



İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerinin İncelenmesi

Examining The Levels Of Intimidation Behavior Of Primary And Secondary School Teachers

Mehmet Ali ÇÜRT

Milli Eğitim Bakanlığı/Dursun Korkmaz İlkokulu Samsun-Türkiye

Orcid:<https://orcid.org/0000-0002-3045-8720>

Ümran ÇÜRT

Milli Eğitim Bakanlığı/Armutlu İlkokulu Samsun-Türkiye

Orcid:<https://orcid.org/0000-0002-8863-3958>

ÖZET

Bu araştırmanın amacı okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma tarama modeli esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Korkmaz'ın 2015 yılında yüksek lisans tezi için geliştirdiği 39 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun'un Çarşamba, Vezirköprü, İlkadım, Yakakent ilçesinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle Çarşamba, Vezirköprü, İlkadım, Yakakent ilçelerindeki 117 öğretmene uygulanmıştır.

Veriler SPSS veri analiz programında işlenerek, aritmetik ortalama, Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi aracılığıyla sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ilk ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri çok düşük bulunmuştur. Yıldırma davranışlarının genel ortalaması 1,22 ortalamaıyla "çok seyrek" düzeyinde ölçülmüştür. Çalışılan kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması, görüş ve önerilerin dikkate alınmaması, performansı etkileyecek bilgilerin saklanması, en çok şikâyet edilen mobbing davranışları olarak tespit edilmiştir. Yıldırma davranışlarıyla yaş arasında ve yıldırma davranışlarıyla kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yıldırma davranışlarıyla medeni durum, cinsiyet, branş, eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, ortaokul, İlkokul, Öğretmen

ABSTRACT

The aim of this research is to reveal teacher views on the intimidation behaviors experienced in schools. The research was based on the scan model. The survey included 39 questions that Korkmaz developed for his master's thesis in 2015 as a data collection tool. The research universe consists of the first and secondary school teachers in Samsun's Çarşamba, Vezirköprü, İlkadım, Yakakent districts in 2016-2017 academic year. The sample was applied to 117 teachers in the Vezirköprü, İlkadım, Yakakent and Çarşamba districts, using a simple selfless sampling method

The data were processed in the SPSS data analysis program and the results were obtained through the arithmetic mean, Mann Whitney and Kruskal Wallis test. According to the research results, the levels of intimidation exposure of primary and secondary school teachers were found to be very low. The general average of the intimidation behavior has measured to "very seldom" with an average of 1,22 It has been identified as the mobbing behaviors that have been most complained of, restricting the possibility of self-disclosure, disregard of opinions and recommendations, and retention of information that will affect performance. There has been a meaningful relationship between intimidation behavior and age and intimidation behavior and seniority. There was no meaningful relationship between intimidation behavior and marital status, gender, branch, education

Keywords: Intimidation, secondary school, primary school, Teacher

1.GİRİŞ

Yıldırma ilgili araştırmalar yakın zamanda yapılsa da bu kavram ilk defa Konrad Lorenz aracılığıyla 1960'lı yıllarda hayvanların birbirlerine karşı takındıkları olumsuz davranışlara anlatmak için kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 26; Akt. Pekdemir, 2010:5). İş hayatında mobbing ise 1980'li yıllarda Heinz Leymann aracılığıyla aynı hareketlerin kasten belli bir süreyle uygulanması

sonucu verilen isim olarak göze çarpmaktadır (Tınaz, 2011: 11; Akt. Yılmaz, 2014: 14). Artık dünyada yıldırmanın gerçekliği kabul edilmesine rağmen tam olarak bir tanımda uzlaşmamıştır. Mobbingin ne olduğu konusunda fikirler genel olarak bu konuda araştırma yapanların mağdurların yaşadıklarını anlatmasından yararlanarak yapılmaktadır. Belli bir tanım yapılamamasından kaynaklı kimin hangi davranışının mobbing olacağı hangisinin olmayacağı kesin sınırlarla çizilememiştir. Mobbing olduğu kanısına varabilmek için belli başlı noktalara bakmak gerekir. Bunlar; yıldırma davranışına uğrayanın bunu nasıl algıladığı ve içselleştirdiği, bu davranışların ne kadar sıklıkta yapıldığı ve ne kadar zamandır olduğudur (Aldıç, 2011: 6).

1.1. Araştırmanın Problemi

Yıldırma davranışı diğer adıyla mobbing iş hayatında iş hayatı var olduğundan beri olmakla beraber örgüte olan etkisi yeni yani anlaşılmaya başlayan bir olgudur. Yapılan araştırmalara bakıldığında örgüte zararı sanıldığından daha üst düzeydedir. Mobbing yapılan kişiyle sınırlı kalmayıp tüm ortamı olumsuz etkilemekte bu durumda örgütte dolaylı yollardan ek maliyetler getirmektedir. Ülkemizde örgütü yönetenlerin bu durumu göz önüne alarak örgüt politikalarını oluşturmaları; yöneticilerin örgütte çalışanlarının ortamını, çalışanları psikolojik durumunu, örgüt ortamının havasını en üst düzeye çıkaracak tedbirler alarak örgütteki çalışanlardan en üst düzeyde verim almayı amaç haline getirmelidir. Bu araştırmanın problemini, “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına uğrama düzeyleri ne durumdadır?” ifadesi oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri meslekteki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri branşa göre farklılık göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri eğitim durumuna farklılık göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışına uğrama düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumun gelişmesinde ve yeniden yapılanmasında önemli yeri olan okullarımızda; hem kendileri hem de milleti için yararlı bir vatandaş olması önemlidir. Bunu sağlayabilmenin yeterli ve nitelikli bir okul ortamının varlığı gereklidir. Okullarda kalitenin artmasında okuldaki iş görenlerin iletişimi büyük öneme sahiptir. Okullardaki öğretmen ve yöneticiler arasındaki iletişim bozuklukları okuldaki olumlu havanın bozulmasına buna bağlı olarak öğretmen ve yöneticilerin yeterli kapasitesini ortaya çıkaramamasına neden olmaktadır. Dünya’da ve ülkemizde işyerinde iletişimine bağlı olarak ortaya çıkan mobbing kavramı doğrudan örgütlerdeki kaliteyi etkilemektedir. Bizim yapacağımız bu çalışma ülkemizde mobbing uygulamalarına örnek kısa bir kesit sunacaktır. Bu araştırma ile mobbing uygulamalarının genel olarak neler olduğuna dair farkındalık kazanılacaktır (Yıldırım, 2010: 4).

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlerin anketteki soruları içten bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Anketler ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mobbing: Bir örgütte çalışan kişiye kendinden daha yetkili kişi, eşiti, ya da daha alt konumdaki çalışan tarafından çeşitli amaçlarla psikolojik olarak sindirmek amacıyla yapılan sistemli ve bilinçli saldırılardır (Özışık, 2014: 7).

Saldırgan: Mobbing davranışlarını düzenli bir şekilde uygulayan kişidir (Çetin, 2011: 13).

Mağdur: Mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanlara denir (Ertek, 2009: 51).

İzleyici: Kendi yıldırma davranışı içinde bulunmayan ancak bu davranışı dışarıdan gören çalışana denir (Öz, 2010: 9).

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yıldırma Davranışının Tanımı ve Kapsamı

“Mobbing, birini yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlı ve sürekli yapılan girişimlerdir“(Gökçe, 2008: 26). Leymann’a göre “işyerinde belirlediği yıldırıcı davranışlardan biri veya daha fazlasıyla, en az altı ay boyunca, haftada en az bir kez karşılaşan bir kişi, bir yıldırma süreci içindedir“(Gökçe, 2008: 30). Mobbing, çalışanın herhangi bir kademedeki çalışanı tarafından belli aralıklarla kasten yapılan “tehdit, aşağılama, küçük düşürme ve bezdirme“ gibi yapılan olumsuz davranışlardır (Tutar, 2015: 19). Yıldırma ile ilgili farklı araştırmacılar farklı tanım ve açıklamalarda bulunmuşlardır. Tablo 1’de yıldırma ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından kullanılan tanımlamalar ve terimlere ter verilmiştir.

Tablo 1. Yıldırma ile Açıklamada Farklı Araştırmacılar Tarafından Kullanılan Tanımlamalar ve Terimler

Kaynak	Terim	Tanımlama
Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)	Bir kişi tarafından başka bir kişiye karşı tekrar ve sürekli olarak eziyet etme, yıpratma, engelleme veya başka bir kişiden tepki alma girişiminde bulunulması ve başkasını kışkırtma, gözdağı verme veya onun istemediği davranışları yapmadır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (Günah keçisi)	Belli bir zamanda bir ve veya daha fazla kişinin başka kişi veya kişilerin tekrar eden olumsuz davranışlarına uğramasıdır.
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum(1989)	Mobbing (Yıldırma)	Bir veya daha fazla kişiyi bir veya daha fazla kişiyi kapsayan tekrarlı olumsuz davranışlardır.
Leymann (1990)	Mobbing / Psychological terror (Yıldırma,Psikolojik)	Hedef alınan bir kişiye bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik biçimde kurulan düşmanca ve etik olmayan iletişim.

	Terör)	
Kile (1990a)	Health endangering leadership (Sağlığı tehlikeye atan liderlik)	Bir üst düzey yönetici tarafından açık biçimde veya gizlice uzun süre sürekli olarak utandıran ve eziyet eden eylemlerde bulunulması.
Ashforth (1994)	Petty Tyranny (Adi zorbalık)	Gücünü diğerleri üzerinde, kendini olduğundan önemli göstererek, astlarını küçümseyerek, uyumsuzluklarda zorlayıcı kararlar alarak cezalandırmayı gelişigüzel kullanan bir liderdir.
Bjorkqvist, Osterman ve Hjelt-Back(1994)	Harassment (Taciz)	Herhangi bir nedenle kendini savunmaktan aciz bir veya daha fazla kişiye yönelik, zihinsel (bazen de fiziksel) rahatsızlık verme amaçlı tekrarlayan eylemler.

Kaynak: (Einarsen, 2000: 382; Akt. Yıldırım, 2010: 12).

2.2. Yıldırmanın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Bu alt başlık altında yıldırma ile şiddet, çatışma, zorbalık, cinsel taciz ve stres kavramları arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Mobbing-Şiddet: Şiddet kelimesi dilimize Arapçadan girmiştir. Kamus-ı Turki şiddeti “sertlik, sert ve katı davranış, kaba kuvvet kullanma“ anlamına gelecek şekilde anlatır (Tutar, 2015: 37). Şiddet eylemlerinin geçmişine baktığımızda insanlığın geçmişi kadar uzun olduğu görülmektedir. Tüm şiddet araştırmaları incelendiğinde birbirinden farklı görüşlerin olduğu meydana çıkar. Bu görüşleri ikiye ayırırsak ilki şiddeti farkında olmadan içten gelen bir davranış biçimi olarak algılanırken diğeri ise insanlık boyunca yaşayarak tecrübe ettiğimiz davranışlar olarak kabul etmektedir (Özışık; 2014: 13). Şiddetin gözle görülemeyen bir biçimi olan mobbing vücuda da zarar veren zorbalıktan daha etki edici ve psikolojik olarak daha yıpratıcıdır. Mobbingde kendimizi savunmak için ortadaki gerekçe görünür olmadığı için sorunu çözmek daha zordur (Şimşek Akgemici ve Çelik, 2003: 274; Akt. Özışık, 2014: 13).

Mobbing-çatışma: Çatışma temel manasıyla birden fazla birey ya da ekip tarafından ortaya çıkan ihtilaf olarak kabul edilmektedir (Koçel 2007:534; Akt. Özışık, 2014: 14). Mobbingi birçok kez çatışma ile aynı gibi görme yanlışına düşülmektedir. Mobbing başlangıcı çatışmalarla ortaya çıksa da etkileri bakımından farklı neticelere neden olmaktadır. Çatışmanın derecesi yükseldikçe bağlı olarak mobbingin etki derecesi de artmaktadır (Özler ve Mercan 2009: 69;Akt. Özışık, 2014: 14). Mobbing ile bireysel çatışma arasındaki farklar şunlardır:

- Mobbing uygulanan birey zatını korumakta güçlük çeker.
- Muameleyle tesir altına alınan birey muameleyi adaletsiz ve hor görülmüş olarak görür.
- Yanlış muamele bayağı bir zaman devam eder.
- Yapılan muamele çalışma hayatında tahmin edilen muameleyle tezat oluşturmaktadır (Einarsen, Hoel ve Nielsen, 2003: 13; Akt. Öz, 2010: 1).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi mobbing istenmeyen, hoşla gitmeyen davranışlarla bağlantılı iken, çatışmalar düzgün yöneltildiğinde işyerleri için yararlı bile olabilir. Çatışma, iyi yöneltmediğinde kişiye zarar verse de mobbing kadar etkili olmaz. Ancak mobbinge zemin hazırlayabilir (Öz, 2010: 19).

Mobbing-Zorbalık: Leymann zorbalık ve yıldırma gibi kavramların kullanım alanlarının farklı olduğunu ileri sürmektedir. İkisini birbirinden ayırt etmek için çalışanların davranışlarına

“yıldırma“, çocuk ve gençlerin birbirlerini yönelik ezici davranışlarına “zorbalık“ ifadesini kullanmayı önermiştir (Leyman, 2009; Yıldırım, 2010: 13). Zorbalık tanımı Heinemann’a göre kendi aralarında örgütlenmiş çocukların güçsüz çocukları ya da genel olarak güçsüz çocuğu seçerek zarar verici davranışlarda bulunmalarıdır. Zorbalığı mobbinden ayıran en önemli yanı ise zorbalığın “fiziksel saldırı ve tehdit“ manalarına gelmesidir. Mobbingde fiziksel şiddet ender görülmektedir. Daha çok psikolojiyle yakından ilişkilidir (Özışık, 2014: 17).

Mobbing-Cinsel taciz: Taciz kavramı, “başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler; sürekli diğer kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırma ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak” manasına gelmektedir (Arslan,2007: 10 Akt. Özışık, 2014: 16).

Cinsel taciz ise karşısındaki rızası olmadan ısrarla seksüel davranışlarda bulunmak olarak kabul edilebilir (Aydemir 2007: 5; Akt. Özışık, 2014: 16). Cinsel taciz ile mobbing birbiriyle aynı gibi görünse de aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Cinsel taciz çoğunlukla iki şahıstan oluşurken mobbing ise çoğunlukla bir ekip tarafından başka amaçlara ulaşmak için yapılır. Yani mobbingde salt amaç mobbing yapmak değil onun ile bağlantılı başka amaçlardır. Cinsel tacizin ise kendisi bir amaçtır (Özler ve Mercan 2009: 7-8;Özışık, 2014: 17).

Mobbing-Stres: Stres, insanın bulunduğu duruma uyum sağlayabilmek için vücudun salgılar aracılığıyla düşünsel ve bedensel harekete geçmesidir(Eren, 1998: 224;Akt. Çetin, 2011: 31).

Yapılan araştırmalara göz atıldığında mobbing ile stres arasında kayda değer bir bağ olduğunu ortaya çıkmıştır. Ancak stres mi yıldırmaya neden olur yıldırma mı strese sorusu tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır. Mobbingin uygulandığı yerlerdeki reaksiyon ile strese karşı uygulanan reaksiyon birbirine yakınlık göstermektedir. Fakat kritik konu işyerinin genel özellikleriyle bağlantılı bir sorun varsa tüm çalışanlar tesir altına girerken mobbingde ise bir kişi tesir altına girer (Kırel, 2008; Çetin, 2011: 32).

Çalışanlardan yüksek üretim beklenen işyerlerinde çalışanlar isteneni yerine getirmese mobbing ortaya çıkma ihtimali yüksek düzeydedir. Üsttekiler alttakine, alttakiler stresi çıkaran sorunun kaynağını gördüğü için kendi dengine yapılan mobbinge katılırlar (Önertoy, 2014: 66).

2.3. Yıldırma Sürecinde Rol Alanlar

Yıldırma aşamasında rol alanlar; mobbing eyleminde bulunanlar (saldırganlar, tacizciler, mobberler), mobbingden zarar görenler (kurbanlar, mağdurlar) ve mobbing izleyicileri olmak üzere üç temel başlık altında ele alınabilir.

Yıldırma Eyleminde Bulunanlar (Saldırganlar, Tacizciler, Mobberler)

Yıldırma davranışları anlayabilmek için en önemli yol mobberin özelliklerini araştırmaktır. Mobberler genellikle yaptığı davranışı kabul etmediğinden mobberin özelliklerini belirlemeye yarayan araştırma mobberler üzerinden yapmak imkânsızdır. Bunun yerine mobbing uyguladıkları kurban ve mağdurlar üzerinden yapılacak çalışma doğru sonucu vereceğinden bu yolla saldırırganlar hakkında bazı özelliklere ulaşılmıştır (Ertek, 2009: 46).

Yapılan araştırmalara göre mobberler; “kıskanç, kompleksli, takıntılı, sinirli olmaları, kısa dönemli planlama yapmaları, kişisel çıkarlarını örgüt çıkarlarından üstün tutmaları korkutma eğilimlerinin olması, en başarılı çalışan olma konusundaki saplantıları, duygudaşlık kuramamaları“ öne çıkan özellikleridir. (Ertek, 2009: 47). Bilinenin aksine mobbing kurbanla birlikte yapan içinde büyük felaket ortaya çıkarır. Başkalarına kötülük yapma amacında oldukları için bu vaziyet onda kendine zarar geleceği korkusu oluşturur(Tutar,2015:159-160).

Yıldırma Eyleminden Zarar Görenler (Kurbanlar, Mağdurlar)

Mobbingle karşı gelme cinsiyet, statü, ırk farkı gözetmeden dünyadaki her işyerinde olma ihtimali vardır. Leymann'a göre: "Kurban kurban olduğunu hissedendir (Özışık, 2014: 40). Leymann'ın tanımından anlaşılacağı gibi mağdur kendisine yapılan kasıtlı davranışların bilincindedir. Buna karşı kendini sorgulamaya belki de kendinin hatalı olduğu kanısına varacaktır (Ertek, 2009: 51). Mobbing üzerinde yapılan araştırmalara göre mağdurların büyük çoğunlukla görevlerini severek yapan, kendine güveni olan, birilerine kendini iyi gösterme derdinde olmayan, açık sözlü, eleştirici ancak suçlayıcı olmayan bir kişilik tipine sahip oldukları görülmüştür. Bu sonuç çalışmalarında parlak olan her çalışanın mobbing riski ile karşılaşma ihtimalinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarıyor (Ertek, 2009: 51). Bazı araştırma sonuçlarına göre ise yıldırma davranışına uğrayan çalışanların sessiz, iletişim kuramayan kişiler olduğu bilinmektedir.

Yıldırma İzleyicileri

Mobbing görülen bir işyerindeki kurban ve tacizci haricindekilerden bu durumun farkında olan herkesin izleyici konumuna geldiğini söyleyebiliriz. Bunlar mobbing aşamasına katılmadıkları için sadece dışarıdan bakan seyirci olurlar. Ancak bu demek değildir ki dışarıdan izledikleri için mobbingin etkisi onlara yansımaz. Aynı ortamda olan herkes bu haksızlığın farkında olduğu için ister istemez onlar da konumlarını ona göre alıp etkilenebilirler (Ertek, 2009: 56).

2.4. Yıldırma Davranışının Özellikleri

Literatür bakıldığında mobbinge yönelik üç özellik öne çıkmaktadır: Bunlar: "Yıldırmanın belli bir süre sistematik olarak tekrar etmesi, istenmeyen olumsuz davranışları içermesi ve kurban ile yıldırma uygulayan kişi arasında güç dengesizliği olmasıdır"(Öz, 2010: 22). Mobbingin sistematik olabilmesi için en altı ay boyunca devam etmelidir (Tutar, 2015: 116). Mobbingde bulunulmasının gerekçesi kurban olarak belirlenen kişinin işyerinden dışlanması, söz hakkının çalışma şevkinin elinden alınarak istifa etmesi ya da görevinden alınmasına kadar varan sürecin ortaya çıkmasını sağlamaktır. Genellikle mobbinglerde fiziksel saldırı olmamasına karşılık yapılan psikolojik saldırı kişinin yapısına kadar ölüme kadar bile varabilir (Namie, 2003: 2; Akt. Öz, 2010: 24).

Mobber büyük çoğunlukla kurbandan daha güçlüdür. Ancak bu gücü kendi kişilik özelliklerinden ziyade sömürdüğü mevki ve yetkisinden kaynaklıdır. Kurban bu nedenle amirine karşı çıkışın kuruma karşı çıkışla genellikle eş durumla olduğu durumlarla karşılaştığı için kendine yapılan mobbing karşısında çareler üretmekte zorlanır (Tutar, 2015: 126).

2.5. Yıldırmanın Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbingin nedenleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Tutar, 2015: 147-148):

Liderlik anlayışı: Örgütlerdeki liderlerin liderlik stilleri mobbinge çok yakından ilişkilidir. Genellikle aşırı otoriter ya da zayıf otoriter liderlerin bulunduğu örgütlerde iş görenler mobbinge karşı karşıya gelmektedir. Yetkilerini despotça kullanan, çalışanların söz hakkı vermeyip, sert ve baskıcı tutumlarla çalışanı rahat bırakmayan liderler mobbingi bir yönetim şekli olarak görürler.

Örgüt kültürü ve iklimi: Huzurlu ve rahat çalışma ortamının olduğu işyerinde çalışanların birbiriyle yardımlaştığı, fikirlerini rahatça söylediği ortamlarda mobbingin ortaya çıkması beklenemez. İşyerinde işbirliğinin olmadığı, çalışanları birbirleriyle iletişimlerini sınırlı olduğu, fikirlerin karşılıklı paylaşılmadığı ortamlar genelde stresli ortamlardır. Bu olumsuz hava çatışmayı ve paralelinde mobbingi ortaya çıkarır.

Rekabet baskısı: Günümüzde örgütler sürekli gelişim ve değişim içerisinde hayatlarını devam ettirirler. Örgütlerin bu değişim ve gelişimi sağlamak için en başta çalışanlara büyük yük düşmektedir. Bu değişim bazı çalışanların pozisyonunu kaybetmesine neden olmakta bazı çalışanların ise yükselmesini sağlayan bir döngüyle devam etmektedir. Bu döngü içerisinde çalışanlar arasında rekabet kıyasıya hale gelmektedir. Bu durum stresi de beraberinde getirmekte

çalışanlar bazen kendini geliştirme dışında rakibini çeşitli yollarla kendinden daha güçsüz gösterme yoluyla mobbinge başvurmaktadır.

Ödüllendirme sistemi: Örgütler çalışanlardan daha fazla verim almak amacıyla daha fazla verim elde edeni ödüllendirmektedir. Bu durum devamında olumsuz durumları da ortaya çıkarmaktadır. Mesela bazı örgütler ödüllendirmeyi en yüksek verim elde edenlere göre sıralamak kaydıyla ortalamanın altında olanları ödülün muaf tutmaktadır. Bu durumda ortalamanın altında başarı gösteren çalışanlar özellikle en üst noktada olanları kendilerinin ödülü almasına engel olduğu gerekçesiyle onlara mobbing uygulayabilmektedirler.

Bireysel faktörler: Kişilik özellikleri, yaş, eğitim düzeyi, olduğu, kıdemi gibi değişkenler ile kendine özgü tutum ve davranışları yıldırmaya neden olan kişisel faktörlerdir. Bu durum hem kurban hem de mobber için de geçerlidir. Kuralları önem vermeyen, acı vermekten hoşlanan bireyler mobbing uyguladığı gibi, şahsına yapılan kasıtlı davranışları farkına varamayan kişilerde mobbinge maruz kalmaktadır.

Yetersiz yönetim: Mobbingin belki de en önemli nedenlerinden biri, yönetimin yetersizliğidir. Başarısız yönetimlerin uygulamalarından kaynaklı çatışmalar da çatışmayı çözme yerine kendi üstünlüğünü kabul ettirme yarışı içerisine girer. Çalışanlar arasındaki sorunları çözme yerine ya çok ilgilenmez ya da çatışmayı mobbinge dönüştürecek şekilde saf belirler. Her koşul da çatışmalar mobbinge dönüşür. Yetenekli yönetimler mobbinge nasıl başa çıkabileceğini bilen yöneticilerden oluşur.

2.6. Yıldırma İle Başa Çıkma Yolları

Bireysel Yöntemler

Mobbinge bireysel olarak başa çıkmada kullanılacak üç yöntem vardır. Bunlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Tutar, 2015:196-197):

Mobbinge anlayış gösterme: Mobbing sistemli bir şekilde devam ediyor ve şiddeti gitgide artıyorsa bu duruma anlayış gösterme doğru davranış değildir.

Geri çekilme: Yıldırma uygulayan kişi ile mağdur arasında bariz güç farkı varsa geri çekilme istenmese de en uygun yöntemdir. Her savaşın savaşarak kazanılmadığı gibi yıldırma mağdur ile mobber arasındaki mücadele de uygun geri çekilme mağduru başarıya ulaştırabilir.

Karşı savaş vermek: Bu yöntemde hiçbir zaman yıldırma davranışında bulunanın yöntemi seçilmez. Çünkü böyle yapılırsa mağdur haklı iken haksız duruma geçer. Mağdurun kurban aşamasına doğru girmemesinin, bu savaşı kazanmasının en etkili yolu hangi değerlerinden ötürü mobbing saldırılarına maruz kalmışsa o değerlerini sonuna kadar savunmaya devam ederek güçlü bir kişiliği ortaya koymalıdır.

Arpacıoğlu'na (2003) göre mağdurun mobbinge başa çıkması için yapması gereken eylemler şunlardır (Akt. Aldıç, 2011: 37-38):

- Mobbing uygulayanı uyararak, mobberden istenmeyen söz ve davranışlarını yapmamasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kayıt altına almak.
- Mobberi en uygun zaman amire yazılı olarak şikâyet etmek.
- Gerekliyse, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikâyet hakkında örgütün ne gibi tutum takındığını takip etmektir.
- Çalışma arkadaşları da aynı duruma maruz kaldığında birlikte hareket ederek toplu şikâyette bulunmak.

g. Mobbing artık kaldırılamayacak boyutlara eriştiyse sağlığı korumak için görevden ayrılmak.

Örgütsel Yöntemler

Örgütte yıldırma davranışı yapıp yapılmadığına aşağıdaki soruların çoğunluğuna evet yanıtı alınıyorsa örgütte yıldırma davranışında bulunuluyor demektir (Özler ve Mercan, 2009: 121; Akt. Özışık, 2014: 58-59).

- Örgütte bir sorun çıktığında, sorumluluk hep aynı kişiye mi kalıyor?
- Örgütün önemli görevlerinde bulunanlarda ansızın işten ayrılmalar meydana geliyor mu?
- Genellikle çalışan devir hızı yüksek mi?
- İş görenler izin kullanmaya çok başvuruyorlar mı?
- İş görenler genel olarak keyifsiz mi?
- Şimdi sorunlu olarak görülen çalışanın önceden başarısı yüksek miydi?
- Yöneticiler genel olarak acemi ve yeteneksiz mi?
- Çalışanlar arasında iletişim yetersiz ve herkes kendi başına hareket ediyor mu?

Mobbingle mücadele için alınması gereken örgütsel önlemler şunlardır (Tutar,2015:211-212):

- Mobbing konusunda çalışanların bilgileri bilinçlendirmek için seminerler düzenlenmelidir.
- Mobbing ile ilgili suç ve cezalar yönetmelik ve genelgelerle hazırlanmalı ve somut biçimde hangi suçlara hangi ceza verileceği belirlenmeli.
- Herkesin onurunu korumak için tedbir alınmalı, aksi davranışlarda bulunanların cezaları kararlılıkla vurgulanmalı.
- Çalışanların görüşlerini de içine alarak beraberce ortak bir strateji belirlenmeli
- Olayla ilgisiz şahıslara bilgi verilmesi önlenmeli.
- Şikâyetler zaman kaybetmeden araştırılmalı ve sonuçlandırılmalı.
- Örgütte adalet duygusunu sarsacak davranışlara hiçbir şekilde kabul edilemeyeceği yetkililer tarafından açıklanmalıdır.
- Hiçbir şikâyet önemsiz kabul edilmemelidir.
- Mobbing mağdurları için, örgüt psikolojik destek verilmesini sağlamalıdır.
- Mağdurun, sorunu giderilmesi için maddi ve manevi zararın saptanması ve bunun resmi olarak taraflara bildirilmesi.
- Karşılıklı intikam almaya imkân verilmemelidir.

2.7. Yıldırma ve Hukuk

Mobbing ile mücadelede en etkin çözüm yollarından biri de hukuki mücadeledir. Ancak tüm dünyaya bakıldığında mobbinge yönelik hukuk düzenlemeleri istenen düzeyde değildir (Sheehan, 2004: 7; Akt. Aldıg, 2011: 40). Mobbing 1980'li yılların başından itibaren dünya genelinde suç olarak görülmeye başlanmıştır. Fransa kanunlarında çalışanların psikolojik ve fiziksel sıhhatini tehdit edecek her türlü durum suç olarak kabul edilmiş ve kurumlar bu olayların oluşmasını önlemekle sorumlu kabul edilmiştir. Belçika yasalarına göre yapılan son değişiklikle işverenler yıldırma ile ilgili her türlü sorunu önlemek için önlemler almalı çalışan şikâyetine rağmen aynı durum göz ardı edilirse çalışan mahkemeye başvurabilir (Pekdemir, 2010: 32).

Türk Ceza Kanununda mobbing suçuna karşı uygulanabilecek pek çok hüküm bulunmaktadır. Bu hükümlerden bazıları aşağıda verilmiştir (Gün, 2009: 207; Akt. Özışık, 2014: 69-70):

- İşyerinde şiddet yoluyla bir çalışanın hayatını kaybetmesine neden olma kasıtlı insan yaşamına son verme (m.81),
- Kişinin isteği dışında çalıştırılması amacıyla ülkeye çalışan getirmek ülkeden çalışan çıkarmak (m.80),
- Kişinin hayatına son vermesi baskı kurma (m.84),
- Fiziksel istenmeyen davranışlarda bulunmak(m.86),
- İşkence etmek hakkında (m.94),
- Eziyete neden olmak hakkında (m.96),
- Cinsel taciz, tehdit, cebir, şantaj, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m. 117),
- Sendika aracılığıyla çalışanın haklarının engellenmesi (m. 118),
- Ayrımcılık yapılması hakkında (m.122),
- Kişilerin rahatını kaçırma hakkında (m. 123),
- Aşağılama ve istenmeyen sözler konuşulması (m. 125),
- İletişimin özgürlüğüne mani olacak durumlar (m.132),
- Kişinin özeline ilişkin ihlaller(m.138) gibi suçların yer aldığı görülmektedir.

Mobbing Türk Hukuk'unda tam olarak olmasa da yukarıdaki yasal kuralları kullanarak mahkemeye başvuranların sayısı gittikçe fazlalaşmaktadır. Bir üniversite hocasının fakülte dekanlığının yaptığı yıldırma davranışlarını göstererek ileri sürdüğü dava, bir mühendisin mühendisler odasına açtığı dava mobbing konusunda ülkemizde açılan ilk davalar olarak görülmektedir (Yıldırım, 2010: 40).

Mobbingle ülkemizde ve dünyada birçok hukuk kuralı olmasına karşılık bazen mağdurlar mobbing nedeniyle kendilerini öyle çaresiz öyle umutsuz hissederler ki bu yenilmiş kurban olmayı kabullenmiş çalışanlar maalesef bırak hukukla mücadeleyi bu mücadeleyi aklının ucundan geçirecek iradeye bile sahip olamazlar. Olumsuz olayın biran önce üstünün örtülerek bu içine düştüğü durumu hatırlamamayı tercih ederler (Ertek, 2009: 95).

2.8. Eğitim Kurumları ve Yıldırma Davranışları

Eğitimin başarılı olabilmesi en önemli iki öge öğretmenler ve müdürlerdir. Okulun amaçlarına ulaşabilmesi ve istenen amaca hizmet etmesinin en önemli yolu okulun sorunsuz bir şekilde işler hale getirilmesidir (Memduhoğlu, 2007; Akt. Yıldırım, 2010: 46). Ancak bu durum bilinmesine rağmen araştırmalara bakıldığında en çok yıldırma davranışına uygulayan kesimlerden birinin de öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Yöneticilerin mobbing uyguladığı öğretmenlere baktığında kıdemi düşük, yetenekli, yöneticiye kendini gösterme derdinde olmaktan ziyade kendi işini düzgün yapmaya çalışan öğretmenler mobbinge karşı karşıya gelmektedirler (Çobanoğlu, 2005; Akt. Yıldırım, 2010: 46).

Bunun yanında öğretmenler; veliler varken onların karşısında küçük düşürülerek öğretmenliğinin yeterli seviyede olmadığı tartışmaya açılmasına neden olmaktadır. Yöneticiler bazen sendika farklılıklarından dolayı bazen siyasi görüş farklılıkları bazen haddinden fazla mesai saati dışında da çalıştırılarak uzak yerlere sürgün gönderilmeyle korkutulmaktadır. Yöneticiler belli bir gruba üye söz hakkı sahibi kişilerin eşlerini diğerlerinden ayırmakta çalışma barışının tamamen

bozularak eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Okulunda mutlu olmayan hak etmediği baskı ve şantajlarla huzuru bozulan öğretmen ne kadar yetenekli olursa olsun yeteneklerini gösteremez ve zamanla da kendi güvenini kaybederek kendinden şüphe duymaya başlar (Gökçe, 2008: 65-66; Akt. Pekdemir, 2010: 29). Eğitim çalışanları üzerine yapılan bazı çalışma sonuçları aşağıda ele alınmıştır.

Denizli’de ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada; öğretmenlerin “Çalışanın kendini göstermesinin ve olanaklarının engellemesi” şeklinde bir yıldırma davranışına ara sıra düzeyinde karşılaştıkları ortaya konulmuştur (Pekdemir, 2010: 71).

Batman’da 29 ilkokulda görev yapan 500 öğretmen ile psikolojik taciz uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşlerine dayalı araştırma yapılmıştır. İşle ilgili konularda duygu ve düşünceleri ifade etmenin engellenmesi oran olarak yüksek çıkmıştır. İletişim biçimine saldırılar boyutundaki soruların hepsi değerlendirildiğinde araştırmaya katılan beş kişiden biri mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Cinsiyet farklılıklarına göre değerlendirildiğinde ise mobbinge uğrama düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Medeni duruma göre değerlendirildiğinde evli öğretmenlerin bekârlara göre daha az mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda ise öğretmenlerin %80’e yakını hiçbir zaman maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2014).

Hatay’da 25 ortaokul, 10 lisede 304 öğretmen ile psikolojik şiddete ilişkin görüşlerine dayalı araştırma yapılmıştır. Katılan öğretmenlerden 75’i yöneticilerden, 46’sı öğretmenlerden, 165’i de diğer kişilerden psikolojik şiddete maruz kaldığını söylemiş 18 kişi ise cevapsız bırakmıştır. Bakıldığında çok büyük bir oranın mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin birçoğu psikolojik şiddete maruz kaldığında hukuk yoluna gitmek yerine öncelikle sorunu konuşarak çözmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Özışık, 2014).

İstanbul’un Esenler ilçesinde ilköğretim okullarında 306 öğretmen ile psikolojik şiddete dayalı araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mobbingde bulunan kişilerin öncelikle yöneticiler olduğu, daha sonra bu durumu öğretmenlerin takip ettiği sonucuna varılmıştır. En fazla karşı karşıya geldikleri mobbing davranışı kişinin sözünün kesilmesi ve yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi şeklindedir (Öz, 2010).

Kırıkkale ilinde yer alan 250 sınıf öğretmeni ile psikolojik şiddete dayalı araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya göre en çok yöneticiler tarafından eleştirilme, yöneticilerin sözü kesmesi, yöneticilerin yapılan işin farkında olmayarak gerekli pekiştirici yapmaması, yöneticilerin jest ve mimiklerini kendisiyle iletişim kurulmaması üzerine kullanması sonucuna varılmıştır (Yıldırım, 2010).

3.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırma ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapıldığı için betimsel nitelikte ve tarama modelindedir.

Tarama modelleri, geçmişte ya da şu anda varolan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi anlatılmaya çalışılır. Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim mevcudiyeti ve derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2012).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ilindeki 4 ilçedeki tüm ilkököl ve ortaokullar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle 4 ilçedeki okullardan seçilen 117 ilkököl ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmamız iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler elde etmek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, çalıştığı okuldan memnun olup olmadığı ve en çok kimlerin mobbinge uğradığı soruları oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ise Korkmaz'ın(2015) bilimsel araştırmasında kullandığı 39 soruluk kişilerin mobbinge dayalı görüşlerini içeren mobbing değerlendirme anketi kullanılmıştır.

Anketin yapı ve içerik geçerliliği ile uzman görüşü Ocak(2008) tarafından yapılmış ve güvenilirlik çalışması soruların boyutlarına göre her boyut kendi içindeki iç tutarlılığına (Cronbach Alpha) bakılarak yapılmıştır. Yapılan tüm çalışmalar sonucunda anketin yüksek derecede güvenilir anket olduğu sonucuna varılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler SPSS analiz programında işlenerek veri toplama aracından elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, yıldırma davranışlarına ilişkin gruplar arasında anlamlı farklılıkların belirlenmesi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Man Whitney U testi kullanılmıştır.

4.BULGULAR

Bu bölümde ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiş ve elde edilen bulgular tablolastırılarak sunulmuştur.

4.1. Yıldırma Davranışları Madde Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Tablo 2. Yıldırma Davranışları Madde Ortalamaları

No	Madde	N	\bar{X}	Ss
1	İşyerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	117	1,47	,857
2	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	117	1,55	,924
3	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	117	1,26	,649
4	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	117	1,21	,554
5	Yönetim iş arkadaşarımla konuşmamı engelliyor.	117	1,10	,332
6	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	117	1,03	,159
7	Fiziksel zarar veriliyor.	117	1,02	,130

8	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	117	1,08	,326
9	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	117	1,07	,430
10	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	117	1,07	,430
11	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	117	1,09	,394
12	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	117	1,15	,561
13	Alaya maruz kalıyorum.	117	1,14	,540
14	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	117	1,22	,559
15	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	117	1,12	,375
16	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	117	1,17	,496
17	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	117	1,19	,524
18	İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.	117	1,15	,530
19	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	117	1,27	,727
20	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	117	1,27	,678
21	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	117	1,15	,551
22	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	117	1,16	,572
23	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	117	1,21	,599
24	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	117	1,14	,556
25	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	117	1,04	2,42
26	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	117	1,27	,625
27	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli eleştiriliyor.	117	1,28	,570
28	Bana önemsiz ve hoşça gitmeyecek görevler veriliyor.	117	1,34	,733
29	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	117	1,44	,834
30	Görevim için önemli plan yetkilerim elimden alınıyor.	117	1,26	,659
31	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	117	1,28	,614
32	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	117	1,30	,722
33	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	117	1,17	,460
34	Görüş fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	117	1,54	,866

35	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	117	1,26	,724
36	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	117	1,23	,621
37	Sözüm sürekli kesiliyor	117	1,39	,754
38	İşyerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	117	1,43	,758
39	Yüksek sesle azarlanıyorum.	117	1,15	,460

Anketin genel ortalaması 1,22 ortalamasıyla hiçbir zaman düzeyinde çıkmıştır. Anketteki sorulardan en çok yapıldığı söylenen 3 madde şu şekildedir: Bunlardan ilki 1,55 ortalamasıyla “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.” maddesidir. İkincisi 1,54 ortalamasıyla “Görüş/fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.” maddesidir. Üçüncüsü ise 1,47 ortalamasıyla “İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.” maddesidir. En az yapıldığı söylenen son üç maddelerden ilki 1,04 ortalamasıyla “Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.” maddesi, ikincisi 1,03 ortalamasıyla “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” maddesi, son maddesi ise 1,02 ortalamasıyla “Fiziksel zarar veriliyor.” maddesidir.

4.2. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}_{Sıra}$	χ^2	Sd	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	21-30	50	67,18	8,48	3	,037*
	31-40	37	46,39			
	41-50	20	61,93			
	51-65	10	58,90			
	Toplam	117				

*p<.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 21-30 yaş arası 50 öğretmen, 31-40 yaş arası 37 öğretmen, 41-50 yaş arası 20 öğretmen, 51-65 yaş arası 10 öğretmen bulunmaktadır.

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yıldırma davranışlarına uğrama ortalamaları dikkate alındığında 21-30 yaş arası öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışına uğradığı görülmektedir.

4.3. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 4. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Man Whitney U Testi Sonuçları

	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	Sınıf	46	59,28	2727,00	1620,0	,941*
	Branş	71	58,82	4176,00		

*p>.05

Araştırmaya katılanların 46'sı sınıf öğretmeni, 71'i ise sınıf öğretmenidir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 5. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Man Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	Evli	79	56,20	4440,00	1280,0	,190*
	Bekâr	38	64,82	2463,00		

*p>.05

Araştırmaya katılanların 79'u evli, 38'i bekârdır. Mann Whitney U testi sonucuna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışa uğrama ortalamaları dikkate alındığında bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışına uğramaktadır.

4.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 6. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Man Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	Kadın	62	57,78	3582,50	1629,5	,674*
	Erkek	55	60,37	3320,50		

*p>.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 62'si kadın, 55'i ise erkektir. Yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.6. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 7. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}_{Sıra}$	χ^2	Sd	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	1-5 yıl	43	66,83	7,946	3	,047*
	6-10 yıl	21	57,19			
	11-20 yıl	31	45,68			
	20 yıl ve üzeri	22	64,20			
	Toplam	124				

*p<.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 1-5 yıl arası görev yapan 43 kişi, 6-10 yıl arası görev yapan 21 kişi, 11-20 yıl arası görev yapan 31 kişi, 20 yıl ve üzeri görev yapan 22 kişi bulunmaktadır.

Kruskall Wallis testi sonucuna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Yıldırma davranışlarına en çok 1-5 yıl arası kıdemi olanlarla 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların maruz kaldığı görülmektedir.

4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 8. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}_{Sıra}$	χ^2	Sd	p
Yıldırma Davranış Ölçeği	Önlisans	5	51,90	3,491	3	,322*
	Lisans	103	58,14			
	Yüksek Lisans	8	67,81			
	Doktora	1	113			
	Toplam	117				

*p>.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 5'i önlisans, 103'ü lisans, 8'i yüksek lisans, 1'i Doktora mezunu olduğu görülmektedir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre eğitim durumuyla yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ancak yıldırma davranışına uğrama ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyi arttıkça yıldırma davranışlarına uğrama düzeyi de arttığı görülmektedir.

5.TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma-Sonuçlar

“Öğretmenlere Çalıştığınız okulda memnun musunuz?” diye sorulduğunda 77 kişi evet, 34 kişi kısmen, 6 kişi hayır cevabını vermiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin çoğunluğunun çalıştığı okuldan memnun olduğu görülmektedir.

“Sizce yıldırma davranışlarından en çok kim zarar görmektedir?” diye sorulduğunda 43 kişi kadınlar, 74 kişi ise hem erkekler hem kadınlar cevabını vermiştir. Sadece erkekler diyen hiç olmamıştır. Yapılan araştırma sonuçlarında da incelendiğinde mobbing davranışlarına uğrama erkekler az farkla ağır bassa da genel olarak erkek cinsiyet ayrımı olmaksızın herkesin zarar gördüğü anlaşılmıştır.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Sıra ortalamaları bakıldığında 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler daha çok yıldırma davranışına uğramaktadır. Nanto'ya (2015) göre yaş ile yıldırma davranışları arasında anlamlı farklılık bulunmuş, yıldırma sıra ortalamaları dikkate alındığında en çok yaşı 50 ve üstü olan öğretmenler daha fazla yıldırma uğramaktadırlar. Ercengiz'e (2013) göre de yaş-yıldırma ilişkisi anlamlı çıkmış ve 34-41 yaş öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğrama düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha fazla çıkmıştır. Eken'e (2014) göre yıldırma davranışları ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ancak 22-25 yaş yıldırma davranış sıra ortalamaları diğerlerinden daha fazladır. Arpacıoğlu'na göre 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler ile 51-65 yaş aralığındaki daha çok mobbinge uğramaktadır (Arpacıoğlu, 2003; Akt. Yıldırım, 2010). Çomak'a (2010) göre 20-30 yaş ve 51 yaş üstü olan öğretmenler yıldırma uğramaya daha çok uğramaktadırlar. Pekdemir'e (2010) göre yaş farklılıklarıyla mobbinge uğrama arasında anlamlı farklılık bulunmamakta Yılmaz'a (2010) göre

26-30 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge uğradığını söylemektedir. Ertek'e (2009) göre yıldırımaya uğrayanlar genellikle genç öğretmenlerden oluşmaktadır. Genel olarak araştırma sonuçları bizim araştırma sonucumuzda da olduğu üzere daha çok genç öğretmenlerin mobbinge uğradıklarını göstermektedir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelediğinde; öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görünmemektedir. Aralarındaki ortalama farkı da yok denecek kadar azdır. Nanto'ya (2015) göre de branş arasında anlamlı bir farklılık görünmemektedir. Ertek (2009) göre branşlar ile mobbing arasında bir bağ yoktur. Bu bulgu araştırma sonuçlarımızla özdeşlik göstermektedir. Öz'e (2010) göre ise ilköğretim öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge uğramaktadır. Çomak (2011) da yaptığı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge uğradığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre farklılıklar çıksa da genel olarak yıldırma-branş arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelediğinde; yıldırma davranışlarıyla medeni durum arasında anlamlı farklılık görünmemesine karşın yıldırma sıra ortalamaları ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenler evlilere göre daha fazla mobbinge uğramaktadır. Ercengiz'e (2013) göre medeni durum ile yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında evliler bekârlara göre daha fazla yıldırımaya uğramaktadır. Çelenk'e (2015) göre medeni durum ile yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bu araştırma sonucuna göre evliler bekârlara göre daha fazla yıldırma davranışına uğramaktadır. Eken'in (2014) araştırma sonuçları da bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yılmaz'a (2014) göre de bekâr öğretmenlerin evlilerden daha fazla mobbinge uğramaktadır. Önemli bir fark olmasa da Özışık'a (2014) göre bekâr öğretmenlerin aritmetik ortalaması evli öğretmenlerin ortalamasına göre daha fazla çıkmakta bu durumlar bizim sonuçlarla eşdeğer görünmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelediğinde; öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark görünmemektedir. Ancak mobbing sıra ortalamaları incelediğinde erkeklerin daha fazla mobbinge uğradıkları görünmektedir. Ercengiz'e (2013) göre cinsiyet yıldırma ilişkisinde anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Erkekler kadınlara göre daha fazla yıldırma davranışına uğramaktadırlar. Eken'in (2014) yaptığı araştırma da anlamlı bir fark olmamasına rağmen erkeklerin sıra ortalamaları kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Nanto'ya (2015) göre yıldırma cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşın yıldırma davranışı sıra ortalamaları göre değerlendirildiğinde kadınların daha fazla yıldırımaya uğradığı görülmektedir. Çelenk'e (2015) göre de anlamlı bir farklılık yoktur ancak kadınların yıldırma sıra ortalamaları erkeklerden daha fazla çıkmıştır. Ertürk (2005) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok mobbinge uğradıklarını ortaya koymuştur. Çomak (2011) ise yıldırma davranış-cinsiyet ilişkisini maddelerin özelliklerine gruplara bölmüş aralarında anlamlı bir ilişki olmasa da sıra ortalamaları baz alındığında kadınlara göre erkekler daha fazla yıldırma davranışlarına uğradıkları görülmektedir. Pekdemir'in (2010) ve Öz (2010) ise erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla mobbinge uğradıklarını tespit etmeleri bizim araştırmamızla eşdeğer görünmektedir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelediğinde; öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Özellikle 1-5 yıl ve 20 yıl üzeri görev yapanların daha çok mobbinge uğradıkları göze çarpmaktadır. Nanto'ya (2015) göre de yıldırımaya uğrama düzeyiyle kıdem arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak sıra ortalamaları incelendiğinde 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler en fazla yıldırımaya uğrayan kesim olarak görülürken kıdemi 1-5 yıl olanlar en düşük degerdedir. Ercengiz'e (2013) göre kıdem ile yıldırma davranışına uğrama arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış ve yıldırma davranışı sıra ortalamaları dikkate alındığında ise genel olarak pek bir farklılık olmamasına

rağmen en çok 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler daha fazla yıldırma davranışa uğradıkları tespit edilmiştir. Çelenk'e (2015) göre anlamlı bir farklılık görülmemesine karşın 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin sıra ortalamaları diğerlerine göre daha fazladır. Eken'in (2014) yaptığı araştırma sonucuna göre anlamlı farklılık çıkmamıştır ancak 1-3 yıl kıdemi olan öğretmenler yıldırma davranış sıra ortalamaları diğerlerinden daha fazladır. Çomak'ın (2011) yaptığı araştırma sonucu dikkate alındığında 0-5 yıl arası kıdemdeki öğretmenler ile 21 yıl ve üstü öğretmenler daha çok yıldırma uğramaktadırlar. Çetin'e (2011) göre kıdemin yıldırma davranışlarla pek bir bağı bulunamamıştır. Yıldırım'a (2010) göre 21-25 yıl arasındaki öğretmenler daha çok yıldırma maruz kalmaktadır. Ertek'e (2009) göre kıdem yılı 6-15 yılları arasında olanlar daha fazla mobbinge uğramaktadır.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olmamasına karşın sıra ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyi arttıkça yıldırma davranışı arttığı görülmektedir. Ercengiz (2013) araştırması sonucunda anlamlı ilişki bulunamamasına karşın sıra ortalamaları dikkate alındığında eğitim durumu arttıkça yıldırma davranışında arttığı sonucuna varmıştır. Eken'e (2014) göre de anlamlı farklılık bulunamamış ancak yıldırma davranış sıra ortalamaları dikkate alındığında yüksek lisans bitirenler lisanslı bitirenlere göre daha fazla yıldırma davranışa uğruyor sonucuna ulaşılabilir. Özışık'a (2014) göre de eğitim durumları ile yıldırma davranışı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Başka bir çalışmada ise yüksek lisans yapanların daha çok mobbinge maruz kaldığı sonucuna varılmıştır (Bulut,2007; Akt. Özışık, 2014: 73). Nanto'ya (2015) göre de eğitim durumu ile yıldırma davranışa uğrama düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmamasına karşın sıra ortalamaları birbirine yakın olmasına karşın eğitim düzeyi arttıkça yıldırma davranışına uğrama düzeyi azaldığı görülmektedir.

5.2. Öneriler

- Yapılan bu araştırmanın sonucunda ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları düşük düzeyde çıksa da öğretmenler için okul ortamının daha huzurlu hale getirilmesi gereklidir. Bunun sağlanması için işgörenler ve yöneticiler eğitilerek bilinçlendirilmelidir.
- Yıldırma davranışlarına maruz kalmaya yönelik yapılacak bu tür araştırmalar daha büyük örneklem gruplarıyla yapılabilir.
- Yıldırma davranışlarına maruz kalmaya yönelik yapılacak çalışmalarda nicel araştırma yönteminin yanı sıra nitel araştırma yöntemleri de kullanılmalıdır. Nitel araştırmalarla daha derinliğine ve daha gerçekçi sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Aldıg, E. (2011). İşyerinde mobbing ve örnek bir çalışma üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelenk, İ. (2015). Öğütlerde duygusal zekâ ve psikolojik yıldırma üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çetin, E. (2011). İlköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin problem çözme becerileri ile mobbingle karşılaşma düzeyleri arasındaki ilişki üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çomak, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma durumları üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

- Davenport, Elliott, Schwartz. (2014). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. (Çev. O. C. ÖnerToy). Ankara: Ray Yayıncılık
- Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik mobbing üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Ercengiz, M. (2013). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma algılayışları ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Ertek, S. (2009). Mobbing ve mobbinge uğrayan öğretmenler üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe, A. (2008). *İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkmaz, B. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin duygusal tacize ilişkin görüşleri üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Nanto, Z. (2015). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Öz, Ş. (2010). Öğretmenlerin okullarda mobbing algıları üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özışık, Z. (2014). Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin fikirleri üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Kahramanmaraş.
- Pekdemir, Z. (2010). Denizli' de ilköğretim okullarında mobbinge yönelik öğretmen fikirleri üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yıldırım, G. (2010). İlkokul öğretmenlerinin okul müdürü tarafından mobbinge uğraması üzerine araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yılmaz, N. (2014). İlkokullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarına yönelik araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.