993) araştırmasında erkek mağdurların %76’sı erkekler tarafından, %21’i bayanlar ve erkekler tarafından, sadece % 3’ü bayanlar tarafından yıldırma maruz kalmıştır. Bunun tersine, bayanlar hem bayanlar tarafından % 40 hem de erkekler tarafından % 30 ya da her ikisi tarafından da % 30 oranında yıldırma maruz kalmıştır. Ayrıca Niedl (1996) bayanların; çoğunlukla erkekler, bayan ve erkekler ve yalnız bayanlar tarafından yıldırma uğrarken, erkekler için saldırganlığı tespit etmiştir. Sonuç olarak, Zapf ve diğerleri (1996) bayanların erkekler için % 47, erkeklerin bayanlar için % 77 saldırdığından daha az sıklıkla saldırdığını ortaya koymuştur. Tüm yaş gruplarında ve her iki cinsiyette yıldırma, olayların % 34’ünde tek birey tarafından gerçekleştirilmiştir; % 43’ünde ikiden dörde kadar bireyler tarafından ve sadece olayların az miktardaki arta kalanı, tüm grup tarafından gerçekleştirilmiştir (Leymann, 1993). Zapf ve diğerleri (1996) ve Niedl (1995) toplu saldırılarla ilgili daha yüksek oranlar tespit etmişlerdir. Zapf ve diğerleri (1996) araştırmalarının sadece % 10’u yalnız tek suçlu içermektedir. Ayrıca bu araştırmada, kurbanların % 49’unun sadece erkek yıldırma, % 30’unun sadece kadın yıldırma ve % 20’sinin ise

her iki cinsiyet tarafından yıldırıldığını belirtmiştir. Bu sonuç, elde ettiğimiz sonuçla aynı olmasa da, her iki çalışmada da yıldırma rolü oynayanların çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu göstermektedir. Bu çalışmada aynı zamanda erkeklerin daha çok erkekler tarafından, kadınların ise çoğunlukla erkekler tarafından yıldırıldıkları saptanmıştır. Bu bulgular yıldırma maruz kalmada sosyal değerlerin, kültürel yapının etkili olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin % 85'inin son altı ay içinde yıldırma maruz kaldığını açıklaması, bu tür eylemlerin okul örgütü içinde genel bir davranış türü olduğunu göstermektedir. Benzer sonuçlar, Einarsen ve Raknes (1997), Mikkelsen ve Einarsen'in (2002a) yaptıkları çalışmalarda da görülmüştür. Bu olayların düzenli bir şekilde yaşanması, yıldırmanın göstergesi olabilir. Orantısız olarak anket maddelerinin yüksek çıkması, öğretmenler arasında olumsuz bir iletişimin var olduğunu göstermektedir. Örneğin, iftira veya söylentilere maruz kalmak, birinin düşüncesinin veya görüşünün ihmal edilmesi, alaya alınma, çirkin yorumlara ve hakarete maruz kalmak, okuldaki potansiyel bir sorunun göstergesidir (Zapf ve arkadaşları, 1996; Einarsen ve Raknes, 1997; Mikkelsen ve Einarsen, 2002b).

Eğitim örgütlerinde yüksek oranda yıldırmanın yaşanıyor olmasını, Davenport ve arkadaşları, (2003:62), yüksek başarıya sahip bir çalışanın varlığı diğer çalışanları rahatsız edebilir ve bu durum yıldırma sürecini başlatabilir şeklinde yorumlamaktadırlar. İşyerinde bir kişinin gösterdiği başarı, diğerlerini rahatsız ettiğinde bu durum, yıldırma eyleminin başlaması için potansiyel bir neden oluşturabilir, düşüncesi insan unsurunun etkili olduğu eğitim örgütlerinde kısmen de söz konusudur. Ancak, süreci tek bir değişkene ya da bir grup değişkene bağlamak doğru değildir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda, "kendini gösterme ve iletişim", "sosyal ilişkiler", "itibara saygı" ve "yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve yıldırma, her iki cinsiyet grubuna da daha fazla erkeklerin uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okullarda yıldırmanın neden olduğu enerji ve zaman kaybını önlemek, yıldırma eylemlerinin önlenmesiyle mümkün olur. Yıldırmanın engellenmesi amacıyla, okul yöneticilerine ve öğretmenlere şunlar önerilebilir:

1. Okulda çalışanlar arası sorunlar görmezden gelinmemeli ve meydana gelen sorunlar, en kısa sürede ve adil bir şekilde çözüme bağlanmalıdır.

2. Okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında iletişimin daha çok güçlendirilmeli ve iletişim kanallarının sadece hiyerarşiye bağlı kalmaması sağlanmalıdır.

3. Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır.

4. Okul yöneticileri çalışanlara eşit mesafede olmalıdır.

5. Okulda öğretmenlere yönelik yapılan sosyal izolasyona izin verilmemelidir.

Kaynaklar

- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. İnternet'ten 23.09.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.hrdergi.com>.
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları: Yayınlanmamış doktora tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataklı, A. (1999). Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti. Çağdaş Eğitim Dergisi, 146 (3), 16-32.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1998). Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul: Remzi Yayınları.
- Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma . İnternet'ten 25.8.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>
- Bjorkqvist, K.; Osterman, K. ve Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. Aggressive Behavior, 20, 173-184.
- Borg, G. M. ve Riding J. R. (1991). Occupational stress and job .satisfaction among school administrators. Journal Of Educational Administration, 31 (1), 4-21.
- 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.
- Brodsky, C. (1976). The Harassed Worker, Toronto: Lexington Books DC Heath and Company.
- Capel, S. A. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. British Journal of Educational Psychology, 61, 36-45.

- Clarke, J. (2002). Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika, İstanbul: Mess Yayınları.
- Davenport, N.; Schwartz, R. ve Elliott, G. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları.
- Demir, K. (1997). Orta Öğretim Okullarında Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Stres Kaynakları: Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dick, R. Van ve Wagner, U. (2001). Stres 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, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, 12, 247-263.
- Einarsen, S.; Matthiesen, S. B. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand, 14, 563-568.
- Einarsen, S.; Raknes, B. I.; Matthiesen, S. B. ve Hellesoy, O. H. (1996) Bullying at work and its relationships with health complaints. Moderating effects of social support and personality. Nordisk Psykologi, 48, 116-137.
- 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.
- Field, T. Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised. İnternet'ten 25.5.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.bullyonline.org/personal.htm>.
- Friesen, D.; Prokop, C. M. ve Sarros, J. C. (1988). Why teachers burn out. Educational Research Quarterly, 12, 9-19.
- Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burn out among educators. Journal of Organizational Behaviour, 10, 179-188.
- Kayum, A. (2002). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel stres Kaynakları: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kyriacou, C. ve Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress Educational Studies, 4, 1-6.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg, Rowohlt.
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002a). Relationships Between Exposure To Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. Scandinavian Journal of Psychology, 43, 397-405.
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002b). Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11 (1), 87-111
- Millî Eğitim Bakanlığı APK Kurulu Başkanlığı. (2005). 2004-2005 Millî Eğitim İstatistikleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- Namie, G. (1999). The Workplace Mobbing. İnternet'ten 25.05.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.bullyonline.org/personal.htm>.
- Nield, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Özdayı, N. (1990). Resmî ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi: Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi.
- Pehlivan, İ. (1993). Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları: Yayımlanmamış doktora tezi: Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Nedenleri İnternet'ten 13.01.2004 tarihinde elde edilmiştir. <http://www.yenibir.com/kariyerdestekkendinintani/0,,lmt-0@lc-1,00.asp>
- Tümekaya, S. (1996). Öğretmenlerde Tükenmişlik; Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları: Yayımlanmamış doktora tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. (2003). Downward Workplace Mobbing: a Sign of The Times? *Journal of business Ethics*, 45: 41-50.

- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldıırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi? İnternette 14.05.2004 tarihinde elde edilmiştir. http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D.; Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

*Summary***A STUDY ON ACTS OF MOBBING SUFFERED BY
TEACHERS IN TERMS OF THEIR GENDER*****Necati CEMALOĞLU******Abbas ERTÜRK*****

Intimidating behaviors damage both the health of teachers who work in schools and the efforts of educational institutions to reach their targets. This study aims at analyzing the intimidating incidents which take place in schools with respect to gender. The main goal of this study to determine whether there are any meaningful differences among woman teachers and man teachers who work in primary schools in terms of the extent that they are exposed to and conduct the intimidating behaviors. With this goal, the answers of the following questions are sought: 1. How is the gender distribution between teachers who participated in the research? 2. Are there any significant differences between woman teachers and man teachers in terms of the extent that they are exposed to the intimidating behaviors which take place in primary schools? 3. Are there any significant differences between woman teachers and man teachers in terms of the extent that they conduct the intimidating behaviors in primary schools?

In line with these goals, the domain of the research which is planned in a screening model covers the staff of education and management who work in the primary schools which are affiliated to the Ministry of National Education (MEF) in the province of Ankara in 2004-2005 education year. The research collected samples which covered 347 teachers and managers who are in 16 primary schools in four central districts of Ankara. The tool of data collection is made up of three sections.

* Bu makaledeki veriler, Gazi Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eylül 2005'te kabul edilen "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Address for correspondence: ** Yard. Doç. Dr. Necati Cemaloğlu, Gazi Üniversitesi-Gazi Eğitim Fakültesi Teknikokullar/Ankara, necem@gazi.edu.tr *** Abbas Ertürk, Polatlı And. Tek. ve End. Mes. Lisesi Polatlı/Ankara, abbas_erturk@mynet.com

In the first section, personal data about teachers and managers are collected. For the second section of the research, a questionnaire which is made up of four separate dimensions in fivefold Likert type is prepared in order to measure the frequency of the intimidating behaviors to which teachers and managers are exposed. In the third section of the questionnaire, interviewees are asked to give personal information about the offenders of intimidating behaviors in order to create an offender profile. After conducting the research questionnaire and relevant responds are collected, answers are evaluated by using SPSS 13.0. In order to determine the views of the managers and teachers in the scope of the research about the intimidating behaviors in primary schools, arithmetic mean is calculated; “t” test and “variation analysis” are conducted to determine any significant differences between these views and $P < 0,05$ significance level is taken as basis.

From the analysis of the data collected, studies are conducted in line with the goals. It was seen that one third of the interviewees is men and tow third is women. With regard to being exposed to intimidating behaviors, it is determined that man teachers and managers are more subjected to intimidating behaviors when compared to woman teachers and managers in all four dimensions. In addition, man teachers and managers conduct more intimidating behaviors than women in all dimensions. These information can be evaluated as follows: man teachers and managers play more active role than woman teachers and managers with regard to the intimidating behaviors. Teachers’ efforts to prevent such behaviors which cause the loss of energy and staff in workplaces is of vital importance for both employees and the organization itself. To prevent such behaviors, positive relations should be established, social isolation should not be allowed and employees should be treated equally in a fair manner.