YÜKSEKÖĞRETİMDE YILDIRMA

Asiye TOKER GÖKÇE [1], Ebru OĞUZ[2]

GİRİŞ

Günün büyük bölümünü iş yerinde geçiren çalışanlar, iş ortamındaki sosyal ilişkilerden etkilenirler. Çalışanların aralarındaki ilişkilerin niteliği, örgütlerde insan gücü kaynağını oluşturan işgörenleri etkilediği gibi, örgütün etkililiğini de değiştirebilir. Çünkü çalışanlar ve örgütler, birbirlerinin ihtiyaçlarını doyurabildikleri oranda bir arada olurlar. Bu nedenle yönetimler, insan gücü kaynağının sosyal ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını örgüt içinde karşılamalıdır. Bu ihtiyaçları karşılamayan örgütlerin etkili olmaları beklenemez (Bolman ve Deal, 1991; Başaran, 2000). İşgörenlerin aralarında kurdukları doğal iletişim biçimi, örgütün biçimsel iletişiminden daha önemlidir. Çünkü örgüt içindeki sosyal ortamdan doyum sağlayan kişi, örgüte bağlılık da gösterir. Çalışanın örgüte bağlı olması, örgütün yaşamasını sağlamada en temel etkendir. Örgütler aynı zamanda toplumsal yapılardır ve burada da insan ilişkilerinde toplumsal kanunlar geçerlidir (Katz ve Kahn, 1966; Bolman ve Deal, 1991; Başaran; 2000).

Yönetim tarafından sosyal yönden desteklendiğini bilen çalışanlar, kişisel kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda daha etkin kullanır. Diğer yandan, örgüt içinde yaşanan çatışmalar iş ortamında gerilime neden olur. Anlaşmazlıklar ve çatışmalar, yaratıcılığı ortaya çıkaracak boyutta tutulduğunda ve zamanında çözümlendiğinde, örgütün üretkenliği ve değişime uyum sağlamasında yararlı olur. Ancak çözümlenmeyen anlaşmazlıklar, örgütlerde sosyal yaşamda düşmanlıkların oluşmasına neden olur ki bu durum çalışanın örgüte uyumunu güçleştirir. Örgütsel yaşama uyum sağlayamayanlar ise iş yerlerinde mutsuz olurlar ve ilk fırsatta bulundukları örgütü terk etmek isterler (Bolman ve Deal, 1991; Vartia, 1996; Balcı, 2000; Balcı, 2000b; Başaran, 2000; Eren, 2004; Solmuş, 2004).

Çatışmaların yanı sıra, yoğun çalışma temposu da işgörenlerde psikolojik baskı oluşturur ki bu baskılar, zamanla strese neden olur. Çalışanların iş ortamında yaşadıkları bu tür gerginliklere gösterdikleri tepkiler de örgütün etkililiğini engelleyici olabilir. Özellikle 80'lı yıllarda, örgütlerde, stresi de aşan yoğun psikolojik baskıların yaşandığı gözlenmiştir. Leymann (1996), Zapf (1999), Niedl (1996), Einarsen (1999) gibi çeşitli yazarlarca 'iş yerinde psikolojik terör' adı ile anılan bu baskılar, çalışanı yıpratmak veya engellemek amacıyla yapılan duygusal saldırılardır. Leymann (1999), örgütlerde yaşanan bu tür psikolojik baskıları, 'yıldırma' (mobbing) adını vererek incelemiş ve yıldırmayı, iş yerlerinde stres tepkisini ortay a çıkaran aşırı sosyal stres kaynağı olarak tanımlamıştır. Daha sonra konu birçok araştırmacı (Leymann, 1996; Zapf, 1999; Niedl, 1996; Einarsen, 1999 gibi) tarafından çeşitli yönleriyle irdelenmiştir.

İş yerinde yıldırma, bir grubu veya bir kişiyi aşağılamak için kinle, kötü niyetle yapılan eylemlerdir. Yıldırma, çoğunlukla sözel saldırganlık olarak kabul edilirken, nadir olarak fiziksel şiddet içerir. Yıldırma yarı öldürücü özellikte, fiziksel güç kullanılmadan gerçekleştirilen şiddettir. Yıldırma iş yerindeki olumsuz sosyal etkileşimin aşırı halidir. Maruz kalanın kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırılmasıdır. Ve genelde yönetimin rızasıyla yapılır (Vartia, 1996; Donenberg, 1999; Einarsen, 1999; Namie, 2003; Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003).

İş yerinde yıldırma genel olarak dört aşamada gelişir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanır; İş yerinde kritik bir olayın yaşanması ile saldırgan davranışların görülmeye başlanması. Saldırgan davranışların ortaya çıkması ve mağduru lekeleme çabaları. Yıldırmanın ciddi biçimde yaşanmaya başlanması. Kovulma veya işten çıkma. Yıldırma hem örgütsel hem de kişisel nedenlerden kaynaklanabilir. Örgütün yapısı, iklimi, yönetimin liderlik biçimi, saldırganın ve mağdurun özellikleri, tek başına veya birlikte yıldırma nedenleri olabilir (Leymann, 1990; Leymann, 1993; Einarsen ve Skogstad, 1996; Vartia, 1996; Seigne, 1998; Einarsen, 1999 ve 2000; Akt: Toker Gökçe, 2008, 39-43).

Yıldırıcı davranışlar, sözel veya fiziksel eylemler biçiminde kendini gösterir. Ancak bu eylem ve davranışlar, oldukça ustaca ve ince gerçekleştirilebilir. Örneğin hedef seçileni bulunduğu gruptan dışlamak çok rastlanan bir yıldırma taktiğidir. Birini durmadan didiklemek, yani eziyet etmek, kızdırmak, örgütteki meslektaşlarından uzaklaştırmak ve böylece iş yerindeki olumlu iletişimi tehdit edici durum ortaya çıkarmak da yıldırmada etkilidir. Mağdura işini yapması için gereken bilginin sınırlı verilmesi veya ondan bilgi saklanması, hakaret içeren alaylar, saldırganca söylenen sözler, mağdur ortama girdiğinde sessizliğin veya düşmanca havanın olması, yıldırıcı davranışlardandır (Einarsen ve Skogstad, 1996; Einarsen, 2000; Zapf ve Einarsen, 2001).

Einarsen ve Skogstad (1996) iş yerinde yıldırmaya yol açan davranışları belirlemeye çalışmıştır. Zapf, Knorz ve Kulla (1996) yıldırma ile örgütteki sosyal çevre ve sağlık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Vartia (1996) yıldırmanın iş yaşamındaki ve örgüt iklimindeki psikolojik kaynaklarını araştırmıştır. Einarsen (1999) yıldırmanın doğasını ve nedenlerini irdelemiştir. Zapf ve Gross (2001) yıldırma ile başa çıkmada kullanılan stratejileri belirlemeye çalışmışlardır. Hoel ve diğerleri (2004) yıldırmanın seçilen kişinin sağlığı üzerine etkisini, yıldırma mağduru olmayan ancak yıldırmayı izleme durumunda kalan üçüncü kişilerin yıldırma ile mağdurun sağlığı arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını ve yıldırma ile yıldırma mağdurun akıl sağlığı arasındaki ilişkiyi cinsiyete göre irdelemişlerdir. Baruch (2005) iş yerlerinde e-posta aracılığı ile yaşanan yıldırmayı araştırmıştır.

Crawford, (1997), bankacılık, sigortacılık, sivil servisler, savunma sektörü, Avrupa Parlamentosu, üniversiteler, özel kamu hizmeti veren şirketler (elektrik, su, gaz vb), sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve kiliselerde yıldırma yaşandığını ortaya koymuştur. Benzer biçimde, Hubert ve Veldhoven (2001) da endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yıldırmaya yol açan saldırgan davranışların yaşandığını belirlemiştir. Dick ve Wagner (2001) okulda yıldırmayı irdelemiş ve öğretmenlerin okul yöneticileri ve meslektaşları tarafından yıldırıldıklarını ortaya koymuştur. Hoel ve diğerleri (2004) de öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları yıldırıcı davranışları belirlemişlerdir. O'Conner (2004) eğitim sektöründe yıldırmayı irdelediği araştırmasında, öğretmenlerin okul yöneticileri, denetçiler, aileler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından yıldırılmakta olduğunu ortaya koymuştur. Leymann (1996), İsveç'te yaptığı

[1] Dr. MEB, asitoker@gmail.com
[2] Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
ebruoguz@omu.edu.tr, oguz.ebru@gmail.com

araştırmada, daha çok kamu sektöründe yıldırma yaşandığını; yıldırma mağdurlarının %14,1'ini okullar, üniversiteler ve diğer eğitim kurumlarında çalışanlar olduğunu belirlemiştir. Westhues (2004) da kitabında öğretim üyelerinin üniversitelerde yaşadıkları yıldırma olaylarını irdelemiş; üniversite gibi saygın kurumlarda da yıldırmanın yaşandığını, örneklerle ortaya koymuştur.

Yapılan araştırmalar, iş yerinde yıldırıcı davranışların, yıldırma biçiminin, yaş, cinsiyet, gibi faktörlerin etkisinin ülkelere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ülkemizde de yeni olmakla birlikte, iş yerlerinde çalışanların aralarında veya ast-üst arasında yıldırma yaşandığı dile getirilmeye başlanmıştır. Aslında Muğla Üniversitesi'nde görevli bir akademisyenin, intihar nedeninin okulda yaşadığı yıldırıcı davranışlar olduğunu belirten mektubu (Hürriyet, 2006), yıldırmanın ülkemizde de yaşandığını ve ne derece ciddi sonuçlara yol açabileceğini göz önüne sermektedir. Buna karşın ülkemizde iş yerinde yıldırmayı irdeleyen akademik çalışmaların sayısı çok azdır. Eğitim alanında yaşanan yıldırmayı kapsamlı biçimde ortaya koyan Toker Gökçe (2006), Türkiye'de resmi ve özel ilköğretim okullarında yıldırmaya yol açan olumsuz davranışları, okullarda yıldırmanın nedenlerini ve eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları yöntemleri ortaya koymuştur.

Bu çalışmanın amacı, yüksek öğretimde yıldırma olgusunu ortaya koymaktır. Bu bağlamda, eğitim fakültelerinde çalışan öğretim üyesi ve görevlilerinin yaşadıkları / gözledikleri yıldırıcı davranışlar irdelenmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Eğitim fakültelerinde görülen yıldırıcı davranışlar nelerdir ve bu davranışların yaşanma sıklığı nedir?
2. Eğitim fakültelerinde yaşanan yıldırmada;
   a. Cinsiyetin,
   b. Mesleki deneyimin,
   c. Görevin (araştırma görevlisi, öğretim üyesi) etkisi nedir?
3. Eğitim fakültelerinde yaşanan yıldırmanın buralarda çalışan eğitimcilere göre algılanan nedenleri nelerdir?
4. Eğitim fakültelerinde çalışan eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları stratejiler / yöntemler nelerdir?
5. İş yerinde yıldırmaya ilişkin Ankara Üniversitesi'nde görev yapan eğitimciler ile Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan eğitimcilerin algıları arasında fark var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma tasarımıdır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Eğitim Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Gökçe-Toker (2006) tarafından hazırlanan veri toplama aracı temel alınmıştır. Ancak söz konusu araç, aynen kullanılmamış; bu araştırma amaçlarına uygun olarak genişletilmiştir. Veri toplama aracının yapı geçerliliği için uzman görüşüne başvurulmuştur.

Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmaya temel teşkil edecek veriler, SPSS 13.00 analiz paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili çözümlemeler için yüzde ve frekans kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların maruz kaldıkları yıldırıcı davranışlar, nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algılarının cinsiyet, görev, görev yaptıkları üniversite ve kıdemlerine göre değişip değişmediğine Mann Whitney U testi ile bakılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Çizelge 1'de araştırmaya katılanların kişisel özellikleri sunulmuştur.

Çizelge 1. Araştırma Katılanların Cinsiyet, Görev, Üniversite ve Kıdem Değişkenlerine Göre Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	33	60,0
	Erkek	22	40,0
Görev	Prof.	1	1,8
	Doç. Dr.	1	1,8
	Yrd. Doç. Dr.	17	30,9
	Araş. Gör. Dr.	2	3,6
	Araş. Gör.	14	25,5
	Öğr. Gör.	19	34,5
	Okutman	1	1,8
Üniversite	Ankara Üniversitesi	20	36,4
	OMÜ	35	63,6
Kıdem	1-10 yıl	26	47,3
	11 yıl ve üzeri	29	57,7

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların % 60'ı kadın, % 40'ı erkektir. Araştırmaya katılanların yaklaşık % 34'ü öğretim üyesi, geri kalan % 66'sı öğretim elemanıdır. Katılımcıların % 64'ü Ondokuz Mayıs Üniversitesinden, % 37'si Ankara Üniversitesindendir. Kıdem göz önüne alındığında katılımcıların yarıdan çoğu (% 58) 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Çizelge 2'de araştırmaya katılanların maruz kaldıkları veya gözledikleri yıldırıcı davranışların sıklığına ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır. Bu dağılım, en sık ve en az görülen yıldırıcı davranışlara ait ortalama ve standart sapma puanlarına göre elde edilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılanların Maruz Kaldıkları Yıldırıcı Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri ve Göreli Sıraları

Davranışlar		**n**	$\overline{X}$	**S**	**Göreli Sıra**
1.	Aşırı iş yükü yüklenmesi	53	2,26	1,46	1
2.	Yaptığım işlerin haksızca eleştirilmesi	55	1,95	1,13	2
3.	Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmem	52	1,90	,913	3
4.	Bulunmadığım ortamlarda başkalarına kötülenmem	54	1,81	,913	4
5.	Başarılarımın küçümsenmesi	55	1,76	1,02	5
6.	Mali yük getirecek biçimde eşyalarıma, arabama vs. zarar verilmesi	52	1,00	,000	51
7.	Yazılı tehditlerde bulunulması	55	1,02	,135	50
8.	Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi	53	1,02	,137	49
9.	Doğum yerim/bölgem ile alay edilmesi	54	1,04	,190	48
10.	Bir özrümle alay edilmesi	54	1,04	,190	47

Çizelge 2 incelendiğinde, araştırmaya katılanların en çok karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar; "aşırı iş yükü ile yüklenme" ($\overline{X}$=1.46), "yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi" ($\overline{X}$=1.13), "başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi" ($\overline{X}$=.913), "bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi" ($\overline{X}$=.913) ve "başarılarının küçümsenmesi" ($\overline{X}$=1.02) biçiminde sıralanmaktadır. Diğer yandan, en az karşılaşılan davranışlar "mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi" ($\overline{X}$=1.00), "yazılı tehditlerde bulunulması." ($\overline{X}$=1.02), "fiziksel şiddet tehditleri edilmesi" ($\overline{X}$=1.02), "doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi." ($\overline{X}$=1.04) ve "bir özrüyle alay edilmesi." ($\overline{X}$=1.04) biçiminde sıralanmaktadır. Eğitimcilerin fakülte, bölümlerinde yaşadıkları yıldırmaya ilişkin algılarında cinsiyete ilişkin bir fark olup olmadığı ise Çizelge 3'te yer almaktadır.

Çizelge 3. Araştırmaya Katılanların Yıldırmaya İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre U-Testi Sonuçları

	Bölüm	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırıcı Davranışlar	Kadın	33	26,38	870,50	309,500	,357
	Erkek	22	30,43	669,50		
Nedenler	Kadın	31	27,27	845,50	301,500	,654
	Erkek	21	25,36	532,50		
Başa Çıkma Yolları	Kadın	29	25,26	732,50	297,500	,890
	Erkek	21	25,83	542,50		

Çizelge 3'e göre, araştırmaya katılan eğitimcilerin, yıldırıcı davranışlar, yıldırmanın nedenleri ve yıldırmayla başa çıkma yöntemlerine ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 309,5, p > .05), (U = 301,5, p > .05), (U = 297,5, p > .05). Araştırma sonucunda ortaya çıkan sıra ortalamaları dikkate alındığında ise erkekler eğitimcilerin yıldırıcı davranışlara ilişkin algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitimcilerin yıldırmaya ilişkin algılarında kıdeme göre bir fark olup olmadığı Çizelge 4'te yer almaktadır.

Çizelge 4. Araştırmaya Katılanların Yıldırmaya İlişkin Algılarının Kıdeme Göre U-Testi Sonuçları

	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırıcı Davranışlar	1-10	26	26,33	684,50	333,500	,463
	11 ve üzeri	29	29,50	855,50		
Nedenler	1-10	25	24,08	602,00	277,000	,267
	11 ve üzeri	27	28,74	776,00		
Başa Çıkma Yolları	1-10	25	24,40	610,00	285,000	,593
	11 ve üzeri	25	26,60	665,00		

Çizelge 4'te de görüldüğü gibi eğitimcilerin "yıldırıcı davranışlar, yıldırmanın nedenleri ve yıldırma ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin algıları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark yoktur (U = 333.5, p > .05), (U = 277.0, p > .05), (U = 285.0, p > .05). Araştırma sonucu ortaya çıkan sıra ortalamaları dikkate alındığında, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip eğitimcilerin yıldırıcı davranışlara ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin fakülte, bölümlerinde yaşadıkları yıldırmaya ilişkin algılarında bulundukları görevin fark yaratıp yaratmadığı Çizelge 5'te görülmektedir.

Çizelge 5. Araştırmaya Katılanların Yıldırmaya İlişkin Algılarının Göreve Göre U-Testi Sonuçları

	Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yıldırıcı Davranışlar	Öğretim Üyesi	19	33,39	634,50	239,500	,069
	Öğretim Elemanı	36	25,15	905,50		
Nedenler	Öğretim Üyesi	18	31,14	560,50	222,500	,108
	Öğretim Elemanı	34	24,04	817,50		
Başa Çıkma Yolları	Öğretim Üyesi	18	31,25	562,50	184,500	,036
	Öğretim Elemanı	32	22,27	712,50		

Çizelge 5'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan eğitimcilerin yıldırıcı davranışlara karşı algılarında, p<.05 düzeyinde anlamlı fark olmamakla birlikte, p<.10 düzeyinde fark bulunmaktadır. Diğer yandan, eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkma yollarına ilişkin algıları ile görevleri arasında anlamlı bir fark vardır (U=184.5, p<.05). Buna göre, öğretim üyelerinin yıldırıcı davranışlar ile başa çıkmada algılarının, öğretim elemanlarına göre, daha fazla olduğu söylenebilir. Eğitimcilerin yıldırmaya karşı sıklıkla kullandıkları yöntemlerin dağılımına Çizelge 6'da yer verilmiştir.

Çizelge 6. Eğitimcilerin Yıldırmayla Başa Çıkma Yollarına İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri ve Göreli Sıraları

	Başa çıkma yolları	**N**	$\overline{X}$	**S**	**Göreli Sıra**
1.	Saldırganlarla karşılaşmamaya özen gösterme	50	3,16	1,18	1
2.	Yetenekli olduğu alanda kendisini geliştirmeye (etkinlikler, çeşitli kurslar gibi) çalışma	49	2,88	1,17	2
3.	Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden çözülmesini bekleme	47	2,64	1,21	3
4.	Sorunu göz ardı ederek işine devam etme	47	2,60	1,17	4
5.	Saldırganlarla mücadele (tartışma, kavga gibi) etme	50	2,54	1,06	5

Çizelge 6'ya göre, eğitimciler, yıldırma karşısında sıklıkla, saldırganlarla karşılaşmamaya özen gösterme ($\overline{X}$=3.16), çeşitli etkinliklere katılma veya yetenekli olduğu alanlarda kendini geliştirmeye çalışma ($\overline{X}$=2.88), sessiz kalarak sorunun kendiliğinden çözülmesini bekleme ($\overline{X}$=2.64), sorunu göz ardı ederek işine devam etme ($\overline{X}$=2.60) ve saldırganlarla tartışma, kavga gibi yollarla mücadele etme ($\overline{X}$=2,54) yollarına başvurmaktadırlar. Eğitimcilerin algılarına göre yıldırmanın en önemli nedenleri Çizelge 7'de yer almaktadır.

Çizelge 7. Eğitimcilerin Algılarına Göre Yıldırma Nedenleri

	Yıldırma nedenleri	**N**	$\overline{X}$	**S**	**Göreli Sıra**
1.	Mağdurun politik görüşü	51	3,16	1,29	1
2.	Psikolojik sorunları olanların meslekten ayıklanamaması	52	3,15	1,27	2
3.	İş ortamının yoğun stresli olması	52	3,04	1,20	3
4.	İş ortamında iş doyumunun olmayışı	52	3,04	1,20	4
5.	Mağdurun diğerlerinden daha başarılı olması	51	3,00	1,11	5

Çizelge 7 incelendiğinde eğitimcilerin algılarına göre en önemli yıldırma nedenleri mağdurun politik görüşü ($\overline{X}$=3.16), psikolojik sorunları olanların meslekten ayıklanamaması ($\overline{X}$=3.15), iş ortamının yoğun stresli olması ($\overline{X}$=3.04), iş ortamında iş doyumunun olmayışı ($\overline{X}$=3.04) ve mağdurun diğerlerinden daha başarılı olması ($\overline{X}$=3.00) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Eğitimcilerin Yıldırmaya ilişkin algılarında görev yapılan üniversiteye göre bir fark olup olmadığı Çizelge 8'de yer almaktadır.

Çizelge 8. Araştırmaya Katılanların Yıldırmaya İlişkin Algılarının Üniversiteye Göre U-Testi Sonuçları

Bölüm		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Yıldırıcı Davranışlar	Ankara	20	32,45	649,00	261,000	,119
	OMÜ	35	25,46	891,00		
Nedenler	Ankara	19	24,82	471,50	281,500	,543
	OMÜ	33	27,47	906,50		
Başa Çıkma Yolları	Ankara	19	24,39	463,50	273,500	,674
	OMÜ	31	26,18	811,50		

Çizelge 8'de de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların "yıldırıcı davranışlar, yıldırmanın nedenleri ve yıldırmayla başa çıkma yöntemlerine ilişkin algıları ile çalıştıkları üniversite arasında anlamlı bir fark yoktur (U = 261, p > .05), (U = 281,5, p > .05), (U = 273,5, p > .05). Araştırma sonucu ortaya çıkan sıra ortalamaları dikkate alındığında, Ankara Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının yıldırıcı davranışlara ilişkin algılarının Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma sonunda, eğitimcilerin, çalıştıkları fakültelerde, aşırı iş yükü ile yüklenerek, yaptığı işler haksızca eleştirilerek, kendisine mali yük getirecek biçimde eşyalarına zarar verilerek, başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilerek, bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenerek, başarıları küçümsenerek yıldırılmaya çalışıldığı ortaya çıkmaktadır. Buna göre eğitimcilerin sıklıkla, sosyal ilişkileri bakımından, örgütsel tedbirlerle (Leymann, 1996; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996; Schuster, 1996) yıldırıldıkları söylenebilir.

Cinsiyetin yıldırmada bir rolü olmadığı, ancak, erkekler eğitimcilerin yıldırıcı davranışlar karşısında kadın eğitimcilerden daha duyarlı olduğu görülmektedir. İş yerinde yıldırmaya ilişkin yapılan araştırmalarda, cinsiyetin herhangi bir belirleyici rolünün bulunmadığı görülmektedir (Leymann, 1996; Schuster, 1996; Zapf, 1999; Namie, 2003).

Eğitimcilerden 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların yıldırıcı davranışlara ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer yandan, öğretim üyelerinin bulundukları bölümde/fakültede yıldırıcı davranışlarla, öğretim elemanlarına göre, daha fazla başa çıkabildiği görülmektedir. Eğitimcilerin yıldırma sürecinde sıklıkla saldırganlarla karşılaşmamaya özen gösterdikleri görülmektedir. Bu durumun, öğretim üyelerinin kendilerini, istihdam bakımından, öğretim görevlilerine göre daha rahat hissetmelerinden kaynaklanabilir. Eğitimcilerin ayrıca, çeşitli etkinliklere katılarak, kendilerini geliştirmeye çalıştıkları, sessiz kalarak sorunun kendiliğinden çözülmesini bekledikleri ve sorunu göz ardı ederek işine devam ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte saldırganlarla tartışarak, onlarla mücadele ettikleri de görülmektedir. Einarsen'ın (1999) da belirttiği gibi, bir kişinin yıldırma ile baş edebilmesinde, onun sosyal şartları, ekonomik ve psikolojik koşulları ve kişilik özellikleri belirleyici rol oynar. Mağduru yıldırma ile baş edebilmesinde güçlü veya zayıf kılan belirleyiciler, onun bu özellikleridir. Bu durumda, araştırmaya katılan eğitimcilerin de yıldırma çabaları karşısında, içinde bulundukları ekonomik, sosyal ve psikolojik koşullara göre kendilerine en uygun gördükleri yöntemi uyguladıkları düşünülebilir.

Araştırmaya katılan eğitimcilere göre yıldırmayı tetikleyen en önemli nedenler, kişinin politik görüşü, psikolojik sorunları olanların meslekten ayıklanamaması, iş ortamının yoğun stresli olması, iş ortamında iş doyumunun olmayışı ve mağdurun diğerlerinden daha başarılı olmasıdır. Bir üniversitede rekabetin her zaman var olması kaçınılmazdır ancak bu rekabet yıldırma nedeni de olabilir (Einarsen ve Skogstad, 1996; Vartia, 1996).

Son olarak, Ankara Üniversitesinde görev yapan eğitimcilerin yıldırıcı davranışlara ilişkin duyarlılığının Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan eğitimcilere göre daha yüksektir. Bunun nedenini bulmak için daha derin araştırma yapılması gereği düşünülmektedir. Araştırmanın nicel bir çalışma ile yürütülmesi, ortaya çıkan sonuçların derinlemesine incelenmesini kısıtlamıştır. Araştırmanın sonuçlarını açığa çıkaracak derinlemesine görüşmelerin yapılmamış olması, bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Yararlanılan Kaynaklar

Balcı, A. (2000). **Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler.** Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (2000b). **Örgütsel gelişme: Kuram ve uygulama.** İkinci Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behavior on e-mail and its impact. Information & Management, 42, (361-371).

Başaran, İ. E. (2000). **Yönetim**. 3. Basım. Ankara: Feryal Matbaası.

Bolman, L. G. ve Deal, T. E. (1991). **Reframing organizations, artistry, choice, and leadership.** California: Jossey-Bass Inc.

Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. **Journal of Community & Applied Social Psychology**, Vol:7. (219-225). 42, (361-371).

Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G. P. (2003**). Mobbing: İş yerinde duygusal incinme.** (Çev. Osman Cem Önertoy) İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.

Dick, R., Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. British Journal of Educational Psychology. (71), 243- 259.

Donenberg, R. (1999). Fully (bulletproof) vested employes. Business Source Premier. 9(94).

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower, Vol 20 (1-2).

---------- (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. **Aggression and Violent Behavior**, Vol. 5, No. 4, 379-401.

Einarsen, S. ve Skodstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2).

Eren, E. (2004). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi**. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. ISBN: 975-295-314-X.

Hoel, H. Faragher, B., Cooper, C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. British Journal of Guidance & Councelling, Vol. 32, No.3. 367-387.

Hubert, A. ve Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. European Journal of Work and Organizational Psychology,10 (4), 415-424.

Katz, D. Kahn, R.L. (1966). **The social psychology of organizations**. USA: Wiley international edition.

Leymann, H. (1996). The contend and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. Ivey Business Journal. Nov.-Dec, 1-6.

Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development ımplications. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 239-249.

O'Conner, H. (2004). Bullying staff in schools. 1-6.

Schuster, B. (1996). Rejection, Exclusion, and harassment at work and in schools. European psychologist, 1 (4), (293-317).

Solmuş, T. (2004). **İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler.** İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Toker Gökçe, A. (2001). **A study of alternatively certified classroom teachers (ACTs) through the perceptions of ACTs, principals and inspectors**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Toker Gökçe, A. (2008). **Mobbing: İş yerinde yıldırma. Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi- Öğreti. ISBN: 978-605-5885-45-8.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying – Psychological work environment and organisational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, (2), 203-214.

Westhues, K. (2004) **Administrative mobbing at the university of Toronto.** USA: Edwin Melen Press.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing /bullying at work. International Journal of Manpower, 20, 70-85.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying – Psychological work environment and organisational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, (2), 203-214.

Zapf, D., Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice – an introduction. **European Journal of Work And Organizational Psychology**. 10 (4), 369-373.

Zapf, D. Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2). 215-237.

Zapf, D. ve Gross C. (2001) Conflict Escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), 497-522.

Okulda intihar. (22 Nisan 2006a). **Hürriyet**, s. 4.