

Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü*

Yrd.Doç.Dr. Necati CEMALOĞLU**
Abbas ERTÜRK***

Özet: Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönünü saptamaktır. Araştırma, tarama modelindedir. Araştırmanın evreni 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın 4 merkez ilçesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırmada frekans (f), yüzde (%), kaykare (X^2) ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; okul müdürlerinin, okul müdür yardımcılarının ve öğretmenlere göre, "Kendini gösterme ve iletişim", "Sosyal ilişkiler", "İtibara saldırı", "Yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutlarında daha çok yıldırılmaya maruz kaldıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları toplam yıldırma davranışlarının % 57,2'si okul müdürleri ve % 9,8'i ise müdür yardımcılarının tarafından uygulanmakta olduğu, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin % 67'sinin üstleri tarafından (aşağı doğru yıldırma eylemi) yapıldığı, müdür yardımcılarının % 68,4'ünün okul müdürleri tarafından yıldırıldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aşağı doğru yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör, işyeri terörü

Giriş

Örgütlerde bazen açık, bazen kapalı olmak üzere pek çok çatışma türü görülür. Bu çatışmalar, işgörenlerin stres ve kaygı yaşamasına neden olur. Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde görülen bu çatışma ve ruhsal taciz türüne yıldırma (mobbing) adı verilmektedir (Çobanoğlu 2005: 21). Leymann yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" veya "psiko-terör" olarak tanımlanmaktadır (Akt. Davenport ve diğerleri 2003: 4-5). Leymann bu tanımında, saldırıyı sistematik olarak nitelendirmesi, aynı kişi ya da kişilerin kurbanı yönelik olumsuz davranışları, düzenli ve

* Bu makalede kullanılan veriler, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Eylül 2005'te kabul edilen "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" Adlı Yüksek Lisans Tezinden alınmıştır.

** Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü / ANKARA
necem@gazi.edu.tr

*** Yenimahalle Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi / ANKARA
abbas_erturk@mynet.com

uzun süreli yapmaları anlaşılmaktadır. Leymann, bir eylemin yıldırma olarak kabul edilmesi için, bu eylemin en az altı ay sürmesi ve bu süre içinde en az haftada bir defa gerçekleşmesi şartını aramıştır (Akt. Zapf 1999: 73).

İşgörenler arasında belirli kişileri hedef alan yıldırma, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Baltaş'a (2003) göre yıldırma, örgütte belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Yıldırma, haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, çalışanı, örgütün dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir. Bu durum, örgüt içinde çalışanlar arasında meydana gelen yıldırmanın rastgele oluşmadığı ve bilinçli bir şekilde, belirli kişiler üzerinde stres yaratarak belirli amaçları gerçekleştirmek için kasıtlı olarak yapıldığı anlaşılmaktadır.

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. Field (2004), yıldırma eylemlerinin uygulanışındaki amacın, kurbanın kendine karşı olan kişisel değerlendirmesine zarar vermek olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sonucunda uygulanan yıldırma ile kurbanın kendine olan güvenini kaybetmesi ve öz saygısını yitirmesi amaçlanır. Davenport ve diğerleri (2003: 22) yıldırmanın, duygusal bir saldırı olduğunu, bir kişinin, saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başladığını, diğer insanları kendi rızaları veya rızaları dışında kurbanı karşı sürekli kötü niyetli hareketlerde bulundurmaları, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlaması, olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan anlaşıldığı gibi, yıldırma, kurbanı saldıran sadece yıldırma eylemini uygulayan kişi değildir. Bu davranış türünde, yıldırma uygulayan kişi, saldırısının daha etkili olması amacıyla aynı ortamdaki ve üzerinde nüfuzu bulunan kişileri de kurbanı saldırmaya yönlendirmektedir. Bu durum, saldırıyı daha etkin kılmakta, kurbanı daha çok çaresiz ve yalnız bırakmaya zorlamaktadır. Mikkelsen ve Einarsen (2002a: 293), işyerindeki bu çirkin davranış türünü, "uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma" olarak tanımlamaktadırlar.

Yıldırma, işgörenlerin üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır (Mikkelsen ve Einarsen 2002b: 87). Bu bağlamda yıldırma, sadece üst statüye sahip olan bir işgören tarafından alt statüye sahip bir işgörene uygulanan bir eylem olmadığını, eşit ve hatta tersi bir yönde uygulanabilir bir eylem olduğu anlamını da içermektedir.

Yıldırma, eylemin hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön izler. Vandekerckho ve Commers

(2003: 41), yıldırmaı eylemin çizdiği yöne göre, “aşağı doğru yıldırma”, “yatay yıldırma” ve “yukarı doğru yıldırma” olmak üzere, kendi içinde üçe ayırmışlardır.

Aşağı doğru yıldırma, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırmadır. Örneğin; aynı okulda görev yapan bir okul müdürünün, herhangi bir nedenden dolayı bir öğretmene ya da müdür yardımcısına uyguladığı yıldırmadır. Yatay yıldırma, aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen yıldırmadır. Örneğin, aynı okulda görev yapan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı yıldırmaı ifade eder. Yukarı doğru yıldırma ise, alt statüdeki işgörenlerin üstlerine uyguladıkları yıldırmadır. Örneğin, aynı okulda çalışan bir veya birkaç öğretmenin, okul müdürüne veya müdür yardımcısına uyguladığı yıldırmadır. Yıldırmanın her üç yönü de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir. Çünkü, yıldırmanın yönü ne olursa olsun sonuçta yıldırma, kurbanın stres yaşamasına ve örgüt içinde bir huzursuzluğa neden olmaktadır. Ancak, aşağı doğru yıldırmanın, iş ve örgütlerde kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından, bilim çevrelerinde özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönünü saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır:

1. İlköğretim okullarında görevli öğretmen, okul müdürü ve yardımcılarının “Kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. İlköğretim okullarında görevli öğretmen, okul müdürü ve yardımcılarının “Sosyal ilişkiler” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. İlköğretim okullarında görevli öğretmen, okul müdürü ve yardımcılarının “İtibara saldırı” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. İlköğretim okullarında görevli öğretmen, okul müdürü ve yardımcılarının “Yaşam kalitesi ve meslekî durum” boyutuna ilişkin yaşadığı yıldırma arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. İlköğretim okullarında görevli öğretmen, okul müdürü ve yardımcılarının yıldırma uygulayanların görevleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreninde, 2004-2005 eğitim öğretim yılında MEB’e bağlı ve Ankara ilinde bulunan 979 ilköğretim okulunda görev yapan toplam

26383 öğretmen bulunmaktadır (MEB-APK 2004: 73). Evrenden tesadüfi yöntem ile 16 ilköğretim okulu seçilmiştir. 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 örnekleme bulunan kadın ve erkek öğretmenlerine ilişkin dağılım

Cinsiyet	Evrendeki Dağılım		Örnekleme Dağılım	
	f	%	f	%
Erkek	8699	32,97	115	33,1
Kadın	17684	67,03	232	66,9
Toplam	26383	100	347	100

Tablo 1 incelendiğinde, evrende bulunan öğretmenlerin üçte biri (% 32,97 erkek), üçte ikisi (% 67,03) ise kadındır (MEB-APK 2004: 76). Örnekleme bulunan öğretmenlerin üçte biri (% 33,1 erkek, % 66,9) ise kadındır. Bu veriler, alınan örneklemin, evreni cinsiyet yönünden temsil ettiğini göstermektedir. Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine ilişkin dağılım tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine ilişkin dağılım

Görev	Örnekleme Dağılım		Evrendeki Dağılım	
	f	%	f	%
Okul müdürü	10	2,9	979	3,7
Müdür yardımcısı	25	7,2	25404	96,3
Öğretmen	312	89,9		
Toplam	347	100	26383	100

Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin % 2,9’u okul müdürü, % 7,2’si okul müdür yardımcısı ve % 89,9’unun ise öğretmen olduğu görülmektedir. MEB-APK (2004: 76) kaynağında okul müdür yardımcılarının sayısı belirtilmemiştir. Okul müdür yardımcılarını da öğretmenler kategorisinde hesaplandığında, örneklem ve evrendeki yüzdelerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Veri toplama aracının geliştirilmesi

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla araştırmacılar, alanyazını taramış ve yabancı ülkelerde konu ile ilgili yapılan araştırmaları incelemişlerdir. Bu inceleme sonucunda, çeşitli kaynaklardan yararlanarak anket hazırlamıştır. Araştırmacı, araştırma anketinin hazırlanması aşamasında anketin içerik geçerliliği için, araştırma alanında uzman olan beş ayrı uzman görüşüne başvurmuştur. Anket, uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ankete katılanların kişisel bilgileri, ikinci bölümde ise 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 uygulayanların hakkında bilgi toplanmıştır. Ancak ankete katılanların % 41'i bu bölümü cevaplandırmamıştır. Anket pilot bir gruba uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, anketin cronbach alpha katsayısı .94'tür. Faktör analizi sonuçlarına göre, envanterin 52 maddeden ve 4 alt boyuttan oluştuğu, toplam varyansın .94 olduğu anlaşıldı. 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 11.0 programından yararlanıldı. Frekans (f), yüzde (%), kaykare ve tek yönlü varyans analizi hesaplandı. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edildi.

Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin “kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin görüşlerinin dağılımı tablo 3'te verilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin “kendini gösterme ve iletişim” boyutunda yaşadığı yıldırma ile ilgili dağılım incelendiğinde; M5 “Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi” [$F_{(2,343)}=6.684, p<.05$], M6 “Telefonla rahatsız edilme durumu” [$F_{(2,341)}=4.756, p<.05$], M7 “Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi” [$F_{(2,340)}=4.358, p<.05$], M8 “Yalancı olduğunuzun ima edilmesi” [$F_{(2,342)}=4.983, p<.05$], M10 “Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme süresinin verilmemesi” [$F_{(2,334)}=3.476, p<.05$] ve M11 “İş yükünüzün sürekli olarak artırılması” [$F_{(2,337)}=5.172, p<.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testine göre, en fazla yıldırma kurbanı olanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırma daha az maruz kalmaktadırlar. Diğer maddelere ilişkin; M1 “Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması” [$F_{(2,348)}=0.107, p>.05$], M2 “Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması” [$F_{(2,341)}=2.618, p>.05$], M3 “Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması” [$F_{(2,241)}=2.389, p>.05$], M4 “İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması” [$F_{(2,242)}=1.138, p>.05$] ve M9 “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” [$F_{(2,242)}=1.811, p>.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmenler ve yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 3. Öğretmen ve yöneticilerin göre “kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin görüşleri dağılımı

M	Görev	n	\bar{X}	S	sd	F	p<0,05	M	Görev	n	\bar{X}	S	sd	F	p<0,05
M1	Okul müdürü	10	2,60	1,34	2	2,248	,107	M7	Okul müdürü	10	1,90	,99	2	4,358	,014* 1-2 1-3
	Müdür yard.	25	2,20	1,15	341				Müdür yard.	25	1,48	,71	340		
	Öğretmen	309	1,96	1,04	343				Öğretmen	308	1,30	,66	342		
M2	Okul müdürü	10	2,50	1,43	2	2,618	,074	M8	Okul müdürü	10	1,40	,51	2	4,983	,007* 1-2 1-3
	Müdür yard.	25	2,16	,94	341				Müdür yard.	25	1,24	,59	342		
	Öğretmen	309	1,88	,98	343				Öğretmen	310	1,07	,36	344		
M3	Okul müdürü	10	2,00	,94	2	2,389	,093	M9	Okul müdürü	10	2,60	,96	2	1,811	,165
	Müdür yard.	25	2,08	,86	341				Müdür yard.	25	2,20	,91	342		
	Öğretmen	309	1,70	,90	343				Öğretmen	310	2,00	1,07	344		
M4	Okul müdürü	10	2,00	,66	2	1,138	,322	M10	Okul müdürü	10	2,60	1,26	2	3,476	,032* 1-2 1-3
	Müdür yard.	25	1,60	,76	342				Müdür yard.	24	2,25	1,07	334		
	Öğretmen	310	1,61	,80	344				Öğretmen	303	1,88	1,03	336		
M5	Okul müdürü	10	1,90	1,10	2	6,684	,001* 1-2 1-3	M11	Okul müdürü	10	3,40	1,07	2	5,172	,006* 1-2 1-3
	Müdür yard.	25	1,40	,64	343				Müdür yard.	25	2,20	1,04	337		
	Öğretmen	311	1,22	,58	345				Öğretmen	305	2,21	1,15	339		
M6	Okul müdürü	10	1,60	,69	2	4,756	,009* 1-2 1-3		Okul müdürü	10	1,60	,69	2		
	Müdür yard.	25	1,04	,20	341				Müdür yard.	25	1,04	,20	341		
	Öğretmen	309	1,19	,49	343				Öğretmen	309	1,19	,49	343		

Öğretmen ve yöneticilerin “Sosyal ilişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerinin dağılımı tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre “sosyal ilişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı

M	Görev	n	\bar{X}	S	sd	F	p<0,05
M12	Okul müdürü	10	1,90	,99	2	2,147	,118
	Müdür yard.	25	1,48	,65	343		
	Öğretmen	311	1,42	,70	345		
M13	Okul müdürü	10	1,70	,94	2	4,056	,018*
	Müdür yard.	25	1,36	,56	341		1-2
	Öğretmen	309	1,21	,56	343		1-3
M14	Okul müdürü	10	1,30	,48	2	2,080	,126
	Müdür yard.	25	1,04	,20	342		
	Öğretmen	310	1,07	,36	344		
M15	Okul müdürü	10	1,60	,96	2	,724	,486
	Müdür yard.	25	1,36	,86	342		
	Öğretmen	310	1,31	,73	344		
M16	Okul müdürü	9	2,44	1,23	2	6,406	,002*
	Müdür yard.	25	1,60	,81	340		1-2
	Öğretmen	309	1,46	,80	342		1-3
M17	Okul müdürü	10	1,60	,84	2	1,089	,338
	Müdür yard.	25	1,20	,40	342		
	Öğretmen	310	1,23	,80	344		
M18	Okul müdürü	10	2,10	1,10	2	3,068	,048*
	Müdür yard.	25	1,60	,95	342		1-2
	Öğretmen	310	1,43	,86	344		1-3

Öğretmen ve yöneticilerin “sosyal ilişkiler” boyutunda yaşadığı yıldırma ile ilgili dağılım incelendiğinde; M13 “Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumu” [$F_{(2-341)}=4.056$, $p<.05$], M16 “Yetkilerinizin zayıflatılma-ya çalışılması” [$F_{(2-340)}=6.406$, $p<.05$] ve M18 “Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumu” [$F_{(2-342)}=3.068$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testine göre, en fazla yıldırma maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırma maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; M12 “İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması” [$F_{(2-343)}=2.147$, $p>.05$], M14 “Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması” [$F_{(2-342)}=2.080$, $p>.05$], M15 “Size, yokmuşsunuz gibi davranılması” [$F_{(2-342)}=0.724$, $p>.05$] ve M17 “Bulduğunuz yerde dışlanma durumu-

nuz” [$F_{(2-342)}=1.089$, $p>.05$] ifadelerine ilişkin, yaptıkları görevlerle, öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin “İtibara saldırı” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 5’te verilmiştir.

Öğretmen ve yöneticilerin “İtibara saldırı” boyutunda yaşadığı yıldırma eylemleri ile ilgili dağılım incelendiğinde; M20 “Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması” [$F_{(2-341)}=7.304$, $p<.05$], M32 “Şerefinize leke sürülmeye çalışılması” [$F_{(2-342)}=5,183$, $p<.05$] ve M34 “Tutarsız olmakla suçlanmanız” [$F_{(2-343)}=14.745$, $p<.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırımaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testine göre, en fazla yıldırımaya maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırımaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Diğer maddelere ilişkin; M19 “Arkanızdan kötü söylenip konuşulması” [$F_{(2-343)}=1.245, p>.05$], M21 “Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması” [$F_{(2-343)}=2.851, p>.05$], M22 “Herhangi bir özrünüze alay edilmesi” [$F_{(2-343)}=1.624, p>.05$], M23 “El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek bunların alaya alınması” [$F_{(2-343)}=1.467, p>.05$], M24 “Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi” [$F_{(2-343)}=1.377, p>.05$], M25 “Etnik kimliğinizle alay edilmesi” [$F_{(2-343)}=0.339, p>.05$], M26 “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması” [$F_{(2-343)}=0.473, p>.05$], M27 “Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz” [$F_{(2-342)}=1.464, p>.05$], M28 “Çabalarınızın ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” [$F_{(2-342)}=0.181, p>.05$], M29 “Kararlarınızın sürekli sorgulanması” [$F_{(2-343)}=1.559, p>.05$], M30 “Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi” [$F_{(2-341)}=1.578, p>.05$], M31 “Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz” [$F_{(2-343)}=2.277, p>.05$], M33 “Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız” [$F_{(2-343)}=0.857, p>.05$] ve M35 “Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz” [$F_{(2-342)}=1.448, p>.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 6’da verilmiştir.

Öğretmen ve yöneticilerin “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutunda yaşadığı yıldırma ile ilgili dağılım incelendiğinde; M48 “Sorumluluğunuzun artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması” [$F_{(2-336)}=3.558, p<.05$] ve M52 “Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması” [$F_{(2-336)}=9.178, p<.05$] ifadelerine ilişkin, öğretmen ve yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Görüşler arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testine göre, en fazla yıldırmaya maruz kalanlar okul müdürleridir. Müdür yardımcıları ve öğretmenler yıldırmaya daha az maruz kalmaktadırlar.

Tablo 6. Öğretmen ve yöneticilerin yaptıkları görevlerine göre “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutuna ilişkin görüşlerin dağılımı.

M	Görev	n	\bar{X}	S	sd	F	p<0,05	M	Görev	n	\bar{X}	S	sd	F	p<0,05
M36	Okul müdürü	10	2,00	1,05	2	,646	,525	M45	Okul müdürü	10	1,60	,84	2	1,488	,227
	Müdür yard.	25	1,64	,90	337				Müdür yard.	25	1,24	,59	339		
	Öğretmen	305	1,67	,90	339				Öğretmen	307	1,25	,61	341		
M37	Okul müdürü	10	2,10	1,19	2	,744	,476	M46	Okul müdürü	10	1,30	,67	2	,033	,968
	Müdür yard.	25	1,64	,90	338				Müdür yard.	25	1,16	,47	338		
	Öğretmen	306	1,80	1,01	340				Öğretmen	306	1,16	1,76	340		
M38	Okul müdürü	10	2,10	1,19	2	2,787	,063	M47	Okul müdürü	10	1,70	,82	2	2,390	,093
	Müdür yard.	25	1,72	,89	338				Müdür yard.	25	1,24	,43	338		
	Öğretmen	306	1,51	,83	340				Öğretmen	306	1,26	,63	340		
M39	Okul müdürü	10	1,80	1,13	2	,344	,709	M48	Okul müdürü	10	2,00	1,49	2	3,558	,030*
	Müdür yard.	25	1,52	,96	339				Müdür yard.	25	1,36	,63	336		
	Öğretmen	307	1,63	,92	341				Öğretmen	304	1,33	,74	338		
M40	Okul müdürü	10	1,90	1,19	2	,884	,414	M49	Okul müdürü	10	1,80	1,03	2	1,613	,201
	Müdür yard.	25	1,56	,91	339				Müdür yard.	25	1,40	,91	336		
	Öğretmen	307	1,52	,87	341				Öğretmen	304	1,31	,84	338		
M41	Okul müdürü	10	1,30	,48	2	1,324	,267	M50	Okul müdürü	10	1,50	,84	2	1,820	,164
	Müdür yard.	25	1,32	,80	337				Müdür yard.	25	1,24	,52	336		
	Öğretmen	305	1,16	,50	339				Öğretmen	304	1,18	,52	338		
M42	Okul müdürü	10	1,30	,48	2	,708	,494	M51	Okul müdürü	10	1,70	,94	2	,225	,799
	Müdür yard.	25	1,36	,81	337				Müdür yard.	25	1,44	,82	337		
	Öğretmen	305	1,20	,62	339				Öğretmen	305	1,56	1,13	339		
M43	Okul müdürü	10	1,40	,69	2	,950	,388	M52	Okul müdürü	10	2,20	1,22	2	9,178	,000*
	Müdür yard.	25	1,28	,89	339				Müdür yard.	25	1,40	,81	336		
	Öğretmen	307	1,18	,52	341				Öğretmen	304	1,26	,65	338		
M44	Okul müdürü	10	1,50	,84	2	,596	,552		Okul müdürü	10	1,50	,84	2		
	Müdür yard.	25	1,16	,47	338				Müdür yard.	25	1,16	,47	338		
	Öğretmen	306	1,24	,85	340				Öğretmen	306	1,24	,85	340		

Diğer maddelere ilişkin, M36 “Size önemli görevlerin verilmemesi” [$F_{(2-347)}=0.646, p>.05$], M37 “Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması” [$F_{(2-348)}=0.744, p>.05$], M38 “Başkalarınınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz” [$F_{(2-348)}=2.787, p>.05$], M39 “Sizden anlamsız görevler yapmanız istenmesi” [$F_{(2-339)}=0.344, p>.05$], M40 “Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi” [$F_{(2-339)}=0.884, p>.05$], M41 “Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi” [$F_{(2-337)}=1.324, p>.05$], M42 “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi” [$F_{(2-337)}=0.708, p>.05$], M43 “Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi” [$F_{(2-349)}=0.950, p>.05$], M44 “Disiplin usullerinin aleyhinize kullanılması” [$F_{(2-338)}=0.596, p>.05$], M45 “Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz” [$F_{(2-339)}=1.488, p>.05$], M46 “Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz” [$F_{(2-338)}=0.033, p>.05$], M47 “Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz” [$F_{(2-338)}=2.390, p>.05$], M49 “Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız” [$F_{(2-336)}=1.613, p>.05$], M50 “Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz” [$F_{(2-336)}=1.820, p>.05$] ve M51 “Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz” [$F_{(2-337)}=0.225, p>.05$] ifadelerine ilişkin, yaptıkları görevleri, öğretmen ve yöneticilerin yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma uygulayanların görevlerine ilişkin dağılımları Tablo 7’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerden 149’u, yıldırma davranışı uygulayanların görevlerine ilişkin bilgi vermemiştir. Bu değişkende dağılım 198 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 7. Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayanların görevlerine ilişkin dağılımı.

Görev	Okul Müdürü		Müdür Yardımcısı		Öğretmen		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Okul Müdürü	3	50	-	-	3	50	6	100
Müdür Yardımcısı	13	68,4	1	5,3	5	26,3	19	100
Öğretmen	99	57,2	17	9,8	57	32,9	173	100

$$(x^2=2.17, p>.05)$$

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre yıldırma davranışları uygulayan kişilerin görevlerine ilişkin dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin yarıdan fazlasının (% 57,2) okul müdürleri, % 9,8’i müdür yardımcıları, üçte biri ise (% 32,9) öğretmenler tarafından uygulandığı görülmektedir. Müdür yardımcılarının maruz kaldığı toplam yıldırma eylemlerinin üçte ikisinin (% 68,4) okul müdürleri, % 5,3’ünün müdür yardımcıları ve dörte biri (% 26,3) ise öğretmenler tarafından uygulandığı görülmektedir. Okul müdürlerinin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin yarısının (% 50) öğretmenler tarafından ve diğer yarısının da (%50) okul müdürleri tarafından uygulandığı görülmektedir. Yıldırma yapanların görevleri ile yıldırma uğrayanların görevleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($x^2=2.17, p>.05$).

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı” ve “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında yaşanan yıldırma eylemlerinde, okul müdürleri katılımcılarının algı puanlarının ortalaması, okul müdür yardımcılarının ve öğretmenlerinin algı puan ortalamasına göre daha yüksektir. Bu sonuç okul müdürlerinin, okul müdür yardımcılara ve öğretmenlere göre, belirtilen boyutlarda daha çok yıldırma eylemine maruz kaldıklarını göstermektedir. Okul müdürlerinin bu konuda daha yüksek algı puan ortalamasına sahip olmaları, okul içinde yaşanan yıldırmanın yanı sıra okul dışından veya okul müdürlerinin üstleri (örnek: ilçe milli eğitim ve ilköğretim müfettişleri)’nden gelen eylemlerini de değerlendirmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

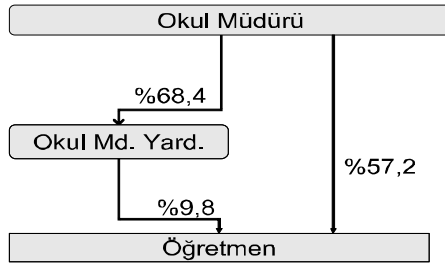
Anketin ikinci bölümünde yıldırma davranışlarının türü ve sıklığı sorulmuştur. Okul müdürleri bu bölümü cevaplarken, okul dışından gelen yıldırma eylemlerini de düşünmüşlerdir. Yıldırma davranışında bulunan kişilerin profili ise anketin üçüncü bölümünde yer almıştır. Bu bölüm sadece okul içindeki kişilerin seçilebileceği bir bölüm olduğundan, okul müdürleri okul dışından ve kendi üstlerinden gelen yıldırma eylemleri için, anketin bu bölümünde statü olarak en yüksek görülen okul müdürü şikkını işaretlemişlerdir. Bu nedenle, okul müdürlerinin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin % 50’sinin öğretmenler tarafından ve % 50’sinin de üstleri tarafından uygulandığı ifade edilebilir. Okul dışındaki yıldırıcılar ve baskı grupları da önemli rol oynamaktadırlar.

Bu sonuçlar, okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin, sadece okul içinden olmadığını, okul dışından uygulanan eylemlerin de var olduğu şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle okul müdürleri bir taraftan okul içinde asları tarafından (yukarı doğru) yıldırma eylemlerine maruz kalırken diğer taraftan okul dışından üstleri tarafından (aşağı doğru) yıldırma eylemlerine de maruz kalmaktadırlar. Dunham, özellikle eğitim sektöründe çalışanların karşılaştığı stresin kaynaklarını, çalışanlar arasında meydana gelebilen olumsuz etkileşim ve iletişim olarak ifade etmektedir (Akt. Johnstone 1989: 5). Okul müdürlerinin, üstleri ve asları tarafından yıldırma eylemlerine maruz kalmaları, doğrudan stres ve olumsuz duygular yaşamalarına neden olur. Mikkelsen ve Einarsen (2002 a: 403), bireylerin negatif düşünce ve duygularının yüksek olması ya da başka bir ifadeyle karamsarlığa kapılması, bu bireylerin kendilerinin, diğerlerinin ve yaşadıkları olayların olumsuz yönlerine odaklanmalarını ve çevrelerindeki potansiyel tehditlere daha çok dikkat etmeye meyilli olduklarını, bu yüzden diğerlerinin davranışlarını, yıldırma olarak algılama ihtimallerinin daha yüksek bir düzeye tırmandığını ileri sürmektedirler. Aynı zamanda bu bireylerin, çevrelerin karşı olumsuz davranışlar sergilemeye yatkın olduklarını, dolayısıyla bu olumsuz davranışlar ve doğru iletişim kuramama, bu bireyleri potansiyel yıldırma kurbanı yapabildiğine dikkat çekmektedirler. Bunlara dayalı olarak okul müdürlerinin üstlerinden maruz kaldıkları (aşağı doğru) yıldırma dolay olumsuz duygulara kapıldıklarını ifade edilebilir. Bu olumsuz duygularla hareket eden bir okul müdürü aynı zamanda okul içindeki iletişimde girdiği kişilerle, doğru iletişim kurma yetisini yitirip onların davranışlarını da yanlış değerlendirir. Bu davranışları da

üstten gelen davranışlar gibi bir yıldırma eylemi olarak algılama olasılığı artar. Bunun yanı sıra, stres altında astlarıyla doğru iletişim kuramadığı için astlarına karşı yıldırma uygulama olasılığı da yükselir. Okul müdürü, üstü tarafından yıldırma eylemine maruz kaldığında (aşağı doğru), astı ile doğru iletişim kuramamasından dolayı astları ile yıldırma eylemleri yaşamaktadır. Bu eylemler aşağı ve / veya yukarı doğru olabilir. Ancak bu genelde aşağı doğru olmaktadır. Dolayısıyla okul müdür yardımcıları ve öğretmenlere, yıldırma eylemleri uygulamaya başlar. Bunun tersi de dolabilir, bir okul müdürü astları tarafından yıldırma eylemine maruz kaldığında (yukarı doğru), üstü ile doğru iletişim kuramamasından dolayı üstü ile de yıldırma eylemi yaşayabilmektedir. Bu durumun, savunma mekanizmaları çerçevesinde de incelenmesi mümkündür. Stresle baş etmede kullanılan stratejilerden birisi de yön değiştirmedir. Yön değiştirme, kişinin söz konusu duygu, düşünce ve davranışlarını hiç ilgisiz olmayan nesne veya duruma yönlendirmesidir (Patronuna kızan memurun bu durumu eşine yansıtması örneğinde olduğu gibi) (Bacanlı, 2002: 86).

Bu çalışmada ulaşılan başka bir sonuç, ilköğretim okullarında meydana gelen aşağı doğru yıldırma eylemlerinin varlığıdır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin karşılaştıkları toplam yıldırma davranışlarının % 57,2'sinin okul müdürleri ve % 9,8'inin ise müdür yardımcıları tarafından uygulanmakta olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin % 67'si üstleri tarafından (aşağı doğru yıldırma eylemi) uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra, yine aşağı doğru yıldırma eylemleri olarak, müdür yardımcılarının karşılaştıkları yıldırma eylemlerinin % 68,4'ünün, okul müdürleri tarafından uygulandığı görülmektedir. Bu sonuçlar, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma eylemlerinde, aşağı doğru yıldırma eylemlerinin küçümsenecek bir olay olmadığını göstermektedir. İlköğretim okullarında meydana gelen aşağı doğru yıldırma eylemlerinin toplam yıldırma eylemleri içindeki yeri şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Toplam yıldırma eylemleri içinde aşağı doğru yıldırma eylemlerinin oranı



ABD'de yapılan araştırmalar, yıldırmanın toplam yıldırma eylemleri içinde % 81'in üzerinde bir orana sahip olduğunu göstermektedir (Vandekerckhove ve Commers 2003: 42). Avrupa'da ise aşağı doğru yıldırmanın toplam yıldırma içindeki oranı % 60 olarak saptanmıştır (Yamada 2000). Bu çalışmada ise, ülkemizde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları

toplam yıldırmanın oranı % 67'dir. Ayrıca ülkemizde turizm sektöründe yapılmış olan araştırma sonuçlarında da Çalışkan (2005: 86) aşağı doğru yıldırma eylemlerinin özellikle yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutlarında yaşandığını ve bu boyutlarda çalışan personelin, amir veya şeflerden daha fazla oranda yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Tarhan (2004), üst düzey yönetim kademesinde bulunanların, işgörenlerini etkisiz hale getirmek, onları baskı altında tutmak için yıldırma yöntemini sıkça kullandıklarını ifade etmektedir. Avrupa'da yapılan araştırmalarda Quine (1999) tarafından % 57 ve Kistner (1997) % 47 olarak saptanmıştır (Akt. Vandekerckhove ve Commers 2003: 42). Bir başka araştırma 775 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada, yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin % 60'ının kurbanların daha üstü bir statüye, % 20'sinin eşit statüye ve % 20'sinin daha alt bir statüye sahip oldukları belirlenmiştir (Yamada 2000). Almanya'da işyerlerinde yapılan bir araştırmada ise, yıldırma eylemlerinin (%38.2) bir üst tarafından uygulandığı saptanmıştır (Arpacıoğlu 2003). Bu durum, aşağı doğru yıldırmanın daha yüksek bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Aşağı doğru yıldırmanın Avrupa'da saptanan oranları, ABD'deki oranlardan düşük görünse de, Avrupa'da yapılan bu araştırmalarda aşağı doğru yıldırma oranının, diğerleri arasında en yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. İngiltere'de yapılan araştırmalarda ise (Unison 1997; Rayner 1998), yıldırma vakalarının % 63'ünde tek bir yıldırmanın olduğu ve bunların % 83'ünün bir yönetici olduğu tespit edilmiştir (Akt. Vandekerckhove ve Commers 2003: 42).

İkinci neden, aşağı doğru yıldırmanın, diğer eylemlere göre daha çok olağan karşılanmasıdır. Diğer yıldırma biçimleri haksızlıkla nitelendirilirken, aşağı doğru yıldırma doğal karşılanır (Vandekerckhove ve Commers 2003: 43). Bu görüş, yıldırma eylemlerine şahit olan kişilerin bu eylemleri değerlendirirken, yıldırma maruz kalan işgörenler için "bunu hak etmiştir" yönünde bir değerlendirme yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Çünkü yıldırma eylemini uygulayan kişi daha üst bir statüye sahiptir ve ne yaptığını ve neden yaptığını çok iyi bilir düşüncesi hakimdir.

Üçüncü neden, aşağı doğru yıldırma eylemi yapan işgörene, şüphesiz ki konumu itibarıyla üst yöneticilere daha yakındır. Bu nedenden dolayı üst yöneticiler dahil olmak üzere örgütteki işgörenlerin çoğu, üst yönetime daha yakın olan yıldırmanın "masum" yüzüne inanır ve kurban üstün özelliklere sahip olsa da, haksız duruma düşer. Kurban bunu büyük bir içsel tepkiyle karşılayabileceğini çıkaramaz (Arpacıoğlu, 2003). Kurban ne kadar haklı olursa olsun, sonuçta yönetim kademesiyle olan uzaklık ve iletişim yoksulluğu nedeniyle, kendini yeterince ifade edemez. Kendini ifade etme fırsatına sahip olduğunda bile, yıldırma uygulayan kişinin, konumu itibarıyla kendini daha çok ifade etme şansına sahip olduğu açıktır. Bunun yanında Almanya'daki araştırmalar, yıldırma uygulayan kişinin tacizkâr davranışları tespit edilmiş olsa bile, bunların

sadece % 8.2'sinin işten çıkarıldığını göstermektedir (SFS Institute for Social Research 2002; Akt. Arpacioğlu 2003).

Dördüncü nedeni ise, kurbanın hiçbir yerden destek alamamasıdır. Yıldırma maruz kalan kişiler bazen meslektaşlarından veya üstlerinden destek alarak bu durumdan kısa süre kurtulabilir veya daha az etkiyle atlatabilir (Mikkelsen ve Einarsen 2002a: 403). Bu bağlamda, diğer yıldırma biçimlerinde kurbanlar, meslektaşlarından veya üstlerinden yardım ve destek alma fırsatına sahipken, aşağı doğru yıldırma, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da, yıldırma uygulayan üstten çekindikleri için olaya uzak kalmayı veya göz yummayı tercih edebilirler. Bunun sonucunda, kurban daha büyük bir çaresizlik içine itilmiş olur. Dolayısıyla kurban, maruz kaldığı eylemlerden daha yüksek bir derecede etkilenebilir.

Türkiye'de turizm sektöründe yapılan bir araştırmada yöneticilerin, personelin özellikle yaşam kalitesine ve mesleki durumuna karşı yıldırma yaptıkları saptanmıştır (Çalışkan, 2005: 94). Aynı araştırmada gelir seviyesi düşük personelin, gelir seviyesi daha yüksek personele oranla yıldırma daha çok maruz kaldığı saptanmıştır (Çalışkan, 2005: 97). Gelir seviyesi düşük olan çalışanların ast durumunda ve gelir seviyesi yüksek olan çalışanların ise üst durumunda oldukları düşünülürse, bu iki göstergenin her ikisinin de aşağı doğru yıldırma eylemlerinin göstergesi olduğu ifade edilebilir.

Ülkemizde aşağı doğru yıldırmanın diğer biçimlere oranının ABD'de ve Avrupa'dakinden düşük olması, toplumlar arasındaki etik kurallar ve toplumların kültürel farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. ABD ve Avrupa'daki örgütlerde, farklı kültürlerle sahip bireyler bir araya gelerek çalışmaktadırlar. Bu farklı kültürlerin bir araya gelmesi, işyerinde ortak bir çalışma kültürünü ortaya çıkarmaktadır. Bu kültürde ön planda olan, dostluklar ve gelenekler yerine daha çok iş ve bireysel performans hakim olmaktadır. Böylece örgütlerdeki bölüm şefleri, amirler veya üstler her şeyden önce kendi performansları olarak biriminin performansını düşünmekte ve bu prensiple çalışanlarıyla iletişim kurmaktadırlar. Ülkemizdeki örgütlerde ise, iş ve bireysel performans yerine, genelde informal ilişkiler ön plana çıkarılmaktadır. Bu durum, doğu toplumlarındaki ilişkisel benliğin bir yansıması olarak ele alınabilir.

Bu çalışmada varılan sonuçlarda yıldırma tipleri orantısal olarak birbiri ile karşılaştırıldığında, aşağı doğru yıldırmanın diğer yıldırma biçimleri arasında en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Çalışma bu yönüyle ABD'de ve Avrupa'da yapılan tüm araştırmalarla paralellik göstermektedir. ABD ve Avrupa'da yapılan tüm araştırmalar, aşağı doğru yıldırma eylemlerinin miktarı değilse de diğerlerine oranla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Aşağı doğru yıldırma oranının diğer yıldırma biçimlerine göre yüksek olmasının nedeni bu yıldırma biçiminin diğerleri arasında farklı bir yere sahip olmasına ortam yaratmaktadır. Bu yüzdendir ki bilim çevreleri araştırmalarda bu

yıldırma biçimine odaklanmaktadır. Aynı zamanda bu yıldırma biçiminin yukarıda ifade edilen özellikleri dolayısıyla da, kurbanların üzerinde bıraktığı olumsuz etkileri, diğer biçimlerin kurbanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerden hem daha fazla hem de daha kalıcıdır. Yıldırma, kurbanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkilere paralel olarak kurbanların çalıştığı kurumlarda da olumsuz etkiler bırakarak enerji ve zaman kaybına yol açmaktadır. Ancak söz konusu olan kurum eğitim kurumu olduğunda, ortaya çıkacak olan kaybın telafisi mümkün olmayabilir.

Öneriler

Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yıldırma maruz kaldıkları saptanmıştır. Bir okulda çalışan okul müdürü, okul müdür yardımcısı ve öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma orantısız olarak birbirine karşılaştırıldığında, okul müdürlerinin, diğer çalışanlara göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldığı saptanmıştır. Bunun nedeni ise, okul yöneticileri hem okul içinde çalışanlar tarafından uygulanan hem de okul dışından (ilçe müdürleri, şube müdür yardımcısı, müfettişler, veliler, okul çevresi tarafında) uygulanan yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadırlar. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini biçim yönünden incelediğimizde, öğretmenlerin en çok okul müdürleri tarafından uygulanan yıldırma maruz kaldıkları görülmektedir. Bu duruma göre, yıldırma önlemek için aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir.

1. Okul müdürleri, okul dışından kendilerine uygulanan yıldırma eylemlerini fark edip, bu eylemleri okul ortamına ve öğretmenlere yansıtmemelidirler.
2. Öğretmenlere eşit davranılmalıdır.
3. Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır.
4. Okulda sosyal dışlama (izolasyon) olgusuna izin verilmemelidir.
5. Okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında iletişimin daha çok güçlendirilmesi ve iletişim kanallarının sadece hiyerarşiye bağlı kalmaması sağlanmalıdır.
6. Okulda çalışanlar arasındaki sorunlar görmezden gelinmemeli ve en kısa sürede ve adil bir şekilde çözümlenmelidir.
7. Okulda çalışanlar arasında sosyal etkileşimi olumlu yönde arttırmak için okul içinde sosyal faaliyetlere yer verilmelidir.
8. Okulda yapılan ödüllendirmelerin haksızlık olarak algılanmaması için gereken çaba gösterilmelidir.
9. Okulda yaşanabilecek uzlaşmazlıkların çözümü için etik kurullar oluşturulmalıdır.

Kaynakça

- ARPACIOĞLU, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz.. www.hrdergi.com (Erişim Tarihi: 23.09.2004).
- BACANLI, H. (2002). Gelişim ve öğrenme.6. Baskı. Ankara: Nobel yayınları.
- BALTAŞ, A. (2003). Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma. www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166. (Erişim Tarihi: 25.8.2004)
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A yayınları.
- CHARLOTTE, R. (1998). Bullying at work survey report – UNISON (UK union) www.bullyinginstitute.org/home/twd/bb/res/unison.html#stats (Erişim ta-rihi 05.12.2005)
- CLARKE, J. (2002). Maymuncuk İşyerinde İletişim ve Politika. İstanbul: Mess Yayınları.
- ÇALIŞKAN, O. (2005). "Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları. Yayınlanmamış Yükseklikans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). Mobbing. İstanbul: Timaş Yayınları.
- DAVENPORT, N; SCHWARTZ, R. D; ELLİOTT, G. P. (2003). Mobbing:İşyerinde duygusal taciz. (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları.
- FIELD, T. (2004). Bullying in a public sector organisation being privatised. www.bullyonline.org/personal.htm. (Erişim Tarihi: 25.5.2004).
- JOHNSTONE, M. (1989). Stres in teaching. Midlothian: Lindsay Ltd.
- MIKKELSEN, E. G ve EINARSEN, S. (2002 a). 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.
- _____ (2002 b). 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. (2004). Millî Eğitim İstatistikleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.
- TARHAN, N. (2004).Psikolojik savaş;yıldırma www.ailem.com/templates/news/detail/detail11.asp?id=6801(Erişim Tarihi: 20.05.2004).
- VANDEKERCKHOVE, W. ve COMMERS, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1),41-50.
- YAMADA, C. D. (2000). The phenomenon of "workplace bullying" and the need for status-blind hostile work environment protection.*Georgetown Law Journal*www.workdoctor.co/press/hrexec.html (Erişim tarihi 02.02.2005).
- ZAPF, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

The Course of Mobbing Experienced by School Teachers and Principals

Assist.Prof.Dr. Necati CEMALOĞLU*
Abbas ERTÜRK**

Abstract: The aim of this study is to determine the course of mobbing experienced by primary school teachers and administrators. The research utilizes a screening model and involves 347 school teachers and administrators working in 16 different primary schools in 4 different central districts in Ankara in the 2004-2005 academic year.

The study calculates frequency (f), percentage (%), Chi-Square (χ^2), and one-directional variance analysis (F). The results of the study show that school principals experience mobbing more frequently than vice principals and teachers, especially in the domains of "Proving Oneself and Communicating", "Social Relationships", "Attack on Respectability", and "Quality of Life and Professional Status". The study also demonstrates that 57,2 % and 9,8 % of all mobbing acts experienced by teachers are committed by principals and vice principals respectively. The study indicates that 67 % of all mobbing actions teachers experience are downward mobbing actions and that 68,4 % of all vice principals are also subjected to mobbing by school principals.

Key Words: Downward mobbing, emotional abuse, psychological terror, workplace terror

* Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences / ANKARA
necem@gazi.edu.tr

** Yenimahalle Anatolian Technical and Industrial Vocational High School / ANKARA
abbas_erturk@mynet.com

Проблема терроризации учителей со стороны администрации школ

Пом. Доц. Доктор Нежати ДЖЕМАЛОЛУ*
Аббас ЭРТЮРК**

Резюме: Цель данного анкетирования - определить тенденцию запугивания и несправедливого отношения к учителям школ со стороны зам.директоров и директоров. В ходе работы были проанкетированы учителя и администрации школ в 4-ех центральных районах Анкары в 2004-2005 учебном году. Путем сканирования данных выведены следующие основные категории, по которым учителя подвергаются несправедливому отношению: «проявление личностных и профессиональных качеств», «социальный статус», «подрывание авторитета», «уровень жизни и должностное положение». В 57,2% случаев - со стороны директоров, в 9,8 %- со стороны зам.директоров, что является терроризацией «сверху вниз». Зам. директора в свою очередь, в 68,4% случаях подвергаются угнетениям со стороны директоров школ.

Ключевые Слова: притеснение прав «сверху вниз», психологический террор, терроризация на рабочем месте

* Университет Гази, Факультет педагогических дисциплин, Отделение Педагогических знаний / г. АНКАРА
necem@gazi.edu.tr

** Техническо-индустриальный профессиональный лицей / г. АНКАРА
abbas_erturk@mynet.com