

Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışları

The Mobbing Behaviours Perceived by Guidance Counselors at School Context

Mustafa Otrar*, Berna Özen**

Özet: Bu araştırmada, İstanbul ili Anadolu Yakası devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul ili Anadolu Yakası'nda çalışmakta olan 306 rehber öğretmen (217 kadın, 89 erkek) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Abbas Ertürk tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uyarlanan ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri anketi kullanılmıştır. Branş değişkeni açısından dağılımlar incelendiğinde 104 (% 34,0)'ü sınıf öğretmeni, 167 (% 54,6)'si branş öğretmenidir. Bu durum branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha çok yıldırma davranışına maruz kaldıklarını göstermektedir. Öte yandan yaş değişkeni incelendiğinde yıldırma davranışları uygulayanların 42 (% 13,7)'si 23-35 yaş grubundan, 123 (% 40,2)'ü 36-48 yaş grubundan, 106 (% 34,6)'sı 49 yaş ve üzeri gruptandır. Bu durum ülkemizde orta yaş grubu öğretmenlerin yıldırma eylemlerine daha çok başvurduklarını göstermektedir. İlköğretim devlet okullarında yıldırma davranışını uygulayanların 139 (% 45,4)'ü yönetici, 116 (% 37,9)'sı öğretmen ve 16 (% 5,2)'sı idari personeldir. Yıldırma davranışlarını uygulayanların kurumdaki görev değişkenine bakıldığında, % 45,4 gibi bir oranla en çok yıldırma davranışını okul yöneticilerinin gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, duygusal taciz, psikolojik şiddet, duygusal taciz.

Abstract: The purpose of this survey is to conduct a multi dimensional study of the mobbing behaviours that are perceived at school environment by guidance counselors who work at the primary public schools. The study was conducted on the 306 primary public school guidance counselors (217 female, 89 male) who work on the Anatolian Side of Istanbul city. The study was applied as a survey model. As the data gathering method, a mobbing questionnaire which is developed by Abbas Ertürk and adopted by the researcher was used. As a result of the survey, according to the gender variable it was observed that the male counselors are less exposed to mobbing behaviours rather than their female colleagues. When it comes to the marital status variable being married, single or to belong to the other category it did not seem to make a huge difference. It was understood that most of the counselors both work at the first and second levels of primary schools alone. Thus, the counselors who have a statistically great percentage work at the two levels at the same time. This group again seems to have perceived the mobbing behaviours most. In terms of age; 41-46 age, 47-52 age, 53 age and the above group. The finally investigated variable of work experience points out that the respondents whose work experience is 16-20 years, 21 years and more seems to be less mobbed.

Key Words : Intimidation, Psychological Aggression, Emotional Abuse, Mobbing

* Dr., Eğitim bilimleri alanında öğretim görevlisidir. Çalışma alanları; eğitim psikolojisi, eğitim istatistiği ve psikometridir.

İletişim: Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Göztepe Kampüsü, 34722, Göztepe, İstanbul.

Ş motrar@marmara.edu.tr Ş (+90 216) 345 4705/117

** Uzman psikolojik danışman, eğitim yönetimi ve denetimi alanında uzmandır. Çalışma alanları; rehberlik ve psikolojik danışma, eğitim yönetimi ve denetimidir.

İletişim: Mustafa Mihriban Boysan İlköğretim Okulu, Uzman Psikolojik Danışman, Şemsettin Günaltay Cad. No:67 Suadiye, İstanbul

Ş ozenbern@hotmail.com Ş (+90 216) 416 74 25

Giriş

Rehberlik ve psikolojik danışma kavramları, modern eğitimin çok önemli birer parçası haline gelmiş etkinlikleri ifade eden terimlerdir. Özellikle rehberlik sözü, 1938’de okul müfredat programlarımızda yer almakla birlikte daha çok 1950’lerden sonra sıkça konuşulup tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle 1970’den bu yana da rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin “uzman” kişilerce yürütülen ayrı bir “yardım” ve “uzmanlık” işi olarak okul eğitim programlarımızda yer almış olduğu görülmektedir (Tan, 1989: 10).

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin verilmesine kesinlikle gereksinim duyulmaktadır. Çünkü kişi kendisini, çevresindeki olanakları tanıyarak gizil güçlerini geliştirmeyi, karşı karşıya kaldığı sorunları çözmeyi ve kendini gerçekleştirmeyi bir başına başaramamaktadır. Çağımızda toplumsal yapı eski durağan görüntüsünü yitirmiştir. Teknik baş döndürücü bir hızla gelişmektedir. Bilimsel, sanatsal ve politik gelişmeler de toplumsal devinimi hızlandırmaktadır. Bu durum karşısında, öğrencilerin gelişim görevlerini gerçekleştirmede yetersiz kalan okulların rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle desteklenmesi zorunlu duruma gelmiştir.

Rehberlik ve psikolojik danışmayı gerekli kılan nedenler; toplumsal değişim, özdevinimsel gelişim, gençlik alt kültürünün oluşması, okulun yarattığı sorunlar, sınıfların kalabalıklığı, boş zaman sorunu ve gelişim görevlerini gerçekleştirme gibi başlıklar altında incelenebilir (Bakırcıoğlu, 1982: 21).

Birçok okulda rehberlik hizmetlerinin açılmasına karşın bunların etkili çalıştığına dair belirtiler görülmemektedir. Araştırmalara göre bunun en önemli nedeni okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine gereken önemi vermemesi ve çalışmalarını yönetememesidir. Okul yönetiminin rehberlik alanında uzman olması beklenemez ama bu konuda okulda açılan bir birimin nasıl yönetilmesi gerektiğini bilmeleri bir zorunluluktur (Başaran, 2000:173).

Bir iş yerindeki verimli ve etkili takım çalışması, ekip elemanları arasındaki sağlıklı ve huzurlu iletişimle sağlanabilir. Yöneticilerin ve çalışanların birbirlerine önem vermesi, duygusal açıdan birbirlerini örseleyebilecek davranışlardan uzak durmaları örgüt sağlığı açısından son derece önem arz eden bir durumdur.

Yıldırma davranışının bilerek ya da bilmeyerek uygulandığı kurumlarda çalışanların; iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, verimsizlik ve bunların da ötesinde birçok fiziksel rahatsızlık ile karşı karşıya gelmeleri olasılığı doğmaktadır. Özellikle salt insan faktörünün söz konusu olduğu eğitim kurumlarında uygulanan yıldırma davranışları öğretmen performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından devlet okulları ve özel okullarda bulunma zorunluluğu olan rehber öğretmenlerin, eğitim kurumlarındaki psikolojik danışma görevleri, ağır yükleri de beraberinde getirmektedir. Rehber öğretmenlerin görev sahaları, iş yükleri ve mesleki olarak gün boyunca ilgilendikleri konuları dikkate alınırsa çalışma ortamında kendilerine verilecek olan desteğin çok önemli olduğu bir gerçektir.

Yıldırma Davranışı (Mobbing)

Yıldırma eylemleri yabancı literatürde “mobbing” terimi ile ifade edilmektedir. Mobbing sözcüğü İngilizcede mob sözcüğünden üremektedir. Mob sözcüğü “saldırmak”, “birine üşüşüp hücum etmek” gibi anlamlara gelmektedir (Alderson & İz, 1978: 345).

Davenport, Scwartz ve Eliot (2003: 22) yıldırma kavramını “duygusal bir saldırı” olarak nitelemişlerdir. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan yıldırma bir kişinin diğer insanlara kendi rızalarıyla veya rızaları dışında sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunması, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlaması olarak tanımlanmıştır.

Günümüzde, stres ve baskı dolayısıyla iş tatmininin azaldığı ve işten ayrılmaların çoğaldığı gözlemlenmekte ve sıkça dile getirilmektedir. Bu durum ekonomik koşullar, ağır iş yükü ya da çalışma ortamındaki olağan rekabete bağlanabilecek olsa da yaşanan yoğun psikolojik baskı ve bu baskının yarattığı yoğun stres son yıllarda yıldırma kavramı ile açıklanmaktadır (Çakır, 2006:7).

Mobbing (yıldırma) karmaşık davranışlarla karakterize edilen ve iş yerinde karşılaşılan bir olgu olarak tarif edilebilen, bir bireye karşı uygulanan zararlı davranışlar ve baskılar olarak tarif edilebilir. İş yerinde psikolojik şiddet, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluştuğça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kişinin sağlığını olumsuz biçimde etkiler.

Eğitim sektöründen, belediyelerden, kamudan ve sağlık sektöründen elde edilen nitel ve nicel sonuçlara göre yıldırma, bu alanlarda çalışanlar arasında diğer sektörlerde göre daha fazladır. Çünkü bu alanlarda müşteri ile ilişkiler söz konusu değildir. Ayrıca bu sektörlerde değerlendirmede ve yükselmede, meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkiler önemli rol oynar. Bu alanların birinde çalışanın pozisyonunu etkilemek, onun ilişkilerini de etkiler. Bu nedenle, bu örgütlerde, çalışanların çıkarlarının çatışması da saldırı-

gan davranışlara ve sonunda da yıldırma kolayca yol açabilir (Hubert ve Veldhoven'ın çalışmalarını akt. Gökçe, 2006).

Yıldırma kavramı, özellikle son yıllarda sosyal bilimler alanında sıklıkla araştırılan ve örgütsel verimliliği büyük ölçüde etkilediği kabul edilen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Yerinde Yıldırmanın Kavramsal Gelişimi

Mobbing (yıldırma) terimini ilk kez Brodsky, ağır iş koşullarını irdelediği kitabında kullanmıştır. Brodsky, mobbing adını verdiği bölümde, iş yerinde yıldırmanın ne kadar önemli olduğunu anlatmaya çalışmıştır. Daha sonra Lorenz, mobbingi küçük hayvan gruplarının, daha büyük bir hayvanın tehdidini bertaraf etmek veya düşmanları kaçırmak için gösterdikleri davranışları ifade etmede kullanmıştır. Böylece, mobbing genelde yırtıcı bir hayvana bazen de aynı cins karşı, grupça yapılan saldırı olarak tanımlanmıştır. Griesser ve Ekman, kuşların saldırgan hayvanlara karşı kendilerini koruma biçimlerini tanımlamada mobbing ifadesini kullanmışlardır. Onlar çalışmalarında, mobbingin kuşlar, balıklar ve memeliler arasında yaygın olarak görüldüğünü iddia etmişlerdir. Heinemann, çocukların sınıf içindeki davranışlarını irdeleyen araştırmasında, küçük gruplar hâlinde bir araya gelen çocukların, bir başka çocuğa sıklıkla zarar vermelerini tanımlamada “mobbing” ifadesinden yararlanmıştı. Heinemann'a göre bir şekilde hedef seçilen çocuk, diğer çocuklar tarafından dışlanmakta ve bu durum onu ümitsizliğe sürüklemektedir. Araştırmacı, çocuklar arasında intiharla sonuçlanabilecek kadar önemli sonuçları olan zararlı davranışların önemini kamuoyuna göstermek istemiştir. Bu nedenle de Lorenz'in hayvanlar için uygun gördüğü “mobbing” ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. Olweus da okullarda yürüttüğü araştırmasında, çalışanlardan birinin veya birkaç kişinin diğer bir çalışanı taciz etmesini, kızdırmasını ve usandırmasını “mobbing” ile açıklamıştır. O güne kadar okullarda görülen istenmeyen davranışlar “zorbalık” (bullying) ile ifade edilmiştir. Ancak araştırmacı bu davranışların sonuçlarının ciddiyetine dikkat çekmek amacıyla “mobbing” terimini kullanmayı tercih etmiştir (Gökçe, 2008: 16).

İş yerinde Yıldırmanın Sonuçları

Mobbing sürecinin, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde yarattığı sonuçlar, ortaya çıkan ve gözlenmesi mümkün ekonomik ve sosyal sonuçların oluşturduğu tablodan çok daha vahimdir. Sistemli uygulanan psikolojik terörün, mobbing kurbanının sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkile-

rin acımasız sonuçları, günden güne daha belirgin şekilde kendini gösterir. Depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu, boğazda düğüm veya hava açlığı hissetme, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş, mide bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntü ve kaşıntılar vb. Görüldüğü gibi son derece ağır semptomlarla kendini gösteren bir sağlık tablosunun, bireyi etkisi altına alması kaçınılmazdır (Leymann, 2000).

Bu amaçla bu araştırmada “İstanbul ili Anadolu Yakası’nda görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları nasıl bir dağılım sergilemektedir?” sorusunun cevabı aranacaktır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İstanbul İli Anadolu Yakası’nda bulunan devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 455 rehber öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma örneklemini ise İstanbul ili Anadolu Yakası’ndaki toplam 306 rehber öğretmenden oluşturulmuştur. Bu evren içinden 13 ilçeden, seçkisiz olarak 6 ilçe seçilmiştir. Maltepe ilçesinden 42, Üsküdar ilçesinden 70, Kadıköy ilçesinden 57, Ümraniye ilçesinden 45, Kartal ilçesinden 41 ve Pendik ilçesinden 51 rehber öğretmen örneklem grubunu oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, daha önce Ertürk (2005)’ün Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Ana Bilim Dalında hazırlamış olduğu “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri” adlı yüksek lisans tezinde kullanmış olduğu “İlköğretim Kurumlarında Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri” isimli anket, araştırmacıdan izin alınarak ve gerekli değişiklikler yapılarak kullanılmıştır.

İşlem

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilerek istatistiki çözümler için SPSS ver:17.0 programından yararlanılmıştır.

Ölçme araçlarına ait verilere ilişkin olarak öncelikle demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi, medeni hâl vb.) ardından anket maddelerine verilen cevapların yüzde ve frekans çizelgeleri oluşturulmuş ve bu cevaplar ile demografik değişkenlerin çapraz tabloları hazırlanmıştır. Fiziksel sınırlıklar nedeni ile sadece cinsiyet ve eğitim seviyesi değişkeni için çapraz tablolar verilmiştir.¹

Bulgular

Rehber Öğretmenlere Ait Demografik Değişkenler için Frekans ve Yüzde Değerleri

Araştırmaya katılan ve örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 217 (% 70,9)'si kadın, 89 (% 29,1)'u erkektir. Bunlardan 113 (% 36,9)'ü bekâr ve 185 (% 60,5)'i evlidir. Öte yandan 8 kişi de (% 2,6) diğer cevabını vermiştir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 42 (% 13,7)'si ilköğretim 1. kademedede, 17 (% 5,6)'si ilköğretim 2. kademedede ve 247 (% 80,7)'si her iki kademedede birden çalışmaktadır. Eğitim seviyesi değişkeni incelendiğindeyse, rehber öğretmenlerin 243 (% 79,4)'ünün lisans, 61 (% 19,9)'inin yüksek lisans ve 2 (% 0,7)'sinin doktora eğitimi aldığı anlaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin olarak ise, 58 (% 19,0)'ünün 1-5 yıl kıdem, 141 (% 46,1)'inin 6-10 yıl kıdem, 68 (% 22,2)'inin 11-15 yıl kıdem, 21 (% 6,9)'inin 16-20 yıl kıdem, 8 (% 2,6)'inin 21-25 yıl kıdem ve 10 (% 3,3)'unun 26 yıl ve üstü kademeye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 54 (% 17,6)'ü 23-28 yaş, 128 (% 41,8)'i 29-34 yaş, 79 (% 25,8)'u 35-40 yaş, 29'u (% 9,5) 41-46 yaş, 8 (% 2,6)'i 47-52 yaş, 8 (% 2,6)'i 53 yaş ve üstüdür. Son olarak incelenen kurumda çalışma süresi değişkeni için bulgular ise, 179 (% 58,5)'unun 0-5 yıl, 98 (% 32,0)'ünün 6-10 yıl, 20 (% 6,5)'sinin 11-15 yıl, 4 (% 1,3)'ünün 16-20 yıl ve 5 (% 1,6)'inin 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olduğu yönündedir.

Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlara Ait Demografik Değişkenler için Frekans ve Yüzde Değerleri

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin görüşlerine göre, yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin 129 (% 42,2)'u kadın, 142 (% 46,4)'si erkektir. Yıldırma davranışı uygulayanların eğitim seviyelerine ilişkin dağılıma bakıldığında 86 (% 27,8)'sı yüksek okul, 167 (% 54,6)'si lisans, 16 (% 5,2)'sı yüksek lisans ve 2 (% 0,7)'si doktora programı mezunudur.

1 Diğer değişkenlere ait dağılımlar için bk. Özen (2009).

Ayrıca yıldırma davranışını uygulayanların 104 (% 34,0)'ü sınıf öğretmeni, 167 (% 54,6)'si branş öğretmenidir. Öte yandan, 42 (% 13,7)'si 23-35 yaş grubundan, 123 (% 40,2)'ü 36-48 yaş grubundan, 106 (% 34,6)'sı 49 yaş ve üzeri gruptandır.

İlköğretim devlet okullarında yıldırma davranışını uygulayanların 139 (% 45,4)'u yönetici, 116 (% 37,9)'sı öğretmen ve 16 (% 5,2)'sı idari personeldir. Yıldırma davranışını uygulayanların 179 (% 58,5)'u evli ve 46 (% 15,0)'sı bekârdır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre, yıldırma davranışını uygulayanların 68 (% 22,2)'i 0-5 yıl, 92 (% 30,1)'si 6-10 yıl, 63 (% 20,6)'ü 11-15 yıl, 33 (% 10,8)'ü 16-20 yıl, 15 (% 4,9)'i 21 yıl ve üstü buldukları kurumda çalışma süresine sahiptir.

Yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin cinsiyet değişkenine ilişkin dağılımlarına bakıldığında 129 (% 42,2)'nin kadın ve 142 (% 46,4)'sinin erkek olduğu görülmektedir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Yıldırma davranışı uygulayanların eğitim seviyelerine ilişkin dağılıma bakıldığında 86 (% 27,8)'sı yüksek okul, 167 (% 54,6)'sı lisans, 16 (% 5,2)'sı yüksek lisans ve 2 (% 0,7)'si doktora programı mezunudur. Bu bulgu lisans derecesinde eğitim seviyesi olan kişilerin daha çok yıldırma davranışı uyguladıklarını göstermektedir. Ayrıca en az yıldırma davranışı uygulayan kişiler, yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitim almış olarak görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesinin artması ile birlikte yıldırma davranışlarında azalma olduğunu işaret etmektedir.

Branş değişkeni açısından dağılımlar incelendiğinde 104 (% 34,0)'ü sınıf öğretmeni, 167 (% 54,6)'si branş öğretmenidir. Bu durum branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha çok yıldırma davranışına maruz kaldıklarını göstermektedir.

Öte yandan yaş değişkeni incelendiğinde yıldırma davranışları uygulayanların 42 (% 13,7)'si 23-35 yaş grubundan, 123 (% 40,2)'ü 36-48 yaş grubundan, 106 (% 34,6)'sı 49 yaş ve üzeri gruptandır. Bu durum ülkemizde orta yaş grubu öğretmenlerin yıldırma eylemlerine daha çok başvurduklarını göstermektedir.

İlköğretim devlet okullarında yıldırma davranışını uygulayanların 139 (% 45,4)'u yönetici, 116 (% 37,9)'sı öğretmen ve 16 (% 5,2)'sı idari personeldir. Yıldırma davranışlarını uygulayanların kurumdaki görev değişkenine bakıldığında % 45,4 gibi bir oranla en çok yıldırma davranışını okul yöneticilerinin gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır.

Yıldırma davranışını uygulayanların 179 (% 58,5)'ü evli ve 46 (% 15,0)'sı bekârdır. Bu durum çoğunlukla evli olanların yıldırma davranışları uyguladığını göstermektedir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre, yıldırma davranışını uygulayanların 68 (% 22,2)'i 0-5 yıl, 92 (% 30,1)'si 6-10 yıl, 63 (% 20,6)'ü 11-15 yıl, 33 (% 10,8)'ü 16-20 yıl, 15 (% 4,9)'i 21 yıl ve üstü buldukları kurumda çalışma süresine sahiptir. Bulgulardan anlaşıldığı kadarıyla en çok yıldırma davranışı uygulayan kişiler 6-10 yıl arası kurumda çalışma süresi sahip bulunanlardır.

Rehber Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yıldırma Davranışını Uygulayanlara İlişkin Anket Maddelerine Verilen Cevaplar

Bu bölümde araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin “cinsiyet” değişkeni ve anket maddelerine verdikleri cevaplarla ilgili çapraz tablolar sunulmaktadır

Tablo 1’de görüldüğü üzere, “Yaptığımız çalışmaların diğerlerinden daha çok takip ve kontrol edilmesi” şeklindeki yıldırmaya yönelik soruya kadınların 134 (% 61,8)’ü yok veya nadiren, 50 (% 23,0)’si bazen, 33 (% 15,2)’ü çoğu zaman veya her zaman cevabını vermişlerdir. Öte yandan erkeklerin 65 (% 73,0)’i yok veya nadiren, 16 (% 18,0)’sı bazen, 8 (% 9,0)’i çoğu zaman veya her zaman diye cevap vermişlerdir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla yok veya nadiren cevabı verdikleri dikkat çekmektedir.

Tablo 1.

Rehber Öğretmenlerin Branş Değişkeni ve “İlköğretim Kurumlarında Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri” Anketinin Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

Maddeler	Değerler	Kadın					Erkek				
		Yok veya nadiren	Bazen	Çoğu zaman veya her zaman	Toplam	Yok veya nadiren	Bazen	Çoğu zaman veya her zaman	Toplam		
1. Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenin sınırlandırılması	f	109	84	24	217	56	23	10	89		
	%	50,2	38,7	11,1	100,0	62,9	25,8	11,2	100,0		



2. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	f	122	69	26	217	173	95	38	306
	%	56,2	31,8	12,0	100,0	56,5	31,0	12,4	100,0
3. Sizinle yüksek ses tonu ile konuşulması	f	148	51	18	217	68	16	5	89
	%	68,2	23,5	8,3	100,0	76,4	18,0	5,6	100,0
4. İşiniz ile ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması	f	138	48	31	217	61	16	12	89
	%	63,6	22,1	14,3	100,0	68,5	18,0	13,5	100,0
5. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	f	187	25	5	217	75	11	3	89
	%	86,2	11,5	2,3	100,0	84,3	12,4	3,4	100,0
6. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	f	173	33	11	217	75	11	3	89
	%	79,7	15,2	5,1	100,0	84,3	12,4	3,4	100,0
7. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	f	175	35	7	217	70	13	6	89
	%	80,6	16,1	3,2	100,0	80,6	16,1	3,2	100,0
8. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	f	180	22	15	217	73	5	11	89
	%	82,9	10,1	6,9	100,0	82,0	5,6	12,4	100,0
9.Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	f	125	53	39	217	51	21	17	89
	%	57,6	24,4	18,0	100,0	57,3	23,6	19,1	100,0
10. Verilen işler için gerçekçi hedef ve bitirme mühleti verilmemesi	f	123	63	31	217	53	26	10	89
	%	56,7	29,0	14,3	100,0	59,6	29,2	11,2	100,0
11. İş yükünüzün sürekli olarak arttırılması	f	75	78	64	217	42	22	25	89
	%	34,6	35,9	29,5	100,0	47,2	24,7	28,1	100,0
12. İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması	f	162	35	20	217	62	15	12	89
	%	74,7	16,1	9,2	100,0	69,7	16,9	13,5	100,0



13. Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz	f	174	32	11	217	68	10	11	89
	%	80,2	14,7	5,1	100,0	76,4	11,2	12,4	100,0
14. Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması	f	169	30	18	217	76	7	6	89
	%	77,9	13,8	8,3	100,0	85,4	7,9	6,7	100,0
15. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	f	157	40	20	217	65	19	5	89
	%	72,4	18,4	9,2	100,0	73,0	21,3	5,6	100,0
16. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	f	146	41	30	217	62	15	12	89
	%	67,3	18,9	13,8	100,0	69,7	16,9	13,5	100,0
17. Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz	f	150	41	26	217	70	13	6	89
	%	69,1	18,9	12,0	100,0	78,7	14,6	6,7	100,0
18. Çalıştığımız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz	f	143	46	28	217	63	13	13	89
	%	65,9	21,2	12,9	100,0	70,8	14,6	14,6	100,0
19. Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	f	139	44	34	217	74,2	11,2	14,6	100,0
	%	64,1	20,3	15,7	100,0	74,2	11,2	14,6	100,0
20. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	f	151	40	26	217	66	15	8	89
	%	69,6	18,4	12,0	100,0	74,2	16,9	9,0	100,0
21. Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi	f	162	28	27	217	71	13	5	89
	%	74,7	12,9	12,4	100,0	79,8	14,6	5,6	100,0
22. El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesinizin taklit edilerek alaya alınması	f	147	48	22	217	67	16	6	89
	%	67,7	22,1	10,1	100,0	75,3	18,0	6,7	100,0
23. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	f	162	34	21	217	68	16	5	89
	%	68	16	5	89	68	16	5	89
24. Politik ya da dinî inançlarınızla alay edilmesi	f	159	38	20	217	67	16	6	89
	%	73,3	17,5	9,2	100,0	75,3	18,0	6,7	100,0



25. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	f	153	41	23	217	70	13	6	89
	%	70,5	18,9	10,6	100,0	78,7	14,6	6,7	100,0
26. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	f	155	48	14	217	65	15	9	89
	%	71,4	22,1	6,5	100,0	73,0	16,9	10,1	100,0
27. Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	f	147	49	21	217	64	15	10	89
	%	67,7	22,6	9,7	100,0	71,9	16,9	11,2	100,0
28. Çabalarınızın ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	f	122	62	33	217	59	20	10	89
	%	56,2	28,6	15,2	100,0	66,3	22,5	11,2	100,0
29. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	f	131	54	32	217	64	16	9	89
	%	60,4	24,9	14,7	100,0	71,9	18,0	10,1	100,0
30. Yaptığınız çalışmaların diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi	f	134	50	33	217	65	16	8	89
	%	61,8	23,0	15,2	100,0	73,0	18,0	9,0	100,0
31. Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz	f	152	45	20	217	70	12	7	89
	%	70,0	20,7	9,2	100,0	78,7	13,5	7,9	100,0
32. Şerefimize leke sürülmeye çalışılması	f	150	47	20	217	68	17	4	89
	%	69,1	21,7	9,2	100,0	76,4	19,1	4,5	100,0
33. Onur kırıcı isimlerle çağırmanız	f	142	51	24	217	68	13	8	89
	%	65,4	23,5	11,1	100,0	76,4	14,6	9,0	100,0
34. Tutarsız olmakla suçlanmanız	f	136	52	29	217	69	13	7	89
	%	62,7	24,0	13,4	100,0	77,5	14,6	7,9	100,0
35. Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz	f	139	50	28	217	58	22	9	89
	%	64,1	23,0	12,9	100,0	65,2	24,7	10,1	100,0

36. Size önemli görevlerin verilmemesi	f	148	39	30	217	61	20	8	89
	%	68,2	18,0	13,8	100,0	68,5	22,5	9,0	100,0
37. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	f	122	64	31	217	56	22	11	89
	%	56,2	29,5	14,3	100,0	62,9	24,7	12,4	100,0
38. Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz	f	112	61	44	217	58	23	8	89
	%	51,6	28,1	20,3	100,0	65,2	25,8	9,0	100,0
39. Anlamsız görevler yapmanız istenmesi	f	109	66	42	217	51	26	12	89
	%	50,2	30,4	19,4	100,0	57,3	29,2	13,5	100,0
40. Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	f	129	53	35	217	46	34	9	89
	%	59,4	24,4	16,1	100,0	51,7	38,2	10,1	100,0
41. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	f	127	55	35	217	62	20	7	89
	%	58,5	25,3	16,1	100,0	69,7	22,5	7,9	100,0
42. Odanıza ya da özel eşyalarınıza zarar verilmesi	f	138	48	31	217	62	16	11	89
	%	63,6	22,1	14,3	100,0	69,7	18,0	12,4	100,0
43. Disiplin usullerinin aleyhinize kötü kullanılması	f	129	65	23	217	66	12	11	89
	%	59,4	30,0	10,6	100,0	74,2	13,5	12,4	100,0
44. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	f	133	50	34	217	61	16	12	89
	%	61,3	23,0	15,7	100,0	68,5	18,0	13,5	100,0
45. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	f	131	58	28	217	66	15	8	89
	%	60,4	26,7	12,9	100,0	74,2	16,9	9,0	100,0

46. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef hâline getirilme durumunuz	f	130	46	41	217	51	26	12	89
	%	59,9	21,2	18,9	100,0	57,3	29,2	13,5	100,0
47. Sorumluluğunuzun arttırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması	f	123	62	32	217	60	19	10	89
	%	56,7	28,6	14,7	100,0	67,4	21,3	11,2	100,0
48. Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılma durumunuz	f	127	46	44	217	62	16	11	89
	%	58,5	21,2	20,3	100,0	69,7	18,0	12,4	100,0
49. Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz	f	118	60	39	217	55	22	12	89
	%	54,4	27,6	18,0	100,0	61,8	24,7	13,5	100,0
50. Atama, terş ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz	f	122	61	34	217	57	25	7	89
	%	56,2	28,1	15,7	100,0	64,0	28,1	7,9	100,0
51. Sizin olduğunuz işte çalışmak isteyenlerin olması	f	125	68	24	217	56	23	10	89
	%	57,6	31,3	11,1	100,0	62,9	25,8	11,2	100,0
52. Geçtiğimiz 6 ay boyunca iş yerinde psikolojik baskılara maruz bırakılma durumunuz	f	119	71	27	217	58	20	11	89
	%	54,8	32,7	12,4	100,0	65,2	22,5	12,4	100,0

Tablo. 2. Rehber Öğretmenlerin Eğitim Seviyesi Değişkeni ve “İlköğretim Kurumlarında Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri” Anketinin Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo

Maddeler	Lisans			Yüksek Lisans			Doktora						
	Değerler	Yok veya nadiren	Bazen	Çoğu zaman veya her zaman	Toplam	Yok veya nadiren	Bazen	Çoğu zaman veya her zaman	Toplam	Yok veya nadiren	Bazen	Çoğu zaman veya her zaman	Toplam
1. Kendimizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması	f	127	87	29	243	36	20	5	61	2	0	0	2
	%	52,3	35,8	11,9	100,0	36	20	5	61	100,0	0,0	0,0	100,0
2. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanlığınızın kısıtlanması	f	131	83	29	243	40	12	9	61	2	0	0	2
	%	53,9	34,2	11,9	100,0	65,6	19,7	14,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
3. Sizinle yüksek ses tonu ile konuşulması	f	178	45	20	243	36	22	3	61	2	0	0	2
	%	73,3	18,5	8,2	100,0	59,0	36,1	4,9	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0

L

4. İşiniz ile ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması	f	161	48	34	243	36	16	9	61	2	0	0	2
	%	66,3	19,8	14,0	100,0	59,0	26,2	14,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
5. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	f	209	28	6	243	51	8	2	61	2	0	0	2
	%	86,0	11,5	2,5	100,0	83,6	13,1	3,3	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
6. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	f	201	33	9	243	45	11	5	61	2	0	0	2
	%	82,7	13,6	3,7	100,0	73,8	18,0	8,2	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
7. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	f	201	33	9	243	42	15	4	61	2	0	0	2
	%	82,7	13,6	3,7	100,0	68,9	24,6	6,6	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
8. Yabancı olduğunuzun ima edilmesi	f	203	21	19	243	48	6	7	61	2	0	0	2
	%	83,5	8,6	7,8	100,0	78,7	9,8	11,5	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
9.Yaptığımız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	f	142	58	43	243	33	15	13	61	1	1	0	2
	%	58,4	23,9	17,7	58,4	54,1	24,6	21,3	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
10. Verilen işler için gerçekçi hedef ve bitirme mühleti verilmemesi	f	138	76	29	243	36	13	12	61	2	0	0	2
	%	56,8	31,3	11,9	100,0	59,0	21,3	19,7	100,0	100,0	00	00	100,0
11. İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	f	95	80	68	243	21	20	20	61	1	0	1	2
	%	39,1	32,9	28,0	100,0	34,4	32,8	32,8	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0
12. İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması	f	179	37	27	243	43	13	5	61	2	0	0	2



13. Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz	f	190	36	17	243	50	6	5	61	2	0	0	2
	%	78,2	14,8	7,0	100,0	82,0	9,8	8,2	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
14. Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması	f	192	32	19	243	51	5	5	61	2	0	0	2
	%	79,0	13,2	7,8	100,0	83,6	8,2	8,2	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
15. Size yokmuşsunuz gibi davranılması	f	177	44	22	243	43	15	3	61	2	0	0	2
	%	72,8	18,1	9,1	100,0	70,5	24,6	4,9	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
16. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	f	164	41	38	243	42	15	4	61	2	0	0	2
	%	67,5	16,9	15,6	100,0	68,9	24,6	6,6	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
17. Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz	f	172	43	28	243	46	11	4	61	2	0	0	2
	%	70,8	17,7	11,5	100,0	75,4	18,0	6,6	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
18. Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz	f	166	47	30	243	39	12	10	61	1	0	1	2
	%	68,3	19,3	12,3	100,0	63,9	19,7	16,4	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0
19. Arkamızdan kötü söylenip konuşulması,	f	166	37	40	243	37	17	7	61	2	0	0	2
	%	68,3	15,2	16,5	100,0	60,7	27,9	11,5	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
20. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	f	171	44	28	243	44	11	6	61	2	0	0	2
	%	70,4	18,1	11,5	100,0	72,1	18,0	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
21. Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi	f	191	30	22	243	40	11	10	61	2	0	0	2
	%	78,6	12,3	9,1	100,0	65,6	18,0	16,4	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
22. El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesinizin taklit edilerek alaya alınması	f	169	52	22	243	43	12	6	61	2	0	0	2
	%	69,5	21,4	9,1	100,0	70,5	19,7	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0



23. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	f	183	40	20	243	45	10	6	61	2	0	0	2
	%	75,3	16,5	8,2	100,0	73,8	16,4	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
24. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	f	178	45	20	243	46	9	6	61	2	0	0	2
	%	73,3	18,5	8,2	100,0	75,4	14,8	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
25. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	f	181	41	21	243	40	13	8	61	2	0	0	2
	%	74,5	16,9	8,6	100,0	65,6	21,3	13,1	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
26. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	f	176	51	16	243	42	12	7	61	2	0	0	2
	%	72,4	21,0	6,6	100,0	68,9	19,7	11,5	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
27. Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	f	163	52	28	243	46	12	3	61	2	0	0	2
	%	67,1	21,4	11,5	100,0	75,4	19,7	4,9	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
28. Çabalarınızın ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	f	143	63	37	243	36	19	6	61	2	0	0	2
	%	58,8	25,9	15,2	100,0	59,0	31,1	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
29. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	f	153	57	33	243	40	13	8	61	2	0	0	2
	%	63,0	23,5	13,6	100,0	65,6	21,3	13,1	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
30. Yaptığımız çalışmaların diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi	f	159	51	33	243	38	15	8	61	2	0	0	2
	%	65,4	21,0	13,6	100,0	62,3	24,6	13,1	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0



31. Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz	f	179	46	18	243	41	11	9	61	2	0	0	2
	%	73,7	18,9	7,4	100,0	67,2	18,0	14,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
32. Şerefsiye leke sürülmeye çalışılması	f	171	52	20	243	45	12	4	61	2	0	0	2
	%	70,4	21,4	8,2	100,0	73,8	19,7	6,6	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
33. Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız	f	165	51	27	243	43	13	5	61	2	0	0	2
	%	67,9	21,0	11,1	100,0	70,5	21,3	8,2	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
34. Tutarsız olmakla suçlanmanız	f	2	0	0	2	41	12	8	61	2	0	0	2
	%	100,0	0,0	0,0	100,0	67,2	19,7	13,1	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
35. Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz	f	157	56	30	243	38	16	7	61	2	0	0	2
	%	64,6	23,0	12,3	100,0	62,3	26,2	11,5	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
36. Size önemli görevlerin verilmemesi	f	167	45	31	243	41	13	7	61	1	1	0	2
	%	68,7	18,5	12,8	100,0	67,2	21,3	11,5	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
37. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	f	144	66	33	243	33	19	9	61	1	1	0	2
	%	59,3	27,2	13,6	100,0	54,1	31,1	14,8	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
38. Başkalarının yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz	f	135	65	43	243	34	18	9	61	1	1	0	2
	%	55,6	26,7	17,7	100,0	55,7	29,5	14,8	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0



39. Anlamsız görevler yapmanız istenmesi	f	125	76	42	243	33	16	12	61	2	0	0	2
	%	51,4	31,3	17,3	100,0	54,1	26,2	19,7	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
40. Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	f	142	63	38	243	32	23	6	61	1	1	0	2
	%	58,4	25,9	15,6	100,0	52,5	37,7	9,8	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
41. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	f	150	59	34	243	38	15	8	61	1	1	0	2
	%	61,7	24,3	14,0	100,0	62,3	24,6	13,1	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
42. Odanıza ya da özel eşyalarınıza zarar verilmesi	f	160	53	30	243	39	10	12	61	1	1	0	2
	%	65,8	21,8	12,3	100,0	63,9	16,4	19,7	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
43. Disiplin usullerinin aleyhinize kötü kullanılması	f	154	60	29	243	40	17	4	61	1	0	1	2
	%	63,4	24,7	11,9	100,0	65,6	27,9	6,6	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0
44. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	f	150	55	38	243	43	11	7	61	1	0	1	2
	%	61,7	22,6	15,6	100,0	70,5	18,0	11,5	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0
45. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	f	158	54	31	243	38	18	5	61	38	18	5	61
	%	65,0	22,2	12,8	100,0	62,3	29,5	8,2	100,0	62,3	29,5	8,2	100,0
46. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef hâline getirilme durumunuz	f	144	56	43	243	35	16	10	61	2	0	0	2
	%	59,3	23,0	17,7	100,0	57,4	26,2	16,4	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
47. Sorumluluğunuzun arttırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması	f	140	65	38	243	42	15	4	61	1	1	0	2
	%	57,6	26,7	15,6	100,0	68,9	24,6	6,6	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0



48. Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılma durumunuz	f	145	52	46	243	43	10	8	61	1	0	1	2
	%	59,7	21,4	18,9	100,0	70,5	16,4	13,1	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0
49. Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz	f	135	65	43	243	37	16	8	61	1	1	0	2
	%	55,6	26,7	17,7	100,0	60,7	26,2	13,1	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
50. Atama, terf ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz	f	136	72	35	243	41	14	6	61	2	0	0	2
	%	56,0	29,6	14,4	100,0	67,2	23,0	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
51. Sizin olduğunuz işte çalışmak istemeyenlerin olması	f	140	76	27	243	40	14	7	61	1	1	0	2
	%	57,6	31,3	11,1	100,0	65,6	23,0	11,5	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
52. Geçtiğimiz 6 ay boyunca iş yerinde psikolojik baskılara maruz bırakılma durumunuz	f	135	76	32	243	40	15	6	61	2	0	0	2
	%	55,6	31,3	13,2	100,0	65,6	24,6	9,8	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0

Tartışma

İstanbul ili Anadolu Yakası'ndaki devlet ilköğretim okulunda çalışan rehber öğretmenlerle yapılan araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan rehber öğretmenlerden % 70,9'u kadın, % 29,1'i erkektir. Kadın öğretmen sayısının, erkek öğretmen sayısından sayısal olarak çok daha fazla olması dikkat çekmektedir. Kadınların hem erkekler hem de hem cinsleri tarafından yıldırıldıkları öte yandan erkeklerin büyük bir çoğunluğunun sadece yine erkekler tarafından zorbalığa ve yıldırma uğradıkları bulunmuştur.

Bulgulardan çıkarılan sonuçlara bakıldığında, İstanbul ili Anadolu Yakası'ndaki devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan erkek rehber öğretmenlerin genel olarak yıldırma davranışlarına kadın rehber öğretmenlerden daha az maruz kaldıkları dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar; Leymann'ın 1996 yılında yaptığı araştırmada elde ettiği, yıldırma davranışlarına ya da zorbalığa maruz kalan kadınların ve erkeklerin sayısının aşağı yukarı eşit sayıda olduğu (% 45 erkek ve % 55 kadın) yönündeki bulgusu ile uyumlu değildir.

Öte yandan yıldırma ile ilgili araştırmaların önde gelen isimlerinden Zapf ve Einarsen (2005), kadınların yıldırma davranışında kurban olarak seçilen grubun üçte ikisini temsil ettiklerini rapor etmişlerdir. Bu sonuç, araştırma sonucu ile uyumlu görünmektedir.

Rehber öğretmenler açısından medeni durum değişkenine göre; evli, bekâr ya da diğer grupta yer almak arasında önemli bir dağılım farkı görülmemektedir. Bu durum da medeni durumun yıldırma eylemlerini önemli ölçüde etkilemediği düşüncesini doğurmaktadır.

Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kademe değişkeni ve anket maddelerine ilişkin verdikleri cevaplara ait sonuçlar İstanbul ili Anadolu Yakası'nda yapılan bu araştırmada çoğu rehber öğretmenin hem birinci hem de ikinci kademe de yoğun olarak tek başlarına çalıştıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla sayısal olarak çoğunluğa sahip olan ve her iki kademe de çalışan rehber öğretmenlerin en sık yıldırma davranışlarına maruz kalan grup olduğu dikkat çekmektedir.

Bu durum rehber öğretmenlerin iş yükünün fazlalığının arttıkça yıldırma davranışlarının da arttığını düşündürmektedir.

Rehber öğretmenlerin eğitim seviyesi değişkenine ilişkin olarak anket maddelerine verdikleri cevaplar bir bütün olarak değerlendirildiğinde yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun lisans seviyesinde eğitim almış olan kimseler olduğu dikkat çekmektedir.

Öte yandan, lisansüstü eğitim alanlarda bu oran daha az olmakla beraber, doktora eğitimi almış az sayıdaki rehber öğretmen hemen hemen hiç yıldırma davranışına maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu durum, eğitim seviyesi arttıkça yıldırma davranışlarının azaldığını ve bu nedenle rehber öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Mesleki kıdem değişkeniyle ilgili anket maddelerine verilen cevaplara bakıldığında; 21-25 yıl, 26 yıl ve üstü yaş gruplarında genel olarak yıldırma davranışına maruz kalma ile ilgili yok veya nadiren cevaplarında yığılma görülmektedir.

Bu durum mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığını düşündürmektedir.

Bu bulgu, Türk toplumunun ataeril yapısına bağlı olarak orta yaş ve üzeri grubun daha çok itibar gördüğünü ve yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığını düşündürmektedir. Einarsen ve Skogstad (1996: 185)'ın yaptıkları araştırmada, yaş dağılımı açısından incelendiğinde yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda duygusal zorbalığa maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bulgu araştırma sonucu ile uyumlu değildir ve kültürel farklılıklar gerçeğini düşündürmektedir.

İsveç'te yapılan bir araştırmada da 55 yaş ve üzerindeki tüm iş gücünün % 25'lik bir bölümünün duygusal zorbalık nedeniyle erken emekliye ayrıldığı bulgusu elde edilmiştir (Leymann, 1996: 167). Bu bilgi de araştırma sonucunda elde edilen bulgularla uyumlu görülmemekte ve yine batı toplumları ile Türk toplumunun sosyolojik dinamikleri açısından kültürel bir farklılığı işaret etmektedir.

Rehber öğretmenlerin kurumda çalışma süresi değişkeni ve anket maddelerine ilişkin verdikleri cevaplara ait sonuçlar incelendiğinde 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip olanların yok veya nadiren cevaplarında yığılma olduğu dikkat çekmektedir.

Bu durum, kuruma yeni gelenlerin aidiyet ve kabul süreçleri ile ilgili zorluklar yaşandığını ya da yaşatıldığını düşündürmektedir. Kurumda uzun yıllarını geçirmiş çalışanların yeni gelenlerden daha az psikolojik baskıya uğradığı görülmüştür.

Sonuç olarak yapılan kültürler arası çalışmalar (Johns & Xie, 1998) hem yapıların evrenselliğini hem de kültüre bağlı farklılıkların, birçok işle ilgili algılama ve tecrübeleri etkileyebileceğini desteklemektedir. Bir kültür içinde hâlihazırda kabul gören bir davranış, diğer bir kültürde kabul görmeyebilir.

Öneriler

Yıldırma konusu çalışılırken katılımcıların yaşadıkları travmatik tecrübeleri daha rahat dile getirmelerini sağlayıcı nitel araştırmalara ağırlık verilme-

lidir. Bu araştırmalarda etkin araştırma yöntemleri, uygun ortam ve zaman seçilerek açık uçlu sorularla katılımcıların kısıtlama olmadan paylaşımlarına yer verilmelidir.

Eğer bu araştırmada olduğu gibi nicel bir araştırma yolu takip edilecekse uygulanan anket maddelerinin daha kısa olmasına dikkat edilmeli, böylelikle katılımcıların zaman ve motivasyon sorunu yaşamalarına engel olunmalıdır.

Yapılacak yeni araştırmalarda, daha sağlıklı bulgulara ulaşabilmek açısından, katılımcı olan rehber öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevaplarla ilgili üst yönetimin bilgisi olabileceği ve bu konuda bir yıldırma davranışı ile karşı karşıya kalabilecekleri korkusunun üstesinden gelinmelidir.

Yıldırma konusunun psikolojik dinamikleri ve teorik kısmı ile ilgili, özellikle Türk toplum yapısı ve sosyolojik boyutları baz alınarak bu bağlamda daha ileri araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

Her ne kadar araştırmanın genel sonucu olarak okul ortamında rehber öğretmenler tarafından algılanan yıldırma eylemleri dikkat çekici oranda yüksek bulunmadıysa da daha etkili yönetim için okul içi atmosferin geliştirilmesi, örgüt ikliminin kuvvetlendirilmesi ve okul çalışanlarının psikolojik sağlıklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Okul ikliminin olumlu olabilmesi ve çalışanların muhtemel psikolojik tacizlere/yıldırmalara maruz kalmamaları için farkındalık artırıcı hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmelidir.

Yıldırmanın üst kademedeki yöneticiler tarafından engellenebilmesi için “etkili okul yönetimi”, “liderlik” ve mevzuat konularında eğitimci seminerler verilmeli, yöneticilerin ve kurum çalışanlarının lisansüstü programlara katılmaları teşvik ve takdir edilmelidir.

Okul çalışanları arasındaki etkileşimi ve empatik bağları güçlendirebilmek amacıyla sosyal etkinliklere ağırlık verilmelidir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere eşit mesafede duruş sergileyebilmesi ve ayrımcılığa izin vermemesi gerekmektedir.

Okulda görev yapan öğretmenler, çalışanlar ve özellikle idari kadro hiçbir çalışanın etnik kökeni, dinî inançları, siyasi görüşleri, fiziksel görünüşü ve psikolojik yapısı ile ilgili sosyal izolasyona yol açacak sözel olan ya da olmayan mesajlar vermemeli, verenleri desteklememelidir.

Okul çalışanları arasında iş bölümü ve görev dağılımı yapılırken eşitlik ve liyakat ilkeleri ve hepsinden önemlisi 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, İlköğretim Kurumları Yönetmeliđi, Özel Eğitim Yönetmeliđi ve Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliđi ihlal edilmemelidir.

Okul rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin fiziksel koşullarının iyileştirilmesi ve buralarda çalışan rehber öğretmenlerin özlük hakları başta olmak üzere okul içerisindeki saygınlıkları ile ilgili, yöneticilerin ciddi çabaları gerekmektedir.

Yıldırma davranışına maruz kalan rehber öğretmenlerin nasıl bir durumla karşı karşıya kaldıklarını anlamaları, farkındalık sağlamaları ve hem hukuki hem de psikolojik boyutlarıyla bu olguyla başa çıkabilmeleri için ileri eğitim imkânları sağlanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Alderson, A. D., & İz, F. (1978). *The oxford english-turkish dictionary*. İstanbul: ABC Yayınları.
- Bakırcıoğlu, R. (1982). *İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi, nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Çakır, B. (2006). *İşyerinde yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalarına etkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal incinme*. (Çev. Osman Cem Öner toy). İstanbul: Sistem Yayıncılık A. Ş.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Ankara.
- Gökçe, A.T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
- Johns, G., & Xie, J. L. (1998). Perceptions of absence from work. people's republic of China versus Canada. *Journal of Applied Psychology*, 83, 15-530.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. (2000). *What is PTSD? The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>. Erişim tarihi: 01.06.2005.
- Özen, B. (2009). *Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, H. (1989). *Psikolojik danışma ve rehberlik (Öğretmen Kitapları)*. İstanbul: M.E.B Basımevi.
- Zapf, D., & Einarsen S. (2005). Bullying in the workplace: Resent trends in research and practice-an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 4.