



e-ISSN: 2630-631X

Article Type
Research Article**Subject Area**
Educational Sciences

Vol: 8 Issue: 63

Year: 2022 September
Pp: 1721-1731Arrival
13 August 2022Published
30 September 2022
Article ID 64569Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/smrj.64569>**How to Cite This Article**
Gülsüm, M., Aydın, E., Karaaslan, M., Tekin, S., Bakır, H.N. & Çavuşoğlu, A. (2022). "İlk Ve Ortaokulda Görev Yapan Yöneticilerin Öğretmenlere Mobbing Uygulama Nedenleri", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 8(63): 1721-1731

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

İlk Ve Ortaokulda Görev Yapan Yöneticilerin Öğretmenlere Mobbing Uygulama Nedenleri

The Reasons of the Principals Working in Primary and Secondary Schools Applying Mobbing to Teachers

Mehmet Gülsüm¹ Engin Aydın² Muzaffer Karaaslan³ Sedat Tekin⁴ H. Nuri Bakır⁵
Aynur Çavuşoğlu⁶ ¹⁻²⁻³⁻⁴⁻⁵⁻⁶ M.E:B. Öğretmen, Diyarbakır, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokulda görev yapan yöneticilerin öğretmenlere mobbing uygulama nedenlerini açıklamaktır. Mobbing, hedeflenmiş bir bireyin etkinliklerini önleyip bireyi rahatsız ederek mutsuz edip okuldan ayrılmasını sağlamak olarak açıklanabilir. Bu çalışmada Diyarbakır ili Bağlar ilçesi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mobbing davranışlarına hedef olma sebepleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma, Diyarbakır ili Bağlar ilçesinde çalışan 100 öğretmenle yapılmıştır. Yapılan araştırma bize öğretmenlerin, psikolojik şiddetle maruz kaldığını gösteriyor. Yapılan mobbing durumları; söz ile tehdit etme, aşırı kontrol etme, küçük düşürme, kişiyi görmezden gelme, fazladan iş yükleme olarak tespit edilmiştir. Psikolojik şiddetin bireyler üzerindeki tesirleri; tedirginlik, tükenmişlik, sessiz kalma, isteklendirme düşüklüğü, stres yapma, özgüvenin azalması ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme olarak belirtilmiştir. Öğretmenler açısından bu durum önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, korkutma, mobbing, psikolojik yıldırma, zorbalık

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the reasons why the administrators working in primary and secondary schools apply mobbing to teachers. Mobbing can be explained as preventing a targeted individual's activities, disturbing the individual, making them unhappy and leaving the school. In this study, it was tried to determine the reasons why teachers working in primary schools in Diyarbakır province Bağlar district were the target of mobbing behaviors. The research was conducted with 100 teachers working in Bağlar district of Diyarbakır province. The research shows us that teachers are exposed to psychological violence. Mobbing situations; threatening with words, excessive control, humiliation, ignoring the person, and overloading. The effects of psychological violence on individuals; anxiety, burnout, staying silent, low motivation, stress, decreased self-confidence and negatively affecting family life. For teachers, this is important.

Keywords: Intimidation, intimidation, mobbing, mobbing, bullying

GİRİŞ

Okul içinde gerginliğe ve kavgalı bir ortama sebep veren bütün psikolojik etkenlerin bir araya gelmesi ile meydana çıkan, insanın ruh sağlığını bozan, çalışanların iş başarısını olumsuz olarak etkileyen temel bir problemdir mobbing. Okulda veya kurumda çalışanları, rahatsız etme, gözdağı verme, istenmeyen söz ve davranışlarla eziyet etme; özetle kişilere psikolojik şiddet uygulanan bir süreçtir. Gerçek hedef, okullarda istenmeyen bireylere tahakküm yaparak, onların dayanma güçlerini bitirip, okuldan ayrılmasını sağlamaktır. Mobbing kelimesini 1960-1970 yılları arasında hayvan davranışları üzerine araştırma yapan Konrad Lorenz bulmuştur. Hayvan sürüsündeki güçsüz küçük grupların kendilerinden daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu olarak saldırıp uzaklaştırması ya da hayvan gruplarındaki en zayıf olanı yiyecek ve içecekten uzaklaştırarak dışlaması, güçsüzleştirerek öldürüp grubun dışına atması halini belirtmek maksadıyla kullanılmıştır. Peter Heinemann, mobbing kelimesini ilk defa 1973 yılında çocuklar arasındaki saldırgan davranışları ifade etmek için kullanmıştır. İşyerinde yaşanan saldırgan davranışlarla ilgili detaylı araştırmaları olan ve literatürde oldukça tanınan Leymann 1980-1990 yılları arasında çalışma yerlerinde meydana gelen toplu şiddeti ifade etmede mobbing kelimesini dile getirmiştir. Meydana gelen bu saldırgan davranışları ilk önce İsveç'te araştırmış, daha sonra Almanya araştırmalarının devam ettiği yer olmuştur. Bu araştırmaların asıl içeriğini işyerlerinde zor kişiler olarak tanınan çalışanları araştırmak oluşturmaktadır. Böyle insanların gerçekte kolay kişiler olduklarını belirlemiştir. Zor karakter olarak bilinen çalışan davranışlarının doğuştan olmadığını eğitim kurumlarının yapıları ve kültürlerinin, bu insanları, zor kişiler olarak tanıttıklarını saptamıştır.

Mobbing konusunun tarihi, insanoğlunun topluluklar halinde yaşamaya başladığı, iş bölümünün olduğu dönemlere kadar gitmektedir. Süreç içinde insanın tabiatı gereği bazı bireylerin elde ettikleri güç ile kendi üzerine düşen görev ve vazifeleri başkalarına yaptırdıkları ve bu sayede çalışmayarak hayatlarını devam ettirme yetisine kavuştukları görülmektedir (Altuntaş, 2010).

Almanya ve diğer Avrupa ülkelerinde ise daha çok mobbing sözcüğü kullanılmaktadır. İsveç'te araştırma yapan araştırmacılar ise mağdur edilme, haksızlığa uğrama ifadelerini açıklamak için mağduriyet kelimesini



tercih ederken; Avrupalı araştırmacıların çoğu psikolojik terör ve taciz kavramlarını tercih etmektedirler (Öke ve Yüceci, 2005: 62). Bu açıklamaların hepsinin benzer özelliği davranışlara maruz kalan bireyleri olumsuz anlamda incitmesi ve sürekli tekrar etmesidir. Bizim ülkemizde mobbing kelimesi; bezdirme, psikolojik şiddet, , psikolojik terör vb. gibi kullanılmaktadır. Mobbing (Yıldırma), bireyler arasındaki olumsuz iletişim çeşidini ifade eder. Bu bireyleri ve örgütleri olumsuz etkilemektedir. Kişileri psikolojik ve üretkenlik açısından etkilerken, örgütleri ise üretkenlik ve imaj yönünden olumsuz etkilemektedir.

Fakat böyle davranışların nasıl oluştuğunu bireyler üzerindeki etkilerini daha iyi kavramak için, daha fazla araştırma yapılmalıdır. Yapılan araştırmanın sürece bir katkıda bulunabileceği zan edilmiştir.

Okullarda psikolojik baskı, ileri düzeydeki ülkelerde problem diye belirlenmiş ve araştırılmaya tabi tutulmuştur. Konuyu ilgilendiren değişik araştırmalar yapılmış, bezdirmenin oluşturduğu konuları, çizgileri, ne tür alanlarda daha çok görüldüğü, teşkilat yapısının, bireysel kriterlerin mobbing olmada etkisi, mobbinge nasıl savaşılabileceği gibi konular incelenmiştir. İnsanları bilgilendirmek için istismar edilen kişiyi etkileyebilen psikolojik şiddet ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Araştırma, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere, okullarda iş arkadaşlarının onları nasıl mobbinge maruz kalabileceklerini göstermeyi hedeflemektedir.

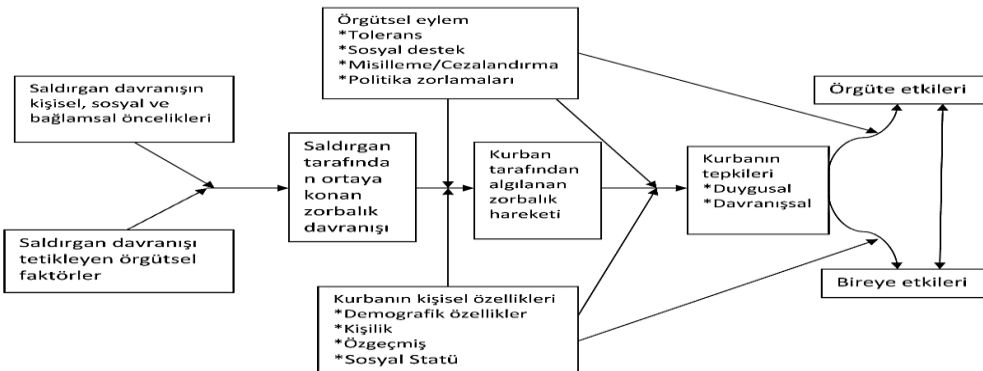
Her kültürde var olmakla birlikte, evrensel bir olgu niteliğine sahiptir. Kavram olarak çalışma hayatına girdiği günden itibaren tam olarak anlaşılabilen gerek fikirlerimizde gerekse hukuki alanda netlik kazanmış bir kavram değildir (Özdemir, 2015). İşyerinde mobbing kavramı, çalışma hayatının var olduğu günden beri yaşanmakta olan, ancak insanın doğası itibarıyla açığa çıkarmaktan kaçındığı, yok sayılan, görmezden gelinen karmaşık, çok farklı boyutları olan, çok disiplinli olgudur (Acar ve Dündar, 2008:111).

Mobbing; bireylere karşı sistematik biçimde ast ve üstleri ya da eşit seviyedeki çalışanlar tarafından yapılan kötü davranış, tehdit, aşağılama ve şiddet ve çalışanlara karşı sistematik baskı oluşturarak, etik dışı yaklaşımlarla çalışanın dayanma gücünü ve performanslarını engellemek suretiyle işten ayrılmalarını sağlamak, belirli bir çalışana hedef alan, sistematik olarak uzun süreli devamlılık gösteren, istenilmeyen olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2004:2).

Tınaz (2006)'a göre mobbing, işletmelerde işverenler veya diğer çalışanlar tarafından yinelenen saldırılar biçiminde yapılan bir çeşit psikolojik terör şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanlara karşı üstleri, astları ya da eşit seviyedeki çalışanlar tarafından sistemli bir şekilde yapılan tehdit, aşağılama, kötü davranış ve şiddet vb. davranışları içermektedir. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, mobbing kapsamı içine giren davranışlar listesi oldukça kabardığı ve şu davranışları içermektedir: Hata aramak ve bulmak, haksız yere eleştirmek, yapılan hataları kasıtlı olarak görmek, bireyi dışlamak, iftira, söylenileni çarpıtmak, gerçek niyeti gizlemek, tecrit etmek, sürekli olarak eleştiride bulunmak, disiplin kurallarını kötüye kullanmak, haksız yere işinden çıkarmak gibi bireyi rahatsız eden olumsuz ve taciz edici tutumlardır (Tutar, 2004:2)

Mobbing davranışlarının statü, hiyerarşi ve cinsiyet ayırımı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işletmelerde yaşanabilecek bir sorun olduğunu, bu sebeplerle çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma risklerinin bulunduğu söylenebilmektedir (Bahçe, 2007).

Mobbing anlam olarak biliniyor olsa da aslında nasıl olduğu, nelere yol açtığı (birey, kurum ve toplum düzeyinde) ve bireysel, kurumsal, toplumsal düzeyde nasıl tutum alınması gerektiği konularında yeterince bilince ve bilgiye sahip değiliz.



Şekil 1 Mobbingin kavramsal çerçevesini oluşturan olgular

Tarihten Günümüze Mobbing ve Önemi

Mobbing sözcüğü ilk olarak Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda bir grup hayvanın tek bir hayvanı korkutmak için yaptıkları saldırıları ifade etmede kullanılmıştır.

1972 yılında Heinemann, sınıftaki öğrencilerin birbirlerine neler yapabilecekleri ile ilgili gruptaki çocukların yalnız bir çocuğa uyguladıkları yıkıcı, zararlı davranışları açıklamakta kullanmıştır. Heinemann, öne geçilmediği takdirde arkadaşları tarafından şiddet gören öğrencilerin hayatlarına son verme davranışında bulunabileceği vurgulanmıştır. (Leymann, 1996: 166). 1980 yılından itibaren Leymann, birbirine benzeyen davranışların var olduğunu tespit etmiştir. Leymann, bu olayla 1984 senesinde karşılaştığını, ancak bu olayın çok eski tarihlerden beri var olduğunu belirtmiş ve 1982 yılında başlayan, 1983 yılında bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırma yapılana dek düzenli bir biçimde açıklanmadığını belirtmiştir (Leymann, 1996:166).

Norveç'te 1983 te üç gencin hayatlarına son vermesi üzerine, o devrenin Milli Eğitim Bakanı geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Profesör Doktor Dan Olweus araştırmayı idare etmiş ve eğitim kurumlarındaki mağdurların durumlarını meydana çıkarmaya çalışmıştır.

1990 yılından başlayarak İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde çocukları ve gençleri korumak için programlar düzenlenip uygulanmıştır. İlk ve ortaokullardaki öğrencilerin %15'inden daha fazlası, okullarda bu tür davranışlara maruz kalabilmektedirler. (Olweus, 1993; Yavuz, 2007: 7). 1988 senesinde İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC'de yapılan programlarda mobbing kavramını insanlara tanıtarak kamuoyunun dikkatini çeken ve televizyonda gösteren ilk isimdir. İleriki zamanlarda yaptığı çalışmalarını 1992 yılında "Bullying at Work: How to Confront and Overcome" (İşyerinde Bullying: Nasıl korunulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabında yayınlamıştır. Adams, "bullying" kelimesini devamlı kusur bulma ve insanları aşağılamak için kullanmaktadır. Bunun sebebini de bu tür davranışlara duyarsız kalan yönetim anlayışının varlığıdır (Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009:65).

Eğitim kurumlarında mobbing zede olmuş ya da mobbing uygulama sürecinde olanlara bu hareketlerin sadece onlara yapılmadığını gösterme ve okullarda psikolojik şiddetin birçok insana yapıldığını vurgulama açısından değerlidir. Bu çalışmanın, okullarda psikolojik teröre dönüşen mobbinge karşı insanları koruma ve yasal tedbirler alma konusunda faydası olacağı düşünülmektedir.

Okullarda yaşanan psikolojik şiddetin nedenlerini belirlemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Hedef okullarda yöneticilerin mobbing davranışları göstermelerinin sebeplerini, davranış şekillerini ve öğretmenlerin hangi baskılarla karşı karşıya kaldıkları ve bunlara tepkilerinin ne olduğunu açığa çıkarmaktır. Çalışmada araştırmaya konu olan problem "Diyarbakır ili Bağlar ilçesinde ilk ve ortaokul müdürlerinin öğretmenlere uyguladıkları mobbing davranışları ve nedenleri ile öğretmenlerin bu problemlere ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaca varmak için aşağıdaki sorular cevaplanmaya çalışılacaktır.

- ✓ Okullarda yöneticiler neden mobbing davranışları göstermektedirler?
- ✓ Okullarda müdürlerin uyguladıkları mobbing davranışlarına ilişkin sebeplerde cinsiyetler arasında değişkenlik var mıdır?
- ✓ Okullarda psikolojik şiddet davranış biçimleriyle ilgili görevler arasında değişkenlik var mı?
- ✓ Okullarda öğretmenlerin mobbing uygulamalarına karşı verdikleri tepkiler nelerdir?
- ✓ Öğretmenler psikolojik şiddet uygulamalarına gösterdikleri reaksiyonlara ilişkin algılarında cinsiyetlerine göre değişkenlik göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

İlk ve ortaokulunda görev yapan yöneticilerinin öğretmenlere mobbing uygulama nedenlerini çeşitli değişkenlere göre incelenmesini amaçlayan bu çalışmada karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem, iki farklı araştırma desenini birbirini bütünlenecek şekilde kullanmayı hedefler. Bu sayede her yöntemin doğasında var olan güçlü ve zayıf yönler birleştirilerek daha güçlü sonuçlara ulaşmaya çalışılır (Creswell, 2017). Bu çalışmada karma yöntem araştırma türlerinden açılımlı sıralı desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi birden fazla etmen arasında birlikte değişimin olup olmadığını veya değişimin düzeyini inceleyen nicel araştırma modelidir (Karasar, 2012). Nitel boyutta ise temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Temel nitel araştırma, insan deneyimlerinin onların zihinlerinde nasıl anlamlandırıldığına ve onu yorumladıklarına odaklanmaktadır (Meriam, 2013).

Evren Ve Örneklem

Araştırmayı Diyarbakır ilinde ilkököl 5 ve ortaokul 4 olmak üzere toplamda 9 yöneticiyle, 110 öğretmenden anket yoluyla veri toplanmıştır. 2021-2022 Eğitim-öğretim yılında Diyarbakır / Bağlar ilçe merkezinde bulunan 5 ilkököl (63 sınıf öğretmeni) ile 4 ortaokulda (47 branş öğretmeni) görev yapan toplam 110 öğretmen

oluşturmaktadır. 10 öğretmenin bilgileri değerlendirme dışı bırakılıp, 100 öğretmen için ulaşılan veriler ise incelenmeye alınmıştır. Çalışma evrenindeki öğretmenlerin %90,90'ından veri elde edilmiştir.

Çalışma evrenindeki ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan 60 sınıf öğretmeni, 40 branş öğretmenine ait kişisel bilgiler Aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | f | % |
|------------------------------------|-----|-----|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 62 | 62 |
| Erkek | 38 | 38 |
| Kıdem | | |
| 1-10 Yıl | 22 | 22 |
| 11-20 Yıl | 20 | 20 |
| 20 yıl ve üzeri | 58 | 58 |
| Medeni Haliniz | | |
| Evli | 61 | 61 |
| Bekâr | 39 | 39 |
| Görev yapılan eğitim kurumu | | |
| İlkokul | 60 | 60 |
| Ortaokul | 40 | 40 |
| Toplam | 100 | 100 |

Yukarıda belirtildiği üzere, öğretmenlerden yüzde %38'i (38 kişi) erkek, %62 i (62 kişi) ise kadındır. Öğretmenlerin yaklaşık % 22'i (22) 1-10 yıl, % 20'si (20) 11-20 yıl, yaklaşık % 58'i (58 kişi) ise 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenler araştırmaya katılanların yaklaşık %61'i (61 kişi) evli, yaklaşık %39'i (39 kişi) ise bekârdır. Ayrıca öğretmenlerin %60'ı ilkokulda (60 kişi), %40'ı ise ortaokulda (40 kişi) görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Evrenin örnekleme katılanların demografik özelliklerini (cinsiyetleri, medeni durumu, alanları) açıklamayı hedefleyen malumatlar tercih edilmiştir. Veri toplama aracı iki bölümden meydana gelmektedir.

1.bölüm cinsiyeti, medeni hali, görev yaptığınız kurum ve kıdem değişkenine ilişkin demografik özelliklerden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise mobbing'e maruz kalan ilkokulda ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeylerini (sorumluluklara ilişkin ve sosyal ilişkilere yönelik alt boyutunda) belirlemeye yönelik ölçek yer almaktadır.

Verilerin Toplanması

Yapılan anketler uygulanmak üzere gerekli yerlere verilmesi, araştırmayı yapan ve araştırma konusu için tercih edilen okullarda görevli öğretmenlerin ve müdürlerin destekleriyle gerçekleştirilmiştir. Anket 3 bölümden meydana gelmektedir. 1. Bölüm yöneticiler neden mobbing uygular, 2. Kısım müdürlerin mobbing uygulamaları ve 3. kısım ise, mobbing görmüş kişilerin tepkilerinden oluşmaktadır. 1. ve 2. Bölümlerde cevaplar "sık sık" "bazen" "hiç" şeklinde verilirken 3. bölüm cevapları "çoğunlukla", "genellikle" ve "hiç" biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmayı yapan kişinin 20 açıklanmalı anketlerin güvenilirlikleri müdürlere uygulanan Cronbach's Alpha 0,850 iken öğretmenlere uygulanan 0,890 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırılıp bulunan bilgiler SPSS.13 programı kullanılarak incelenmiştir. Tablolar "Microsoft Office Excel ve Microsoft Office Word" programlarında hazırlanmıştır. İstatistiksel anlamda 0,05 değer alınmıştır. Bulguların verilmesi ve yorumlanması aşamasında öğretmen katılımcılar Ö1...Ö5...Ö10. Şeklinde, yöneticiler ise Y1...Y10. Şeklinde kodlanmış

BULGULAR

Birinci Araştırma Sorusuna (alt problemler) İlişkin Bulgular

Anket kullanılarak elde edilen bilgilere yer verilmiştir. Anketin birinci bölümünde bulunan müdürlerin mobbing uygulama nedenleri ve cevapları verilmektedir.

Tablo 2 Yöneticilerin Mobbing Davranışlarına Başvurma Nedenlerine İlişkin Bulgular

| Okulda hangi olaylar yönetici olarak Davranışlarınızı olumsuz yönde etkiliyor? | Sık sık | | Bazen | | Hiç | |
|--|---------|----|-------|----|------|----|
| | Sayı | % | Sayı | % | Sayı | % |
| Görevlinin fazla çaba harcamaması | 43 | 43 | 28 | 28 | 29 | 29 |
| İşin bitirilmesi gereken sürede bitirilmemesi | 44 | 44 | 36 | 36 | 20 | 20 |
| Çalışanların devamlı hataya düşmesi | 53 | 53 | 32 | 32 | 15 | 15 |

| | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|
| Çalışanın görevi açıklamada yetersiz olması | 48 | 48 | 38 | 38 | 14 | 14 |
| Çalışanın iş arkadaşları ile anlaşamaması | 33 | 33 | 39 | 39 | 28 | 28 |
| Çalışanların okulun imkânlarını suistimal etmesi | 46 | 46 | 36 | 36 | 18 | 18 |
| Çalışanın olmadık şekilde fikirlerini açıklaması | 54 | 54 | 29 | 29 | 17 | 17 |
| Okulda hâkimiyeti sağlayabilmede | 57 | 57 | 33 | 33 | 10 | 10 |
| Yöneticilerin emirleri doğrultusunda çalışanları harekete geçirilmesi | 45 | 45 | 39 | 39 | 16 | 16 |
| Okulda çatışma problemlerini çözmede | 55 | 55 | 35 | 35 | 10 | 10 |

Yukarıdakilere bakılarak en çok (%57) okuldaki kontrolü ele geçirebilmek için, sonra okuldaki anlaşmazlık problemlerini çözmede (%55), çalışanların olduk olmadık yerde ge fikirlerini beyan etmesi (%54) karşısında “sık sık” olumsuz davranışlar yani Mobbing uygulamaya istekli oldukları görülmektedir. En az ise (%33) öğretmenlerin mesai arkadaşlarıyla çatışması ve (%29) çalışanın fazlaca çaba harcamama nedeni “hiç” olarak açıklanmıştır. Durum böyle olunca okullardaki yöneticiler işlerin yürütülmesinde güç gösterisi yapmak adına bunu bir zorunluluk olarak görürler.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Eğitim-Öğretim Faaliyetleri Sırasında Yöneticilerin Kendilerine Gösterdikleri Yıldırma Davranışları

| | |
|--|---|
| 1. Alan uzmanlığına müdahale anlamı taşıyabilecek değerlendirmeler ve öneriler yapma | 6 |
| 2. Öğretmenin eğitim-öğretim etkinlikleri ile ilgili açık arama | 6 |
| 3. Sistemli bir şekilde yetersizlik algısı yaratma çabası gösterme | 5 |
| 4. Dünya görüşü temelinde kıyafet dayatmasında bulunma | 5 |
| 5. Beğendiği öğretmen özellikleri ile öğretmeni yargılama | 4 |
| 6. Okul istatistiklerini öğretmenin aleyhine yorumlama | 3 |
| 7. Söz ve mimiklerle öğretmeni tedirgin etmeye çalışma | 3 |

Tablo 3’te eğitim-öğretim faaliyetleri sırasında yöneticilerin öğretmenlere gösterdikleri yıldırma davranışları verilmiştir. 1. yıldırma davranışı ile ilgili olarak Ö8, “Konu hakkında bilgileri yoksa da konu hakkında yorumlar yapmaktadır demiştir. 2. yıldırma davranışı ile ilgili olarak Ö7, “Hoşlanmadığı, sevmediği öğretmenin dersini devamlı denetler, habersiz, hiç umulmadık bir zamanda derse girer, öğretmenleri devamlı huzursuz ve tedirgin ederler.

“Ö8, “Herhangi bir eksik bulamadıkları zaman olmadık yerlerde eksik bulmaya çalışıyorlar.” biçiminde fikir beyan etmişlerdir. 3. yıldırma davranışına Ö10’un. “Yapamayacağını bildiği işleri sevmediği öğretmenlere vererek aşağılamaya çalışmak. Fazla iş vererek bezdirmek, zorlamak.” sözcükleri örnek olarak gösterileniler. 4. yıldırma davranışına Ö8’in “ böyle davranışlar müdürün ideolojisi ve din hakkında fikrine göre değişiklik göstermektedir.

Muhafazakâr sayılabilecek idarecilerin bayan öğretmenleri bunaltır derecede uyardıklarına şahit oldum. Giyinişiniz uygun değil daha uygun giyinmeye dikkat edin. Veya giyim ve kuşamınız bu ortam için uygun değil şeklinde ifadeler kullanıldığına tanık oldum.” Cümleleri örnek gösterilebilir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Kişisel Ve Mesleki Gelişimi İlgilendiren Konularda Yöneticilerin Kendilerine Gösterdikleri Yıldırma Davranışları

| | |
|---|---|
| 1. Öğretmenin özel yaşamını yargılama ve siyasi aidiyet, farklı sendika üyeliği nedeniyle kötü muameleye maruz bırakma | 8 |
| 2. Öğrencilerinin önünde öğretmeni azarlayıcı tarzda söz ve davranışlarla onurunu incitme | 8 |
| 3. Öğretmenin mesleki çalışmalarında ortaya koyduğu başarılı sonuçlara kasıtlı duyarsızlık gösterme | 6 |
| 4. Öğretmenin hizmet içi eğitim fırsatlarını değerlendirmesine engel olma | 4 |
| 5. Öğretmenin mesleğinde kendini geliştirme yönündeki girişimlerini, görmezden gelme, engelleme ya da bazı kimselere ayrıcalıklı davranma | 5 |
| 6. Öğretmenin ruhsal ve fiziksel sağlık durumuna ilişkin bilgileri ifşa etme ve kötüye kullanma | 4 |
| 7. Toplantılarda sorgulayıcı öğretmenlere karşı yok sayma, dışlama ve sistemli kötü muamele | 5 |
| 8. Okul çevresini temsil eden kişilerin varlığında öğretmenleri kırıcı, küçük düşürücü söz ve davranışlara maruz bırakma | 4 |

Tablo 4’te kişisel ve mesleki gelişimi ilgilendiren konularda yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri sunulmuştur. 1. yıldırma davranışı ile ilgili olarak Ö3, “Siyasi fikirler dikkate alınarak ayrımcılık yapılmaktadır. Bu bizden, şu bizden değil gibi değerlendirmeler yapılmakta.”, Ö4. “Mensubu olduğu sendikayı konu eder, bunu her fırsatta dile getirir.” ve Ö10, “Memleketi uzak öğretmenlere memleketeye dönmeyi düşünmüyor musunuz diye soruluyor.” demişlerdir.

2. yıldırma davranışına örnek olarak Ö3’ün ve Ö4’ün “Öğrencilerin önünde öğretmenlerin azarlanması.”, Ö7’nin “Müdürler öğretmenleri öğrencilerin gözü önünde küçük düşürmeyi sever. Azarladıklarını birkaç defa gördüm.” ve Ö8’in “Öğretmenini yıldırma isteyen yöneticiler çoğunlukla öğretmenini öğrencilerin ve velilerin yanında azarlayarak güç gösterisinde bulunurlar. Öğretmeni en çok rencide eden durum budur.” sözleri kaynak oluşturmuştur. 3. yıldırma davranışı konusunda örneğin Ö3 “Elde edilen başarılar ödüllendirilmediği gibi devamlı olumsuz eleştiri yapılır. Hep kötü işler oluyormuş gibi davranılıyor.” demiştir. 4. yıldırma davranışı ile ilgili olarak ise Ö1, “Hizmet içi eğitimlere izin verilmiyor. Müdür

kendinden deneyimli öğretmeni okulda istemiyor. Şahsen ben okulda ondan daha eski bir öğretmenim bu nedenle de beni sıkıştırdığını düşünüyorum.” ve Ö5, “böyle eğitime giden öğretmenler hep problemler olarak görülür. Valla ben artık başvuru filan yapmıyorum.” demişlerdir. 5. yıldırma davranışı konusunda ise Ö7, “Yüksek lisans yapmak ister, göndermez, Büyük ilde sınava girmek ister göndermez, hizmet içi eğitime katılmak ister göndermez.”, ve Ö10, “Mesleki çabalar öğretmen kendisi söylemeden fark edilmiyor. Yine görmezden geliniyor. Ama hoşta giden bir öğretmen tarafından yapılan en küçük bir iş bile hemen kıymetleniyor.” demişlerdir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Yönetim Ve Çevre İle İlişkilerinde Yöneticilerin Kendilerine Gösterdikleri Yıldırma Davranışları

| | |
|--|----|
| 1. Öğretmenin çevre ile olan olumlu ilişkilerine karşı hoşnutsuzluk gösterme ve engelleme | 9 |
| 2. Sürekli aynı öğretmene isteği dışında ilgi ve yeteneğine uygun olmayan görevler verme | 11 |
| 3. Özellikle tatil günlerine denk gelen belirli tören ve kutlamalarda temsil ve düzenleme görevini sürekli sevmediği öğretmene verme | 5 |
| 4. Öğretmeni önemli görevlerden uzak tutma | 4 |
| 5. Veli toplantılarında öğretmenlere aynı ilgiyi göstermemek | 4 |

Tablo 5’te yönetim ve çevre ile ilişkilerinde gösterilebilecek yıldırma davranışları sunulmuştur. Buna göre 1. yıldırma davranışı ile ilgili olarak Ö8, “Çevreyle ilişkileri çok iyi olan öğretmenlerin çok sevilmediğini iyi biliyorum. Yöneticiler genellikle bu durumu kiskanır. Hatta görüşmeleri engeller.” ve Ö3, Ev ziyaretleri, aile ziyaretleri yapmamıza izin verilmiyor.” demişlerdir. 2. yıldırma davranışına örnek olarak Ö8 ise “Yöneticiler çoğunlukla sevmedikleri öğretmenlere bu gibi toplantılarda daha fazla görev verirler. Eğer kutlama ağır ypratıcı ise onları görevlendirir.” demişlerdir.

Tablo 6. Duygusal Yönden İcici Davranışlar Anketinin Sonucu

| Davranışlar | |
|--|--------------|
| 3.Sözüm kesildi. | 1,25 |
| 5.Yaptığım işler haksızca eleştirildi. | 1,20 |
| 49.Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirildim. | 1,15 |
| 1. Okul etkinliklerinde aktif görevler almam engellendi. | 1,13 |
| 6.Başarılarım küçümsendi. | 1,13 |
| 21.İşle ilgili aldığım kararlar yanlışmış gibi sorgulandı. | 1,13 |
| 2.Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmedi. | 1,11 |
| 28.Eşimin mesleği ile ilgili imalarda bulunuldu. | 1,01 |
| 45.Cinsel içerikli şakalar yapıldı. | 1,01 |
| 11.Gelen telefonların haber verilmemesi vb, başkalarının bana ulaşması engellendi. | 1,01 |
| 9.Yazılı tehditler aldım. | 1,01 |
| 43.Cinsel imalar yapıldı. | 1,01 |
| 44.Rızam olmadığımı bile bile cinsel teklifler yapıldı. | 1,01 |
| 46.Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapıldı. | 1,01 |
| 54.Fiziksel şiddet tehditleri aldım. | 1,01 |
| 57.Göz korkutma amacı ile hafif şiddet uygulandı. | 1,01 |
| 58.Bana fiziksel olarak çarpıldı ve olayın kazara olduğu izlenimi verildi. | 1,01 |
| 59.Herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi. | 1,00 |
| Toplam | 61,93 |

Öğretmenlerin Duygusal Yönden İcici Davranışlar Ölçek maddelerine verdiği cevaplara göre sırasıyla en yüksek ve düşük ortalamaya sahip maddeler özetlenmektedir. Tabloya göre “sözüm kesildi maddesi” 1,25 ile en yüksek; “herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi” maddesi ise 1,00 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Fakat iki maddenin de hiç seçeneği sınırları (1.00-1,79) arasında kaldığı dikkat çekmektedir.

İkinci Araştırma Sorusuna (alt problemler) ilişkin Bulgular

Tablo 7. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Dair Göreve Ve Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing Yaşama Algılarına İlişkin T-Testine Ait Bulgular

| Değişkenler | Cinsiyet | N | X | Ss | Sd | T | P |
|-----------------------------------|----------|----|------|-----|-----|------|-----|
| Sosyal ilişkilere yönelik mobbing | Erkek | 38 | 1,47 | .05 | 2 | .476 | .63 |
| | Kadın | 62 | 1,44 | .04 | | | |
| Göreve ilişkin mobbing | Erkek | 38 | 1,46 | .58 | 297 | 1.70 | .09 |
| | Kadın | 62 | 1,35 | .50 | | | |

Yukarıdaki Tablo 7’de görüldüğü gibi, göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing ‘in cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [p>.05] gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak önemsenicek bir fark yoktur. Buna göre öğretmenlerin mobbing yaşamalarında erkek ya da kadın olmaları açısından önemli değişkenlik bulunmamaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Göreve Ve Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing Yaşama Algılarına İlişkin T-Testine Ait Bulgular

| Değişkenler | Medeni Durum | n | X | Ss | Sd | T | P |
|-----------------------------------|--------------|----|------|-----|-----|------|-----|
| Göreve ilişkin mobbing | Bekâr | 39 | 1,34 | .44 | 2 | 1,41 | .15 |
| | Evli | 61 | 1,44 | .59 | 297 | | |
| Sosyal ilişkilere Yönelik mobbing | Evli | 61 | 1,47 | .53 | | .629 | .53 |
| | Bekâr | 39 | 1,43 | .52 | | | |

Yukarıdaki Tablo 8’de görüldüğü gibi, göreve ve sosyal ilişkilere ilişkin mobbing ‘in Medeni durum değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [$p > .05$] Öğretmenlerin evli yâda bekâr olmaları açısından aralarında istatistiksel bakımından mantıklı bir değişkenlik tespit edilmemiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Göreve Ve Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing Yaşama Algılarına İlişkin T-Testine Ait Bulgular

| Değişkenler | Eğitim kademesi | n | X | Ss | Sd | T | P |
|-----------------------------------|-----------------|----|------|-----|-----|------|-----|
| Göreve ilişkin mobbing | İlkokul | 60 | 1,45 | .51 | 2 | 0.40 | .97 |
| | Ortaokul | 40 | 1,46 | .57 | 297 | | |
| Sosyal ilişkilere ilişkin mobbing | İlkokul | 60 | 1,40 | .47 | | 1,50 | .88 |
| | Ortaokul | 40 | 1,40 | .58 | | | |

Yukarıdaki Tablo 9’da görüldüğü gibi, maddeler bir bütün olarak ele alınıp göreve ve sosyal yönelik mobbing ‘in görev yapılan eğitim kurum değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [$p > .05$] gruplar arasında istatistiksel yönden kaide değer bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Görev Ve Sosyal İlişkiler Bakımından Mobbing Yaşama Algılarına İlişkin Bulgular

| Değişkenler | Kıdem | n | X | Ss | sd | χ^2 | F | p |
|-------------------------------------|-------|----|------|------|-----|----------|------|-----|
| Göreve yönelik mobbing | 1-10 | 22 | 1,44 | .53 | | | | |
| | 11-20 | 20 | 1,47 | .53 | 2 | 38,746 | .152 | .86 |
| | 20+ | 58 | 1,51 | .41 | 297 | | | |
| Toplam | 100 | | 1,47 | .52 | | | | |
| Sosyal ilişkiler bakımından mobbing | 1-10 | 22 | 1,43 | .564 | | | | |
| | 11-20 | 20 | 1,35 | .533 | 2 | 46.920 | 1.48 | .23 |
| | 20+ | 58 | 1,21 | .290 | 297 | | | |
| Toplam | 100 | | 1,33 | .529 | | | | |

Yukarıdaki Tablo 10.’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin göreve ilişkin mobbing davranışlarına en fazla 20+ yıl kıdem alan öğretmenlerin maruz kaldığını, sosyal ilişkilere yönelik mobbing davranışlarına ise 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldıklarını söyleyebiliriz.

Üçüncü Araştırma Sorusuna(alt problem) İlişkin Bulgular

Mobbing nedenlerine ilişkin görüşler

Alt probleme paralel olarak anketteki soru, " Mobbing durumuna maruz kalmanızın sebepleri nelerdir?" biçimindedir. Bu alt problem yönünde verilen cevapların incelenmesi sonucu üç alt düşünce meydana çıkmıştır: mobbing yapana bağlı nedenler, okula ve ortama dayalı, kıyığıya bağlı nedenler... Üç alt görüşü inşa eden kelimeler analiz edildiğinde mobbing kıyığınlarına göre en çok dikkat çekilmek istenen konunun okul kültürünün olumsuzluğu (Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5) ve mobbing durumuna maruz kalanın alandaki başarı düzeyinin yüksekliği, olduğu anlaşılmıştır. (Ö1, Ö3, Ö4, Ö5).

Kaygıya dayalı nedenler

Katılımcılar, kariyerlerinde yükselme, sisteme direnme, aydı birikimleri, alanda yeterli başarı, değişimlere açık olma, görevini sevme, mobbing hakkında yeterli bilgiye sahip olmama konularında birbirine benzeyen düşünceler belirtmişlerdir. Bu düşünceye göre mobbing uygulananların söylediği bir kaç görüş şöyle; alanında yeterli başarıyı değerlendirme konusunda “ Görev yaptığım zamanlarda sınıflarımın başarı seviyeleri sürekli yüksekti, onun sınıflarınunkiye düşüktü.”(Ö1) biçiminde fikrini söyledi. Bir başka katılımcı “ okulda yabancı dili bilen tek kişi bendim, bilgi birikimim diğerlerine göre daha fazlaydı.” (Ö5) şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Öğretmenlerin fikirlerine göre mobbing nedenlerinden biri de mağdurun özyapı özellikleridir (Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5). Bazı öğretmenler şöyle demiştir: “ işimi düzgün yaptığımı bilir. Karakterimi bilir, yöneticiye karşı durmam, yalnızca işimi yaparım, fakat kimseye de yalakalık yapmadığımı da bilir. Doğru bildiğimi dile getiririm.” (Ö2) ve “ Doğru olanları yaparım. İdare, işimi aksatmamı isterse, böyle müdahalelere izin vermem.” (Ö4). Öğretmenlere göre mobbinge maruz kalmanın başka nedeni sosyal karakter taşımaktır (Ö1, Ö2 ve Ö5). Bu yönde bir öğretmenin: “ çalışkan bir öğretmenim. Yönetici olacağım diye kaygılanıyordu. Örnek verirsem, öğrenciler beni sevdiğileri için organizasyonları benim yapmamı isterlerdi.(Ö1). Diğer bir katılımcı mobbing hakkındaki tecrübesizliğini (Ö1) ise “ Psikolojik sorunlar yaşayana kadar, sadece benim

bunlara maruz kaldığımı sanıyordum. Mobbing hakkında bilgisiz olduğumu zannediyorum. çok şahidim olmasına rağmen bunun ardına düşmediğim için pişmanım. Yoksa böyle uzun sürmeyebilirdi. Biçiminde vurgu yapmıştır.

Kuruma ortamına bağlı nedenler

Kuruma ilgili ekonomik kazanç elde etme, liderliğin yetersizliği, kurum kültürünün olumsuzluğu gibi konularda aynı görüşü paylaşmışlardır. Mobbing uygulanan kişilerce dikkat çekilmek istenen bazı fikirler şöyle dile getirilmiştir; Para kazanmayla ilgili üç kişinin(Ö1, Ö3 ve Ö5) paralel görüş bildirdikleri görülmüştür. Biri “*Hoşuma gitmeyen paragöz olarak gösterilmemdir. Muhalifseniz öyle ya da böyle bu zihinde kalıyor. Sorumluluk vermede, ders programlarının düzenlenmesinde arka planda kalıyorsunuz*”(Ö5) şeklinde fikrini söylerken, başka katılımcı ise “Sınıf öğretmeniyim ama anasınıfi öğretmeni olarak görev yapıyorum.

Ekonomik işlerin sorumluluğu bana verildi. Bunun gerçek hedefinin veliler aracılığıyla elde edilen paraların okul hesabına yatırılmadan direk müdüre verilmesini sağlamak olduğunu fark ettim. Müdür ve bir grup öğretmen, bu paraları harcamak istiyordu. Buna izin vermedim. İğneleyici sözler, kapı çalmadan sınıfa girme, dışlanma, tehdit etme... (Ö3) düşüncesini savunmuştur. Bütün katılımcılar (Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5) mobbingin nedenlerini okul kültürü olarak belirtmişlerdir. Bazı fikirler şöyledir: “*Herkes sorumluluktan kaçıyor, diyordu. Bazılarının yaptıklarını görmezden gelip, normal karşılıyorlardı.*”(Ö1); “*ilk atandığımda okul hakkında bilgi almak için aradım okul müdürü buranın sorunları var sana denk geldi*” dedi. Okula gittiğimde ise “*Sen gelmeseydin tanıdığım başka biri gelecekti.*” dedi. Kurumda Türkçe öğretmenine ihtiyaç olduğunu, müzik öğretmenine ihtiyaç olmadığını belirtti. Müdüre göre müzik lüzumsuz bir dersti.’ demişti.” (Ö3) ve “*idareyle arası iyi olanlar bunu gelecekte bir fırsat olarak değerlendirmek isteyenler, giderek idareye daha çok yaklaşip benden uzaklaştılar. Yönetime iyi görünmek ve bundan çıkar sağlamak isteyenler mobbing konusunda yönetime yardımcı oldular.*”(Ö4).

Bazıları; (Ö1 ve Ö4) “*Nitelik müdürün umurunda değil, sadece koltuk sevdası peşinde. Kendi adamlarından oluşan bir yönetim kadrosuyla sistemi devam ettiriyorlar.*”(Ö4).

Mobbing yapana bağlı nedenler

Öğretmenler, mobbingi uygulayanın ruhsal durumu, kuvvet bağımlılığı, karakteri, etkin olması, haset yapması, yarış anlayışı, arzulu olması, peşin fikirli olması, gerginlikten zevk alması, toplumda kabul görme ihtiyacı duyması konularında aynı görüşü savunmuşlardır. Katılımcıların vurgulamak istediği bazı konular şöyledir; Mobbing yapanın ruh haliyle ilgili (Ö1 ve Ö2) benzer fikirler olduğu görülmüştür. Biri “*Güzellik endişesi taşıyordu, rahatsızlıklarını defalarca ifade ederdi. Kompleksli biri olduğunu düşünüyorum.*”(Ö1) şeklinde ruh halini vurgulamıştır. Bazı katılımcılar (Ö3, Ö4 ve Ö5) önyargı sebebiyle kendilerine mobbing uygulandığını belirtmişlerdir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonucunda, ilkokul ile ortaokul öğretmenlerinin fikirlerine göre öğretmenlerin mobbinge dair algılarının “düşük seviyede” olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmadaki cinsiyet, medeni hal, kıdem ve görev yaptıkları eğitim kurumu değişkenine göre ise öğretmen fikirleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir değişkenlik tespit edilmemiştir.

Yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ile öğretmenlerin en az ve en çok karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışları analiz edildiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşı karşıya kaldığı mobbing davranışları; “sözlerinin kesilmesi”, “yaptıkları işlerin eleştirilmesi”, “başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi” ve “başarısının küçümseniyor olması” olarak sıralanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin en az karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışlarıysa “rıızaları olmadığı halde cinsel teklifte bulunulması”, “fiziksel açıdan kendilerine zarar verilmesi” ve “cinsel içerikli hareketlerde bulunulması” şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmada, öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkilere yönelik maruz kaldıkları mobbing davranışları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Einarsen ve Skogstad’ın Norveç’te 13 farklı iş sektöründe çalışanlarla yaptıkları araştırmaya sonucunda mobbing davranışlarına hedef olmada cinsiyet değişikliğinin bir anlam ifade etmediği belirtilmiştir.

Mikkelsen ve Einarsen’in (2002)’de yaptıkları araştırma sonucu da bu araştırma sonucunu desteklemektedir. Fakat Boydak Özcan ve Nanato, Cemaloğlu ve Ertürk’ün elde ettiği bilgiler dâhilinde ise bu araştırma sonucuyla birbirini tutmamaktadır. Yapılan araştırmalarda bayan öğretmenlerin, bay öğretmenlere göre daha az mobbing’e hedef oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin fikirleri arasında görev yaptıkları eğitim kurum değişkenine göre anlamlı bir değişkenlik görülmemektedir. ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine

göre fazla mobbing'e uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin fikirlerinde evli olup olmama değişkenine göre önemli bir değişkenlik görülmemektedir. Mobbing'e maruz kalan öğretmenlerin hem sosyal ilişkilere yönelik hem de göreve ilişkin mobbing yaşamlarında öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının herhangi bir anlamının olmadığını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin fikirleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir değişkenlik görülmemektedir. Sosyal ilişkilere ilişkin mobbingin kıdem değişkeninde 1-10 yıl kıdemdeki öğretmenlerin 11-20 yıl ve 20+ yıl kıdemdeki öğretmenlere oranla daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları fakat aralarında istatistiksel olarak önem arz edecek farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Göreve ilişkin mobbing 'in kıdem değişkeninde ise 20+ yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere nazaran daha çok mobbing uygulandığı lakin gruplar arasında anlamlı bir değişkenlik tespit edilmemiştir. Mobbing ahlak dışı davranışlar vasıtasıyla, iş görenlerin hayatını olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Dolayısıyla okullara sinsice uğrayıp, niteliği ve başarı seviyesine olumsuz etki eden mobbing, öğretmenleri de olumsuz olacak şekilde etkilemektedir. Bu doğrultuda eğitim politikaları ve alınacak önlemler ile mobbing 'in yıpratıcı etkisi en aza indirilebilir. Araştırma sonuçlarına göre, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing 'in vazife genişliği kapsamındaki davranışlara hedef olma sıklığı oldukça düşük seviyede çıkmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing 'in görev boyutuna ilişkin fikirleri incelendiğinde, öğretmenlerin öteki mobbing davranışlara oranla daha yoğun şekilde “ öğretmenlerin başarısını etkileyecek bilgiyi gizlemesi”, “haklarında dedikodu yapılması”, “Yeterliliği düşük işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek isteme” gibi davranışlara maruz oldukları ortaya konmuştur. Bu durum, okuldaki potansiyel bir problemin göstergesidir. Bu yargılar, öğretmenlerin mobbinge uğradıklarını göstermektedir. Vardarlıer ve Canol'un (2017) yaptığı araştırmada iş görenlerin en fazla yaptığı işte kendini göstermesi ve yeteneklerini ortaya koymasının engellendiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın sonucu ile tutarlıdır. İlk ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing 'in sosyal ilişkilere yönelik mobbing davranışlara dair verdikleri yanıtlar düşünüldüğünde, öğretmenlerin mobbing davranışlarına hedef oldukları, lakin hedef oma seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Boydak Ozan ve Nanto (2017), Kılınç (2009); Gündüz ve Yılmaz (2008), Okçu, (2011), Okçu ve Anık, (2017), Okçu ve Çetin, (2017) ve Onbaş'ın (2007) araştırmadan elde ettikleri ile örtüşmektedir. İlk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mobbing 'in sosyal bağlantılar alt boyutuna ilişkin fikirleri incelendiğinde ise, düşüncelerinin önemsenmemesi, aşırı şekilde denetlenme ve anlamsız işlerin kendilerine verilmesi, dalga geçme ve esprilere konu olmak, bireysel haklara saldırı, emir vaki konuşmalar gibi davranışları öğretmenler “ara sıra” düzeyinde yaşadıklarını ifade etmektedirler. Okullarda öğretmenlerin mesai arkadaşlarınınca bezdirilmeye çalışmaları, kıskançlık, eğitime dair görüşlerindeki değişkenliklerden kaynaklanabilir. Sağlam Çiçek'e göre, okullarda öğretmenlerinin en fazla karşı karşıya kaldıkları mobbing hareketleri şunlardır:

“Konuşmalarının kesilmesi, bağırma, küçük düşürülme, gayret ve başarının haksız şekilde değerlendirilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısızmış gibi gösterme, önemsiz görevler verme, dışlama, muhatap olmama, baskı yapma ve kışkırtma.” Araştırma bulgularına göre, okullarda mobbing hareketleri yapılmaktadır ve bunlar müdürler tarafından yapıldığı gibi öğretmenler arasında da gerçekleştirilmektedir. Böylelikle yöneticileri ve mesai arkadaşları tarafından mobbinge uğrayan öğretmenlerin durumu eğitim teşkilatındaki ortamı olumsuz etkilediğini söyleyebiliriz. Vardarlıer ve Canol'un (2017) yaptığı araştırmada özel yaşama müdahale davranışlarının en fazla sergilenen davranışlar arasında olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu araştırmadaki bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin fazlaca ve düzenli bir mobbing süreci yaşadıklarını söylemek oldukça zordur.

ÖNERİLER

Elde edilen sonuçlar düşünüldüğünde önerilebilir görüşler şunlardır:

Şiddet uygulayana ceza uygulamasıyla birlikte gerçek hedef şiddeti önlemek olmalı ve insanları şiddet uygulamaya yöneltten nedenler tespit edilmelidir.

Kişilerin görev yaptıkları alanlarda performanslarını olumsuz etkileyecek hareketleri yapmamaları, görevlerini layığıyla yerine getirmeleri gerekir.

Yöneticiler küçük kusurlardan dolayı ortamı germemeli, sabırlı ve anlayışlı davranmalıdır.

Mobbing uygulayan ve şiddete şiddete hedef olan bireylerin niteliklerini iyice araştırmak gerekir ve bu bilgiler doğrultusunda tedbirler alınmalıdır.

Eğitim kurumlarında görülen mobbing davranışlarının hedefi okul ikliminden uzaklaştırmaya dönük olduğu görülmektedir. Zararlı davranışları sergileyen çalışanla muhatap olunduğunda müdürlerin bu zararlı davranışlara yapıcı tepkiler vermeleri gerekir. Örnek verirken, görevini aksatan, görevi sırasında sürekli

muhabbet eden birine mobbing uygulamak yerine, önce olayla ilgili onunla bir görüşme yapması, göreviyle ilgili sorumluluklarını hatırlatması, nasıl davranması gerektiği hakkında görüşünü söylemelidir.

Mobbing davranışlarına maruz kalan bireylere haklarıyla ilgili bilgi verilmeli, yasal düzenlemelerden haberdar edilmelidirler.

Haksızlığa uğramış olan bireylerin hukuksal yollara başvurması konusunda cesaretlendirilmelidirler. Yöneticiler şiddet uygulayan, öğretmenler şiddet uygulanan kişilerdir düşüncesi çürütülmelidir. Adaletli, yansız ve bireylerin haklarını savunan hukuk kuralları ile bunun önüne geçmek mümkündür.

Mobbing uygulamasına maruz kalmış bireyler ilk önce muhatap olduğu bu uygulamanın sebebini ortaya çıkarmak için uygulamayı yapan kişi ile görüşme yapılmalıdır. Buna bağlı olarak da haksızlık yapıldığı anlaşıldığı an hukuki süreç başlatılmalıdır.

Eğitim kurumlarında yıldırma eylemlerinin oluşmasını önlemek amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenlere farkındalık kazandıracak çalışmalar yapılmalıdır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mobbing davranışları hakkında çeşitli seminer veya eğitimlerle farkındalıkları arttırılmalı, yıldırma eylemleri ortaya çıkmadan engellenmeye çalışılmalıdır. Yıldırma eylemleri uygulayacaklar, eylemlerinin sonucunda karşılaşacakları yaptırımların farkında olmaları sağlanmalıdır

KAYNAKÇA

1. Acar, A. B. & DüNDAR, G. (2008). İş Yerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi(2), 111
2. Akpunar, E. N. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(56), 295-308
3. Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. Journal of Yaşar University, 18(5), 29-95.k.
4. Bahçe, Ç. (2007). Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama. Ankara: Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
5. Beşoğlu, Ç. (2014). Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Kocaeli ili gölcük ilçesi örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
6. Boydak Özcan, M. ve Nanto, Z. (2017). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 34,173-187.
7. Cemaloğlu, N. ve Daşcı, E. (2017). "Mobbing". Örgütsel Davranış ve Yönetimi (Edit. Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu) Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
8. Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet açısından incelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 345-365.
9. Creswell, J. W. (2018). Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. Ankara: Eğiten Kitap.
10. Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları
11. yıldırma eylemleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
12. Gökçe, A. T. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Ankara: Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
13. Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber. (3. Bs.). (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
14. Özdemir, M. B. (2015). Eğitim Kurumlarında Mobbingi Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi Nitel Çalışma. 21. Yüzyıl Eğitim ve Toplum Dergisi
15. Solmuş, Tarık (2005). "İş yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz. (Mobbing)", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 7, S. 2, Haziran.

16. Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi
17. Tutar, H. (2004). İşyerlerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2).
18. Vardarlier, P, Canol, S. (2017). İnsan Kaynakları Departmanının İşyerinde Mobbingi Azaltmaya ve Engellemeye Yönelik Uyguladığı Stratejiler: Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma. PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (3) , 1-17
19. Yüçetürk, Elif, Öke, M. Kemal (2005). “Mobbing ve Zorbalık: İlgili Hukuki Hususlar ile Türkiye’de İşyeri Zorbalığı Şubat, Güney Doğu Dergisi, 61-7.