



Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Görüşleri (Altıeylül İlçesi Örneği)

Teachers' Opinions on Mobbing Behaviours (Sample of Altıeylül District)

ÖZET

Yıldırma, çalışma ortamlarında sıklıkla karşılaşılan ve eğitim kurumlarını etkileyen bir problemdir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yıldırma hakkındaki görüşlerini belirlemek ve yıldırma davranışlarının tarafları, süreçleri, etkileri, sonuçları ve baş etme yolları gibi konulara odaklanmaktır. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak desenlenen bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme soruları veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Balıkesir ilinin Altıeylül ilçesindeki farklı devlet okullarının ilköğretim ve ortaokul düzeyinde görevli sınıf ve branş öğretmenleri arasından gönüllülük esasına göre belirlenmiş 15 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, tüm öğretmenlerin bildiği, gözlemlediği ve üstesinden gelmeye çalıştığı bir durum olan yıldırmanın varlığı ortaya çıkmıştır. Yıldırmanın en çok idareciler tarafından uygulandığı ve öğretmenleri psikolojik, sosyal ve fiziksel açıdan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yıldırma davranışları öğretmenlerin motivasyonlarını etkilemekte ve eğitim sürecine zarar vermektedir. Öğretmenler yıldırma davranışı ile baş etmek için genellikle ya sessiz kaldıkları ya da hakkını aradıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Eğitim, Etki

ABSTRACT

Mobbing is a problem that is frequently encountered in work environments and affects educational institutions. The purpose of this research is to determine the views of teachers on mobbing and to focus on topics such as the parties, processes, effects, outcomes, and coping mechanisms of mobbing behavior. In this research designed using a qualitative research method, semi-structured interview questions were used as the data collection tool. The study group of the research was selected using the easily accessible situation sampling method. The study group of the research consists of 15 volunteer teachers who serve at primary and secondary school levels in different state schools in Altıeylül district of Balıkesir province during the spring semester of the 2022-2023 academic year. The data obtained through face-to-face interviews with teachers were analyzed using content analysis method. As a result of the research, the presence of mobbing, which is a situation known, observed and attempted to be overcome by all teachers, has been revealed. It has been concluded that mobbing is mostly applied by administrators and affects teachers psychologically, socially, and physically. Additionally, mobbing behaviors affect teachers' motivation and harm the education process. It has been found that teachers generally either remain silent or fight for their rights to cope with mobbing behavior.

Keywords: Mobbing, Education, Impact

GİRİŞ

Dahil oldukları toplum içerisinde insanlar, sürekli olarak birbirleriyle iletişim ve etkileşim içerisinde. Bu iletişim ve etkileşim süreci, yaşamın için gereklilik arz eder ve hem birey hem de toplum için önemlidir. Başka insanlarla ilişki kurmak, kişilerin toplumda kendilerine ait bir yer edinmelerini sağlar ve bu nedenle oldukça kritik bir öneme sahiptir.

Bugünün koşullarında, insanların büyük bir kısmı çalışma saatlerini iş yerlerinde geçirmektedir ve burada sosyal bir ortamda bulunmaktadır. Bu nedenle, işyerindeki verimliliğin artırılması için çalışanların psikolojik olarak rahat hissedebilecekleri ve işlerine motive olabilecekleri bir ortamın sağlanması gereklidir. Bu, hem çalışanların sağlıklı bir iş yaşamı sürdürmelerine hem de işverenlerin daha yüksek bir verimlilik düzeyine ulaşmalarına yardımcı olacaktır.

Günümüzde iş yerlerindeki rekabetin artması, kariyer mücadelesi ve stresin yoğunluğu, bazı durumlarda yıldırma (mobbing) davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum, zaman zaman baş edilemeyecek seviyelere ulaşabilen iş yerindeki stresin sonucunda da meydana gelebilmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2006).

Fahriye Karaca Işık¹ 
Fatmanur İnegöl² 

How to Cite This Article

Karaca Işık, F. & İnegöl, F. (2023). "Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Görüşleri (Altıeylül İlçesi Örneği)", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(73): 3933-3944. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70911>

Arrival: 05 May 2023
Published: 31 July 2023

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

¹⁻² Öğretmen, MEB, Balıkesir, Türkiye



Yıldırma; örgüt içerisinde bulunan bir veya daha fazla kişinin belirli birine karşı belirli bir sistem içerisinde düşmanlık besleyerek ve ahlaki sınırlar olmadan uyguladığı psikolojik bir şiddet şeklidir (Leymann, 1996). "Mobbing" terimi, dilimizde yeni bir kavram olduğu için farklı ifadelerle karşılanmaktadır. Bazıları "yıldırma", "duygusal taciz", "psikolojik yıldırma", "psikolojik taciz" veya "psikolojik şiddet" gibi ifadeler kullanmaktadır. Bu ifadelerin tümü, bir kişinin diğer bir kişiye düşmanca davranışlar sergileyerek onu psikolojik olarak rahatsız etme eylemini tanımlamaktadır (Gündüz ve Yılmaz, 2008). Yıldırma, kişilere uygulanan psikolojik baskının sürekli ve bir sistem ile etki etmesinden kaynaklı olarak oldukça zarar vericidir. Bu nedenle, günümüzde eğitim kurumlarında da mobbing konusuna dikkat çekilerek, bu konu önem kazanmaya başlamıştır. Eğitim sektörü içerisine dahil olan çalışanların, psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden kendilerini huzurlu hissetmeleri, verimli ve başarılı olmaları için son derece önemlidir. Bu sayede, yüksek düzeyde verim sağlanabilen bir ortamın oluşması mümkündür.

Öğretmenler arasında belirli kişileri hedef alan yıldırma eylemleri, genellikle bir amaca ulaşmak için kullanılan araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yıldırma eylemi, belirli bir hedefi olan ve organize edilmiş duygusal zarar verme ve yıpratma üzerine kurulu eylemlerdir. Ayrıca yıldırma, hak etmediği halde suçlamaya maruz kalma, imada bulunulma, itibarı sarsacak düzeyde dedikodu gibi yöntemler uygulayan kötü niyetli girişimlerdir. Bu tanımlamalar göz önüne alındığında aynı zamanda bir örgüt olan okul içerisinde öğretmenler ve idare tarafından ortaya çıkan yıldırma eyleminin rastlantısal olarak oluşmadığı, bilinçli bir şekilde belirlenen öğretmenler üzerine yoğunlaştığı açıktır. Bu açıdan yıldırmanın amacı, öğretmen üzerinde stres yaratarak kötü niyetli amaçlara ulaşmaktır (Tınaz, 2006).

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya (Dick ve Wagner, 2001) göre öğretmenin üzerinde kurulan yıldırma baskısının yoğun strese neden olduğu ve bunun sonucunda meydana gelen yorgunluktan dolayı fiziksel olarak daha fazla acı çekildiği ve mesleğe karşı sorumlulukları yerine getirmede büyük engeller oluşturduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda yıldırma maruz kalan kişilerin depresyona girmesi, kalp krizine neden olması ve hatta intihara bile sürüklenmesinin olası olduğu belirtilmiştir.

Leymann (1996), Tınaz (2006), Dick ve Wagner (2001), Çobanoğlu (2005) ve Kök (2006) ortaya koydukları çalışmalar ile yıldırma davranışını incelemişlerdir. Fakat bu çalışmalar genellikle örgütsel yapılarda yıldırma davranışları üzerine kurulmuştur. Eğitim de yapısı gereği bir örgüt olmasına karşın sektör, bileşenleri ve çıktılarının topluma etkileri bakımından diğer örgütlerden farklı dinamikleri vardır. Yapılan bu çalışma ile ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışları, bu davranışların nedenleri, kimler tarafından uygulandıkları, öğretmene ve okul iklimine etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışmanın mevcut durumu ortaya koyması ile eğitim sektörü içerisinde toplumsal bir aksaklık olarak görülebilecek yıldırma davranışına yönelik gerekli önlemlerin alınması ve eğitim ortamının iyileştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışma ile ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin tutum ve görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

- 1- Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışları nelerdir?
- 2- Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarının nedenleri nelerdir?
- 3- Öğretmenlere yıldırma davranışı hangi kesim/konum tarafından uygulanıyor?
- 4- Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları öğretmenleri nasıl etkilemektedir?
- 5- Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları okulu nasıl etkilemektedir?
- 6- Öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ilgili baş etme stratejileri nelerdir?

Eğitim kurumlarının toplumun gelişimi ve yapılanması açısından önemli bir rolü olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İlköğretim okullarının amacı, öğrencilerin kendileri için ve toplum için yararlı birer vatandaş olarak yetişmelerini sağlamaktır. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenler ile eğitimin tüm bileşenleri sorumluluklar üstlenmektedir.

Okul ortamında, öğretmenlerin bilgi aktarımı ve öğrencilerin olumlu davranışların kazanılması açısından birbirleriyle olan etkileşimleri ve iletişimleri son derece önemlidir. Ancak bazı durumlarda eğitim süreci içerisinde yıldırma davranışları görülebilmektedir. Bu tür davranışlar, okulun eğitim-öğretim sürecini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, okulların bu tür davranışların varlığına karşı dikkatli olmaları ve gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir. Okullarda, öğretmenlerin performanslarının en iyi şekilde kullanılabilmesi ve nitelikli bir şekilde çalışabilmeleri için yıldırma davranışlarının mutlaka önlenmesi gerekmektedir. Bu tür

davranışlar, öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilir ve iş verimini olumsuz yönde etkileyebilir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin çalışma ortamlarını olumlu hale getirmek için gerekli tedbirleri almaları ve yıldırma davranışlarına karşı sıfır tolerans politikası uygulamaları önemlidir. Böylece, okullarda sağlıklı bir çalışma ortamı oluşacak ve öğrenciler de daha kaliteli bir eğitim alabilecektir.

Bu araştırma sonucunda ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri aracılığıyla yıldırma davranışları, nedenleri ve etkilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

Bu araştırma, ortaya çıkarılan sonuçların tüm eğitim bileşenleri için yıldırma davranışı ile ilgili etkin bir kaynak olması ve öğretmenler ile eğitimin diğer bileşenlerinin bu kaynak çerçevesinde aralarında oluşturacağı etkileşim ve iletişim süreçlerine katkıda bulunması açısından önem arz etmektedir.

Ayrıca bu araştırma ile eğitim sistemi içerisinde ve toplumsal fayda odak alınarak eğitim-öğretim ortamı içerisinde uygulanan yıldırma davranışlarının etkileri ortaya konarak eğitim bilimleri alanında literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu pozisyonu ile araştırmanın sadece örgütler üzerinde yoğunlaşan diğer araştırmalara ek olarak eğitim alanındaki boşluğu doldurmak amacıyla etkili bir genişlik sağlayacağı düşünülmektedir.

Yıldırma Davranışının Tanımı

Mobbing kelimesi "mob" sözcüğünün eylem hali olarak tanımlanabilir. Mob terimi ise Latince "mobile vulgus" sözcüklerinden "kararsız kalabalık" olarak çevrilir ve "kanunsuz şiddet uygulayan düzensiz kalabalık, çete" anlamına gelmektedir. Mobbing ise psikolojik şiddet, baskı, taciz gibi olumsuz davranışları ifade etmek için kullanılır (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2018). İlk olarak, mobbing kavramı biyologlar tarafından ortaya çıkarılmıştır ve saldırgan bir hayvanın etrafında uçan kuşların koruma amaçlı davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Bu terim zamanla insan ilişkilerinde de kullanılmış ve psikolojik şiddet, baskı, taciz gibi olumsuz davranışları betimlemek için kullanılmaya başlanmıştır (Tınaz, 2006).

Mobbing, Türkçe karşılığıyla "bezdiri" anlamına gelir ve iş yerleri, okullar ve benzeri topluluklar içerisinde belirli bir kişiyi hedef alarak sistematik bir şekilde çalışmalarını engelleyerek, onların huzursuz olmasına sebep olan, dışlama, gözden düşürme ve yıldırma gibi olumsuz davranışları ifade eder. Bu tür davranışlar uzun süre devam ettiği takdirde hedef alınan kişinin sağlık durumunda ciddi sorunlara yol açabilir (TDK Sözlük, 2023).

Yıldırma günümüzde pek çok kişinin iş hayatında doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı bir sorundur. Genellikle bireyler arasındaki bir olgu gibi ele alınmasına rağmen, aslında toplumsal şiddetin bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Bu davranışlara en fazla iş dünyasında rastlanılmaktadır ve neden olarak küreselleşen dünya, sürekli artış gösteren rekabet baskıları, ekonomilerde meydana gelen istikrarsızlık, küresel krizler, örgütlerin yeniden yapılanması ve meydana gelen güç dengesizlikleri gösterilmektedir. Uzun süreli yıldırma, hedef alınan kişilerin sağlık durumu üzerinde ciddi etkilere neden olabilir (Kök, 2006).

Mobbing, eski bir kavram olmasına rağmen, tanımı ve düzenli olarak araştırılması 1980'lerin başlarına kadar yapılmamıştır. Bu nedenle, özellikle iş hayatında yaşanan bu tür olumsuz davranışların ne kadar ciddi bir sorun olduğu ve etkilerinin neler olduğu hakkında yeterince bilgi sahibi olunmamıştır. Ancak son yıllarda mobbing konusu üzerine yapılan araştırmalar sayesinde, bu sorunun boyutları ve etkileri daha net bir şekilde ortaya konulmuştur. (Leymann, 1996). İsveçli psikolog Dr. Heinz Leymann, 1980'li yıllarda iş dünyasında oluşan ve kişiler üzerinden etki gösteren baskı ve şiddet uygulamaları ve yıldırma davranışlarını tanımlamak için mobbing terimini kullanmıştır. Farklı kültürlerden oluşan İsveç ve Almanya gibi ülkelerde ortaya koyduğu çalışmalar sonucunda iş yerinde yıldırma ve taciz gibi olayların iş dünyası içerisinde geniş bir yer kapladığını belirleyen Leymann, elde ettiği bulgular ile 1984 yılında yayınlarını ortaya koymuştur. Bu çalışma, yıldırma konusunun önemini vurgulayarak, bu olumsuz davranışların iş hayatında ne kadar yaygın olduğunu göstermiştir (Çobanoğlu, 2005).

Yıldırma (mobbing) konusunda yapılan araştırmalar henüz yeni olmasına rağmen, bu davranışın tarihi oldukça eskilere dayanmaktadır. Türk tarihinde de bazı örnekler bulunmaktadır ve bunlardan biri Osmanlı İmparatorluğu döneminde dönemin padişahı Kanuni Sultan Süleyman ile yaşanan Hüsrev Paşa olayıdır. Hüsrev Paşa'nın intihar etmesinin nedenleri içerisinde kendisine uygulanan yıldırma davranışlarının olduğu iddia edilmektedir. Bu uygulama sadece Hüsrev Paşa'yı değil, aynı zamanda Osmanlı İmparatorluğu'nu da etkilemiştir. Bu örnek, yıldırma davranışının yalnızca günümüzde değil, tarihin çeşitli dönemlerinde de var olduğunu ve ciddi sonuçları olabileceğini göstermektedir (Baykal, 2005 s. 199).

Zapf, Knorz ve Kulla (1996), Niedl (1996) ve Einarsen (1996) gibi araştırmacılar yıldırma sonucu insanlarda görülen rahatsızlıkları incelemişlerdir. Leymann (1996), Vartia (1996) ve Einarsen (1999) ise yıldırma genel

bir kavram olarak ele almış ve incelenmiştir. Bununla birlikte, Rayner (1999) gibi diğer araştırmacılar, yıldırma davranışının ortaya çıkma sıklığı ve tekrar tekrar yaşanması gibi bazı verileri ölçmeye çalışmıştır. Tüm bu araştırmalar, yıldırmanın çeşitli boyutlarını ve etkilerini daha iyi anlamak için yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmaların ortak noktası; iş dünyası içerisinde ortaya çıkması, belirlenmiş bir kişiye odaklanması, devamlılık arz edecek şekilde uygulanması ve ahlak sınırları içerisinde yer almayacak şekilde düşmanlık güdülerek hedeflenen kişileri bertaraf etme amacı taşıması, uygulanan bireylerde hem psikolojik hem de fiziksel sorunlara neden olma ihtimalinin yüksek olması ve her türlü olumsuz ve ısrarla uygulanan davranışları içermesi olarak ortaya konmuştur.

Farklı bölgelerde ve alanlarda yapılan araştırmalarda, yeni bir konunun literatüre kazandırılmasıyla farklı şekilde tanımlanması ve isimlendirilmesi normaldir. Araştırmaların derinleştirilmesi ve uluslararasılaşması sürecinden sonra yıldırma davranışlarını tanımlamak ve ifade edecek kavramı ortaya koymak için ortak bir terimin kabul görmesi olasıdır, ancak kültürel ve bölgesel olarak değişik terimlerle ifade edilmesi de bu tür davranışlara değişik perspektifler getirebileceği ihtimal dahilindedir. Bu nedenle, yıldırma davranışı konusunda daha fazla çalışma yapılması ve bu alanda yeni bakış açılarının geliştirilmesi gerekmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Yıldırma Davranışı ve Eğitim

Eğitim sisteminin temel taşlarından biri olan okul, kaliteli eğitim verebilmek ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirebilmek için iyi bir yönetim anlayışına sahip olmalıdır. Bu yönetim anlayışının en önemli unsurları ise öğretmenler ve okul yöneticileridir. Onların nitelikleri, yeterlilikleri ve iş birliğiyle, okullarımız daha iyi yönetilebilir ve öğrencilere daha iyi bir eğitim imkânı sunulabilir (Memduhoğlu, 2007). İlköğretim eğitiminde, kaliteyi arttırmaya yönelik en önemli unsur öğretmenlerdir. Nitelikli bir eğitim için öğretmen faktörünün göz ardı edilmemesi gereklidir. Öğretmenlerin niteliklerinin artması için ise uygun çalışma ortamları sağlanmalıdır. Bedensel, psikolojik ve sosyal açılardan sağlıklı olmaları, öğretmenlerin kaliteli hizmet vermesi açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların herhangi birinin bile kaliteli hizmetlerini olumsuz etkileyebileceği unutulmamalıdır (Peker, 2002).

Eğitim sektörü, yıldırma davranışlarının yoğun olarak görüldüğü alanlardan biridir. Özellikle idareciler, bazı durumlarda özgür düşünceli, genç ve cesur öğretmenlere karşı baskı uygulayarak onları sindirmeye çalışabilmektedir. Bu durum hem öğretmenlerin işlerini yapmasını engellemekte hem de öğrencilerin eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir (Çobanoğlu, 2005).

Eğitim öğretim sürecinde zaman zaman çatışmaların yaşanması kaçınılmazdır. Ancak, bu durumlarda öğretmenler ve idarecilerin olayları kazanmak veya kaybetmek üzerine değerlendirmeleri yanıltıcı olabilir. Bu tutum, çatışmaların daha da büyümesine neden olabilir. Eğitimcilerin, bu tür durumlarla başa çıkabilecek yeteneklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu sayede, çatışmaların kontrol altına alınması ve eğitim kalitesinin korunması mümkün olabilir (Çobanoğlu, 2005).

Okullarda yaşanan çatışmaların çözüm yöntemleri, bazen gerçekçi ve inandırıcı olmaktan uzak olabilmektedir. Güç sahibi olanlar, genellikle kendi çözümlerini dayatıp daha zayıf konumdaki kişilerin bu çözümleri kabul etmelerini beklemektedirler. Aksi takdirde, sert önlemlere başvuruluyor ve durum daha da şiddetlenebilir. Bu süreçte yıldırma, baskı ve taciz gibi hatalı davranışlara sıkça başvurulmaktadır. Ancak zorba konumunda olanlar, yaptıklarının disiplin uygulaması olduğunu düşünerek yanlıya düşebilmektedir. Bu şekilde alınan tedbirler, dozu artırılarak devam ettirmekte ve sonunda güçlü olan kazanırken, zayıf olan kaybetmektedir. Oysa krizlerin çözümünde kazanma ya da kaybetme anlayışı yerine, her iki tarafın da kazanması amaçlanmalıdır (Çobanoğlu, 2005).

Okulların modern yönetim anlayışına uygun bir şekilde işletilmesi ve hedeflere ulaşılması için, okul müdürlerine büyük bir sorumluluk düşmektedir. Okul müdürleri, bu sorumluluğun farkında olarak hareket ederek, okul yönetimindeki sorunların azaltılmasında önemli bir role sahiptir (Memduhoğlu, 2007).

Kurumların başarısı için en önemli unsur, ast-üst ilişkilerinde anlayışa dayalı uyumdur. Okul müdürleri, ne kadar bilgili olursa olsun, emir verdiği kişilerin görevlerini ne kadar iyi bilecekleri önemli değildir. İyi sonuçlar elde etmek için en önemli faktör, ast-üst ilişkilerindeki uyumdur. Bu nedenle, örgüt içinde hem aşağıdan yukarıya hem de yukarıdan aşağıya açık iletişim kanallarının bulunması, motivasyonu önemli ölçüde artırabilir ve verimliliği artırabilir (Kocabaş ve Karaköse, 2005).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması (case study) yöntemine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması, sınırlı bir sistemin derinlemesine betimlenmesi ve incelenmesidir (Merriam, 2013, s. 40). Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinlemesine araştırılmasıdır. Bir duruma ilişkin etmenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Çalışma Grubu

Balıkesir ili Altıeylül ilçesinde görev yapmakta olan ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile ilgili görüşlerini almak için yapılan bu çalışmada çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi olan kolay ulaşılabilir durum yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu belirlemek için kullanılan kolay ulaşılabilir durum yöntemi çalışmanın problem durumuna ilişkin olarak bilgi kaynağı olabilecek kişilere daha hızlı ve kolay yoldan ulaşılmasını sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Çalışma grubu oluşturulurken gönüllülük esasına göre katılım sağlayan katılımcılardan 8 ilkököl ve 7 ortaokul öğretmeni seçilmiştir. Çalışma grubu içerisinde bulunan öğretmenlerden 6 tanesi erkek, 9 tanesi de kadındır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından, araştırmanın amacına hizmet edecek ve alt amaçlar ile ilgili olarak yeterli bilgi sunacak şekilde dokuz soru hazırlanmıştır. Sorular hazırlanırken gerekli literatür taramaları yapılmış ve Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından yayımlanan makale ve Koçak (2018) tarafından ortaya konulmuş olan yüksek lisans tezi temel alınarak oluşturulmuştur. Soruların, amaç ve alt amaçların kapsamının karşılanması ve anlaşılabilirliğini denemek için iki sınıf öğretmeni ile test gerçekleştirilmiştir. Alınan dönütlere göre sorular tekrar revize edilmiş ve üç adet uzmana uzman görüşü için bildirildikten sonra görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Örnekleme oluşturan öğretmenlere Yıldırma Davranışı Görüşme Formu bir gün öncesinden verilmiş ve randevu sistemi kullanarak görüşmeler tamamlanmıştır. Yaklaşık 20 dakika süren görüşmeler öğretmenlerin izni ile kaydedilmiş ve görüşme esnasında notlar alınmıştır. Elde edilen ses kayıtları ve alınan notlar olduğu gibi bir Word dosyasına kaydedilmiştir. İçerik analizi yöntemi kullanarak veriler kodlanmış ve temalar oluşturulmuştur. Örnekleme oluşturan öğretmenlerden alınan alıntılar oldukları gibi bulgular kısmına eklenerek çalışma desteklenmiştir. Kodlanan ve temalara yerleştirilen veriler tablolar halinde sunulmuştur.

BULGULAR

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarını ortaya koymak için sorulan ‘Okulda kendiniz ve/veya mesai arkadaşlarınızın karşı karşıya kaldığı yıldırma davranışları nelerdir?’ sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde, soruya yanıt veren 15 öğretmenden 12’si yıldırma davranışı ile kendilerinin karşı karşıya kaldığını, 3’ünün mesai arkadaşlarının yıldırma davranışına maruz kaldığını bildirmiştir. Öğretmenlerin mağdur ya da tanık olarak karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışları ve tekrar edilme sayıları Tablo 1 de sunulmuştur.

Tablo 1: Öğretmenlerin Karşı Karşıya Kaldıkları Yıldırma Davranışları

Temalar	Kategoriler	f
Mesleki Performansa Yönelik	Performansı Görmezden Gelme	3
	Açık Arama	2
	Yıpratma	2
Kişisel Özelliklere Yönelik	Ciddiye Almama	4
	Alay Etme	2
	Küçük Görme	2
Güç Kullanmaya Yönelik	Fazla İş Yükü	4
	Psikolojik Baskı	3
	Zorbalık	2

Yıldırma davranışı ile karşı karşıya kalan öğretmenlerin görüşlerinden bir kısmı şöyledir;

‘Örneğin çalışmış olduğum bir okulda müdürümüz sürekli asabi ve saldırgandı. Kendisine bir şey sormak için odasına gidemiyordum bile. Sadece bana karşı değil diğer arkadaşlara karşı da aynı şekilde davranıyordu. Makamı sebebiyle o bir güce sahipti ve öğretmenler üzerinde bu gücü baskı kurarak kabul ettirmeye çalışıyordu.’ E4.

'Meslek hayatım boyunca elbette yıldırma davranışlarına maruz kaldım mesela size son yaşadığım mobbingi anlatmak istiyorum. Birkaç hafta önce okul müdürüm özel isteklerinin tarafımda karşılanmıyor olması sonucunda beni odasına çağırarak "Hocam sen çok yorulmuşsun EYT senin için çok güzel bir fırsat bunu iyi değerlendir. Seni buradan beyefendi gibi uğurlayalım. Yoksa seni buradan soruşturma yoluyla gönderirim." diye tehdit etti.' E5.

'Odasına ne zaman gitsem ve kendisiyle konuşmak istesem beni hiç dinlemiyor sürekli sözümü keserek kendimi ifade etmem izin vermiyordu. İlk andan itibaren beni okul personeli olarak hiç kabul etmemişti. Bana sınıf vermek yerine dışarıdan öğretmen görevlendirilmesini talep ediyordu. Beni kabullenemediğini eşimin farklı ilçede olmasını fırsat bilerek eşimin olduğu ilçeye tayin isteyip gitmem konusundaki ısrarları açıkça ispatlıyordu.' K1.

Yıldırma davranışına mesai arkadaşlarının maruz kaldığını bildiren öğretmenlerin görüşlerinden bir kısmı da şöyledir;

'Görev yaptığım okullarda ve şimdiki okulumda herhangi bir yıldırma davranışına maruz kalmadım. Fakat mesai arkadaşlarımla bu tür durumlarla karşı karşıya kaldıklarına tanık oldum. Özellikle bayan arkadaşlar ve ideolojik yönden farklı gruplar içinde yer alan arkadaşlar yıldırma davranışına daha çok uğruyor.' E3.

'Mesela bir öğretmen arkadaşımız 23 Nisan gösterilerinde zorunlu bir sebepten dolayı görev yerinden kısa bir süreliğine ayrıldığı için tüm öğrenci, öğretmen ve velilerin içinde azarlandı. Bu öğretmenimiz yıllarını eğitime vermiş bir insan. Bu şekilde bir davranışa maruz kalmamalıydı.' K5.

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarını ortaya koymak için sorulan 'Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının nedenlerinin neler olabileceğini düşünüyorsunuz?' sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde, mağurdan kaynaklanan nedenler ve yıldırıcıdan kaynaklanan nedenler olmak üzere iki ana kaynak tespit edilmiştir. Yıldırma davranışına neden olan bu kaynaklar, nedenler ve katılımcılar tarafından cevap olarak tekrar edilme sayıları Tablo 2 de sunulmuştur.

Tablo 2: Yıldırma Davranışına Neden Olan Kaynaklar.

Temalar	Kategoriler	f
Mağurdan Kaynaklı Nedenler	Sessiz Kalma, İtaat Etme	4
	Kıskançlık ve Rekabet	3
	Haklarını Bilmemek	5
	Mesleki Saygınlığın Bitmesi	2
Yıldırıcıdan Kaynaklı Nedenler	Güce Sahip Olma	3
	Ego Tatmini	4
	Yeniliğe Kapalı Olma	2

Yıldırma davranışının nedenlerine baktığımızda; mağurdan kaynaklanan nedenlerde en fazla tekrar öğretmenlerin hakkını bilmemesi, yıldırıcıdan kaynaklanan nedenlerde ise en fazla tekrar yöneticilerin ego tatminleri olduğu görülmüştür.

En fazla tekrara sahip olan öğretmenlerin haklarını bilmemesi ile ilgili katılımcıların cevaplarından bazıları aşağıdaki gibidir;

'Öğretmenlerin haklarını yeterince savunamamaları, yeterince kanun ve yönetmelikleri bilmemeleri gibi nedenlerden dolayı mobbing davranışlarına maruz kalabilmektedirler.' E2.

'Öğretmenler haklarını bilmedikleri için yönetici ne yaparsa yapsın buna hakkı olduğunu düşünüyor. Kendi haklarını bilse ve buna itiraz etse bence yönetici gerekli cevabı alır.' K4.

En fazla ikinci tekrara sahip olan sessiz kalma, itaat etme ile ilgili katılımcıların cevaplarından bazıları aşağıdaki gibidir;

'Kendimden yola çıkarak sessiz kalmamız, kendimizi ifade edemememiz mobbinge maruz kalmanın nedenlerinden birisidir.' K5.

'Altan alma, güce karşı sessiz kalma, otoriteye başkaldırmama gibi yanlışlara yanlış dememe gibi alışkanlıklarımız var. Temel sebebinin bu olduğunu düşünüyorum.' E1.

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarının hangi kesim/konum tarafından uygulandığını ortaya koymak için sorulan 'Öğretmenler kimlerin yıldırma davranışlarına maruz kalıyor? Örnek vererek açıklayabilir misiniz?' sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cevapları idare (13 tekrar), öğretmenler (6 tekrar) ve veliler (4 tekrar) tarafından yapıldığını ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin idare tarafından yıldırma davranışına maruz kaldığını bildiren cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Çalıştığım okullarda öğretmen arkadaşların idare tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını gördüm. Öğretmenlerin yapacak oldukları projelerde buna ket vurulması, engel olunmasıyla karşı karşıya kalınan durumlar oluyor.' K7.

'Okulumda ben ve arkadaşlarım mobbing davranışlarına maruz kaldık. Bu davranışlar okul müdürümüz tarafından gerçekleşti.' K5.

'Okul yöneticilerinin kanunlardan aldığı yasal gücü kullanarak öğretmen ve diğer personele mobbing yapması. (Öğretmene boş güne nöbet yazılması, ders programının dağınık şekilde planlanması, personel ise izin işlemlerinde zorluk çıkarılması, dilekçe vb. yazışmaların yasal süresinin son güne kadar bekletilmesi gibi...).' E6.

'Okul idarecileri ise öğretmenlere eşit ve adil davranmayarak yıldırma davranışları sergileyebilmektedir.' E2.

'Makama dayalı gücün kötüye kullanılması sonucu yıldırma davranışlarına maruz kalınabiliyor. Örneğin çalışmış olduğum bir okulda müdürümüz sürekli asabi ve saldırgandı. Kendisine bir şey sormak için odasına gidemiyordum bile.' K1.

Öğretmenlerin öğretmenler tarafından yıldırma davranışına maruz kaldığını bildiren cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Biz öğretmenler zümre öğretmenleri olarak birbirimize mobbing uyguluyoruz. Ben asıl bundan rahatsızım. Birbirimizin arkasında değiliz.' K9.

'Genelde meslektaşlarımızdan da yıldırma davranışlarına maruz kalabiliyoruz. Genelde okul müdürüne yakın olan öğretmenlerin yaptığını düşünüyorum. Onunla aynı düşüncelere sahip, onunla fazla paylaşımları olan sürekli görüştüğü kişilerin de bu tip davranışlar gösterebileceğini düşünüyorum.' K2.

Öğretmenlerin veliler tarafından yıldırma davranışına maruz kaldığını bildiren cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Öğretmenler velilerin daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalıyor. Velilerin kendini ön plana çıkarma çabası, velinin öğretmenden daha çok görev ve sorumluluk istemesi, velinin öğretmenin mesleki bilgisine müdahale etmesi, yöntem ve tekniğini bilinçsizce eleştirmesi öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing davranışlarına örnek gösterilebilir.' E2.

'Ben ve öğretmen arkadaşlarımızın birçoğu velilerin yıldırma davranışlarından oldukça mustaribiz. Elbette tüm veliler için aynı durum söz konusu değil ancak her sınıfta ortalama üç beş veli öğretmenden daha çok öğretmen gibi davranıyor. Özellikle çocuğundan akademik beklentisi yüksek olan, hırslı veliler. Ayrıca sınıf annesi adı altında sınıfta öğretmen dahil veli, öğrenci üzerinde üstünlük, hakimiyet kurmaya çalışan veliler var maalesef.' K8.

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarının öğretmenleri nasıl etkilediğini ortaya koymak için sorulan 'Karşılaştığınız yıldırma davranışları sizi psikolojik, sosyal, fiziksel olarak nasıl etkilemektedir?' sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ortaya çıkan sonuç Tablo 3 de sunulmuştur.

Tablo 3: Yıldırma Davranışının Öğretmenlere Etkileri

Temalar	Kategoriler	Tekrar
Psikolojik Etki	Mutsuzluk	5
	Kaygı	5
	Depresyon	2
Sosyal Etki	Yalnız Kalma İsteği	6
	İletişim Güçlüğü	4
Fiziksel Etki	Yorgunluk	5
	Sağlık Sorunları	3

Yıldırma davranışının öğretmenler üzerindeki etkilerine etki yönü baktığımızda en fazla tekrarın psikolojik etki olduğu, etki şekli olarak baktığımızda ise en fazla tekrarın yalnız kalma isteği olduğu görülmüştür.

Yıldırma davranışları sonucunda psikolojik olarak etkilenen katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Yaşadığım bu çirkin olaydan sonra psikolojim oldukça kötü etkilendi ve maalesef anksiyete bozuklukları yaşamaya başlayınca psikolojik destek almak zorunda kaldım kısa süreli de olsa sakinleştirici kullanmak

zorunda kaldım. Çünkü yaşadıklarımı bir kenara atıp günlük yaşantıma devam edemiyordum. Yaşadıklarım adeta ben nereye gidersem benimle birlikte geliyordu.’ K8.

‘Öğretmen kendini moral ve psikolojik yönden kötü hissettiği için kafasında bir kenarlarda duruyor ve mutlu olamıyor.’ E1.

‘Okuldan çıkıp günlük hayatımın rutinine döndüğümde ise yaşamış olduğum stres ve kaygı rutinimi devam ettirmemi engelliyordu. Sürekli düşüncelere dalyor, yaşadıklarımı zihnimden atamıyordum bu da dalgın olamam sebep oluyordu. Sürekli uyumak istiyordum fakat yattığımda da uyuyamıyordum. Çünkü zihnim hep meşguldü.’ E4.

Yıldırma davranışları sonucunda sosyal olarak etkilenen katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

‘Sosyal ilişkilerimi zayıflatıyor ve kendimi o sosyal ortama ait değilmişim gibi hissetmeme neden oluyor. Yıldırma davranışları karşısında kendinizi yalnız hissediyorsunuz ve bazen iç dünyanıza çekilmek mecburiyetinde kalıyorsunuz.’ E2.

‘Sadece iş hayatımı değil sosyal hayatımı, evlilik hayatımı ve anneliğimi de etkiliyordu.’ K2.

‘Çevremdeki kişiler bendeki değişim farkında olduklarını söyleyip bir problem olup olmadığını soruyorlardı. Çünkü eski neşem kalmamıştı Arkadaşlarımla yapmış olduğumuz sosyal etkinliklerden zevk almamaya ve dolayısıyla onlardan da uzaklaşmaya başlamıştım. Nedense kimseye de yaşadığım durumu anlatmıyordum.’ K1.

Yıldırma davranışları sonucunda fiziksel olarak etkilenen katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

‘Kendi adıma çok savaş verdim bununla ilgili. Sürekli olarak Kalp çarpıntıları, baş ağrıları, elde ayakta titremeler, boyun ağrıları çektim.’ K7.

‘Dolayı üzerimde o kadar çok yük olduğumu hissediyorum ki sağlık yönünden de yıprandığımı düşünüyorum. Giderek yaşlandığımı fark ediyorum.’ K9.

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışlarının okul iklimini nasıl etkilediğini ortaya koymak için sorulan ‘Öğretmenlerin karşılaştığı yıldırma davranışlarının okul iklimi, okul-veli iş birliği, eğitim-öğretim süreci gibi okul ile ilgili unsurları nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?’ sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ortaya çıkan sonuç Tablo 4 de sunulmuştur.

Tablo 4: Yıldırma Davranışlarının Eğitime Etkileri

Temalar	Kategoriler	f
Verimlilik ve Motivasyon Sorunları	Motivasyon Düşüklüğü	8
	Verimsizlik	5
İletişim ve Aidiyet Sorunları	Eğitim Öğretim Sürecine Zarar Verme	6
	Öğretmen-Veli İletişimsizliği	4
	Aidiyet Duygusunun Kaybı	4

Yıldırma davranışın okul iklimine etkisi konusunda en fazla tekrar motivasyon düşüklüğü olarak ortaya konmuştur.

Yıldırma davranışları sonucunda öğretmenlerin motivasyonlarında düşüklüğe neden olduğunu belirten katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

‘Yıldırma davranışına maruz kaldığımda iş motivasyonum oldukça düşmüştü. Okula gelme isteğim azalmıştı bu da sınıftaki performansımın düşmesine sebep olmuştu. Moralim bozuluyordu sınıfa başta bunu yansıtmamak için elimden geleni yapmama rağmen bunu başaramadım.’ E4.

‘Öğretmenler “Gelelim bir an önce işimiz bitsin, aldığımız maaşın karşılığını verelim ve evimize geriye dönelim.” düşüncesindeler okul iklimimiz burada ciddi anlamda olumsuz etkileniyor.’ K9.

Yıldırma davranışları sonucunda eğitim öğretim sürecinin zarar gördüğünü ve öğretmenlerin eğitim verimsizliğine neden olduğunu belirten katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

‘İşin verimliliği düşüyor, oradaki çalışma ortamı bozuluyor. Eğitim öğretim aksıyor. Öğretmen kendini moral ve psikolojik yönden kötü hissettiği için yaşadıkları kafasında bir kenarlarda duruyor ve eğitim öğretim kötü etkileniyor.’ E1.

‘Öğretmenler sadece alacağı ücreti düşünür hale getirmektedir. Öğretmen eğitim faaliyeti hakkında hiçbir verimlilik düşünmemektedir. Söylenen, önerilen uygulamaları özümsemeden yerine getirmektedir.’ E3.

'Okul idaresi tarafından yıldırma davranışına maruz kalmak istemeyen öğretmenler idare ile ters düşmemek için okuldaki eğitim öğretim faaliyetleri ile ilgili, okul ile ilgili görüş ve düşüncelerini açıkça ifade edemeyebiliyorlar. Okulda eğitim öğretim seviyesini yükseltmeye yönelik eleştirilebilecek noktalarda sessiz kalmak zorunda kalabiliyorlar. Bu da eğitim öğretimin kalitesinin artırılması açısından yeni fikirlerin öne sürülmesini engelleyebiliyor. Yeni ve farklı düşüncelere kapalı hale gelmiş olan okullarda da eğitim öğretim süreci sıradanlaşıyor.' E5.

Yıldırma davranışları sonucunda öğretmen-veli iletişimin zarar gördüğünü belirten katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Öğretmenlerin karşılaştığı yıldırma davranışları öğrenci ve velilerin okulla gerektiği kadar bütünleşmemesine sebep olmaktadır bu durumda iş birliğine ket vurmaktadır.' E6.

'Mesela veliyle konuşuyorum bakıyorum ki anlaşıyorum bir noktadan sonra artık diyorum ki çocuk sizin çocuğunuz, tercihler sizin tercihiniz. Biz sadece size bilgi veririz, başka bir şey yapmayız. Dediğim gibi en fazla biz burada birkaç yıl uğraşırız. Bundan sonrası sizin tercihiniz ve kararınız derim kendimi çekme ihtiyacı duyuyorum, daha fazla açıklama yapmayı nefesimi yorma olarak görüyorum.' K4.

'Öğretmenlerin veli yıldırmasına yoğun olarak maruz kaldıkları okullardan hiç bahsetmek bile istemiyorum. Bu okullarda öğretmenden çok veliler söz sahibi olduğu için, sınıfların hâkimi öğretmen değil veliler, hatta okulu yöneten idareciler değil veliler haline dönüştüğü için burada okul veli iş birliğinden bahsedemiyoruz bile.' K5

Öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma davranışları ile baş etme stratejilerini ortaya koymak için sorulan 'Yıldırma davranışı ile karşılaştığımızda nasıl baş ediyorsunuz? Yıldırma davranışı ile hiç karşılaşmadıysanız insanların bu davranışlarla nasıl baş ettiğini gözlemliyorsunuz?' sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ortaya çıkan sonuç Tablo 5 de sunulmuştur.

Tablo 5: Yıldırma Davranışına Karşı Savunma Stratejileri

Savunma Stratejisi	f
Haklarını Savunmak	5
Görmezden Gelmek	5
Taviz Vermemek	4
Olumlu İletişim Kurmak	2

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenleri yıldırma davranışları ile ilgili baş etme stratejilerine bakıldığında en fazla tekrarın haklarını savunmak ve görmezden gelmek olduğu ortaya konmuştur.

Yıldırma davranışı karşısında baş etme stratejisi olarak haklarını savunan katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Yönetmeliğe hâkim olmanın ve haklarımı tam anlamıyla bilmemin yıldırma ile baş etme yöntemim olduğunu gördüm. Yıldırma davranışıyla başa çıkabilmek için haklarımın bilincinde olduğumu ve sonuna kadar hakkımı koruyacağımı üst makamlarıma yazılı olarak ilettim. Bence bu oldukça caydırıcı bir yöntem.' E4.

'Yıldırma davranışı ciddi boyutlara ulaşırsa durumu daha üst makamlara taşımayı tercih ediyorum. Özlük haklarımı biliyorum ve korumaya çalışıyorum.' K5.

'İlk önce hakkımı aramaya çalışıyorum. Amirim tarafından yıldırma uğradıysam bir üst makama gitmeye çalışıyorum. Soruşturma geçiriyorsam kendimi savunmaya çalışıyorum. Son iki yıldır üye olduğum sendikadan destek istiyorum. Fakat bizler üst makamlarca arkasında durulan bir camia olmadığımız için bununla bir yerlere varamayacağımın da farkındayım.' K9.

Yıldırma davranışı karşısında baş etme stratejisi olarak görmezden gelen katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Yıldırma davranışlarını sergileyen kişilerden uzak durmaya çalışıyorum, sabırlı olmaya çalışıyorum. Mobbinge maruz kaldığım kişiyle konuşmaya çalışırım.' E2.

'Karşılaşan arkadaşlarımdan bir kısmının yıldırma uygulayan kişiye karşı tüm duygularını kapatarak, yıldırma uygulayan kişinin yaptıklarını görmeyerek, söylediklerini duymayarak başa çıkmaya çalışıyorlar.' E6.

Yıldırma davranışı karşısında baş etme stratejisi olarak taviz vermeyen katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Ben yıldırımaya uğradığımda mesleğimde yeniydim ve yıldırma davranışına uğradığım kişinin arkasının kuvvetli olduğunu düşünüyordum. Korkuyordum ama kesinlikle taviz vermedim ve susmadım. Bence susulmamalı. Bu kişilerin bu şekilde davranmalarına izin verilememeli. Herkes işini yapmalı.' K2.

'Yıldırma davranışıyla baş başa kaldığında direkt sınırlarını hatırlatıyorum. Direkt yönetmeliğimde eğer maddesi varsa şey var diyorum ki bakın benim yönetmeliğim bu yönde. Ben bu kadarını yapabilirim. Benim sınırlarım buraya kadar diyerek daha profesyonel yaklaşıyorum.' K4.

'Çeşitli tehditlerde bulunuyor ve bunu başka bir veli vasıtasıyla bana iletiyordu. Dik durmam gerektiğinin farkındaydım. Çünkü beni korkutup yıldırımaya çalışıyordu. Kontrolsüz hareket etmemeliydim, bilinçli ve mantıklı hareket etmeliydim.' K1.

Yıldırma davranışı karşısında baş etme stratejisi olarak olumlu iletişim kuran katılımcıların verdiği cevaplardan bazıları aşağıdaki gibidir;

'Zamanla fark ettim ki düşüncelerimi hakaret etmeden, düzgün bir üslupla doğru iletişim tarzıyla karşı tarafa iletmem yıldırma davranışını yapan kişinin artık bu davranışına devam etmesini engelliyor.' E5.

'Eğer karşınızdaki kişi iletişime açıksa mobbing davranışına maruz kaldığınızda yıldırma uygulayan kişiyle açıkça konuşmanın işe yaradığını düşünüyorum.' E4.

SONUÇ

Öğretmenlerin okulda kendilerinin veya mesai arkadaşlarının maruz kaldığı yıldırma davranışlarına ilişkin olarak verilen cevaplar incelendiğinde, öğretmenlerinin tamamının yıldırma davranışının mağduru veya tanıdığı olduğu anlaşılmaktadır. Ocak (2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerin meslek hayatlarında en az bir kez yıldırımaya mağdur veya tanık olarak maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç cevapları itibari ile çalışma ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile ilgili yaşantılarına verdikleri cevaplara bakıldığında genellikle ciddiye almama, performansı görmezden gelme, fazla iş yükü verme şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Yaman (2010) ve Gündüz ve Yılmaz (2008) da ortaya koydukları çalışmaların en az karşılaşılan yıldırma davranışlarını cinsel taciz ve fiziksel şiddet, en fazla görülen davranışların ise , fazla iş yükü verme ve ciddiye almama olarak bulmuştur. Araştırma elden edilen bu sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının hangi kesim/konum tarafından uygulandığını ile ilgili soruya verilen cevaplara göre sırasıyla en fazla idare, diğer öğretmenler ve veliler sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucuya araştırma, yıldırma davranışının neredeyse tamamının idare tarafından veya idare aracılığı ile yapıldığını ortaya koyan Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Ekşici (2009) ve Tanoğlu'nun (2006) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Işık (2007) yaptığı çalışmada ise diğer öğretmenler ve öğrenciler arasında da yıldırma davranışının gözlemlendiğini belirtmiştir. Bu araştırma diğer öğretmenlerin yıldırmanın bir tarafı olduğu kısım ile paralellik gösterse de öğrenciler ile yıldırma davranışı için paralellik göstermemektedir.

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışından etkilenme durumları ve bu davranışların okul iklimi, veli-öğretmen ilişkisi ve eğitim-öğretim sürecini etkilemeleri ile ilgili verilen cevaplara bakıldığında ise öğretmenlerin, psikolojik olarak mutsuzluk ve kaygı, sosyal olarak yalnız kalma ve fiziksel etki olarak yorgunluk ön plana çıkmıştır. Okul iklimi, veli-öğretmen ilişkisi ve eğitim-öğretim süreci etkilerinde ise motivasyon kaybı ve eğitim-öğretim sürecine zarar vermesi en fazla tekrarlanan cevaplar arasındadır. Çalışma bu sonuçları ile Kaymakçı (2009), Ekşici (2009), Akbaş (2009) ve Doğan'ın (2009) sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ilgili baş etme stratejileri incelendiğinde hakkını savunma ve görmezden gelme davranışları en fazla tekrar edilen baş etme yöntemi olarak görülmektedir. Gökçe (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlerin genellikle kendini geri çektiği, kurumdan ayrılmayı tercih ettiği veya muhatap olmayarak yıldırma davranışları ile baş etmeyi seçtiklerini ortaya koymuştur. Araştırma görmezden gelme stratejisi olarak Gökçe'nin (2006) araştırması ile paralellik gösterirken diğer sonuçları açısından benzerliğe rastlanamamıştır.

Elde edilen bu sonuçlar ve paralellik gösteren çalışmalar beraber ele alındığında, öğretmenler toplumu oluşturacak olan bireylerin eğitiminde en kritik görevi üstlenmekte iken psikolojik, sosyal ve fiziksel olarak maruz kaldıkları bu sonuçların verdiği zararı sadece öğretmen üzerinde beklemek doğru bir beklenti olmayacaktır. Öğretmenlerin etkilendiği etkilere bakıldığında meslek hayatı içerisinde işini yapmasını engelleyecek, baskı altında kalacak ve sürekli motivasyon kayıplarına neden olacaktır. Sonunda bu etkiler bir öğretmenden okul iklimine ve çıktı olacak olan öğrencilere yayılacaktır.

ÖNERİLER

Araştırmanın bulgu ve sonuçlarına bakıldığında neredeyse tüm öğretmenlerin mağdur ya da tanık olarak yıldırma davranışına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu konuda üst yönetim ve bakanlık düzeyinde konu ele alınmalı ve gerekli düzenlemeler ile özellikle idarecilerin hizmet içi eğitimlerine önem verilmelidir.

Günümüzde tek başına hak savunucusu olmanın zorlaştığı bir dönemde, öğretmenler destek almak için herhangi bir sendikaya dahil olabilirler.

Öğretmenlerin, haklarının neler olduğunu bilerek gerektiğinde kendilerini savunabilmeleri son derece önemlidir. Bu nedenle, hukuki yollara başvurmak gerektiğinde çekinmeden denemelidirler.

Yıldırma davranışının kaynağına bakıldığında veliler de yıldırma davranışı sergileyebilmektedir. Bu konuda velilere aile eğitim programları düzenlenerek veli olmanın eğitimin sorgulayanı değil bir paydaşı olduğu, öğretmen kadar velinin de eğitimden sorumlu olduğu ve hukuki ve ahlaki boyutlar içerisinde öğretmenler ile iş birliği sağlamanın eğitime olan katkısı anlatılması önerilmektedir.

Öğretmenin öğretmene yıldırma davranışı uyguladığı sonucuna dayanarak, üst yönetim ve bakanlık düzeyinde konunun ele alınması, öğretmen yetiştirme sürecinde bu konunun gerekirse eğitim fakültesi müfredatlarına eklenmesi ve okul içi iş birliği ve huzur ortamının eğitim öğretim süreci ve öğretmen motivasyonuna katkısı konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi önerilmektedir.

Bu çalışma, yalnızca 15 öğretmenin görüşlerine dayandığı için öğretmenlerin yıldırma bakış açılarını ve farkındalıklarını tam olarak anlamamıza olanak sağlamayabilir. Bu nedenle, daha fazla katılımcının yer aldığı bir çalışma yapmak, daha kapsamlı sonuçlara ulaşmamızı sağlayabilir.

Öğretmenlerin yıldırma algılarını ölçmeye yönelik bir çalışma yapmak istenirse, sadece yıldırma yaşamış öğretmenler üzerinde gerçekleştirilebilir. Böylece etkilenen öğretmenlerin deneyimlerinin daha doğru bir şekilde ölçülmesi mümkün olabilir.

Yıldırma'yı daha detaylı anlamak için, daha az sayıda yıldırma yaşamış öğretmenle vaka çalışması yapılabilir. Bu şekilde, yıldırmanın daha fazla detayına ve öğretmenlerin deneyimlerine odaklanarak, yıldırmanın nasıl ortaya çıktığı ve etkileri hakkında daha ayrıntılı bir bilgi elde edilebilir.

Devlet okullarında çalışan öğretmenlerle yürütülen bu çalışmanın sonuçları, özel kurumlarda çalışan öğretmen veya idareciler için de geçerli olabilir. Bu nedenle benzer bir çalışma özel okullardaki öğretmen veya idarecilerle de gerçekleştirilebilir ve yıldırma konusunda daha kapsamlı bir anlayışa sahip olunabilir.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T. ve Safran B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(11), s. 111-129.
- Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (Mobbing). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dick, V and Wagner, U. (2001). Stress and Tension in Teaching: A Structural Equalization Approach. British Journal of Educational Psychology, 71, 243-259.
- Einarsen, S. (1999). The Nature And Causes Of Bullying at Work. International Journal of Manpower, Vol. 20(1/2) , pp. 16-27.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği). Milli Eğitim Dergisi, Sayı:179, s. 269-282.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi (Özel ve Devlet Okulu Örneği), Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(1):79-93.
- Kök, B. S. (2006). İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (16), s. 433-448.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), s. 165-184.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma, desen ve uygulama için bir rehber. (S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı. Milli Eğitim Dergisi, Sayı:176.

Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2005). Oxford University Pres.

Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Türk Dil Kurumu. (2023). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.04.2023).

Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), pp. 203-214.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

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), pp. 215-237.