

PAPER DETAILS

TITLE: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma)

AUTHORS: Nurhayat ÇELEBİ, Gülsah TAŞÇI

PAGES: 43-65

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210487>

Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma): Nitel Bir Araştırma¹

NURHAYAT ÇELEBİ
Karabük Üniversitesi

GÜLŞAH TAŞÇI KAYA
Marmara Üniversitesi

Özet: Bu çalışmada meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma durumları, uygulanan mobbing saldırı türleri; nedenleri; uygulanma süresi ve sıklığı; öğretmenler üzerindeki etkileri; tepki biçimleri; geliştirilen çatışma yöntemleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırma, Kocaelide Meslek Lisesinde çalışan 25 öğretmenle yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Yapılan mobbing durumları; sözlü tehdit, aşırı kontrol, aşağılama, küçümseme, görmezden gelme, özlük haklarını yok sayma, iş yüklemesi, görevden alma ve cinsel istismar olarak tespit edilmiştir. Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri; huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, motivasyon sorunları, stres, özgüvenin azalması, tedirgin olma ve sosyal-sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme şeklinde görülmüştür.

 **Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, mobbing, tiyolojiler

Mobbing Experience by Teachers: A Qualitative Research

Abstract: With the study, we try to define the mobbing situations that teachers in business schools are exposed, mobbing types, the reasons, mobbing period and frequency, the effects of mobbing on teachers, their reaction types and the developed engagement methods. One of the qualitative research patterns, phenomenology pattern has been used with 25 teachers who work in Business schools in Kocaeli. The research concluded that mobbing is experienced by the teachers. The mobbing conditions that have been concluded by the study are verbal threats, excessive control, abasement, ignorance, disregard of employee rights, workload, deposition and sexual abuse and the implications of mobbing on the victims are unhappiness, burnout syndrome, silence, motivation problems, stress, losing self-confidence, nervousness, and negative influence on social and family life and health.

 **Keywords:** Teacher, mobbing, typologies

 **Atıf için/cite as:**

Çelebi, N., & Taşçı Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama [Journal of Education and Humanities: Theory and Practice]*, 5(9), 43-66.

Bilgi toplumunun yaşandığı günümüzde örgüt içinde iletişim gün geçtikçe ön plana çıkan bir kavramdır. “İnsan unsurunu” ön plana alan hümanist paradigmalara bu durum desteklenmekte, insan kaynağına verilen değerle birlikte, işyerinde çalışanları olumsuz bir biçimde etkileyebilecek bütün faktörlerin ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde, çalışanlar arasındaki iş yaşamındaki rekabet, iş yerinde mobbing (yıldıрма), çalışma hayatının psikolojik yönden sağlıklı bir hâle gelmesine neden olmaktadır (Tan, 2005). Öyle ki bu durum, zaman zaman çalışanların işlerinden istifa etme sürecine kadar gitmekte, bir anlamda öğrenilmiş bir çaresizlik içerisine sokmaktadır. Süreç zarfında örgüt içinde gelişen faktörler kişilerin sadece iş yaşantılarını değil, özel yaşantılarını da etkilemektedir. Hatta bu durum yıldıрма davranışlarına maruz kalan kişilerin ruh sağlıklarını bile etkilemektedir.

Literatüre yeni giren yıldıрма kavramının Türkçe karşılığını bulmak oldukça zordur. Mobbing, bu olumsuzlukların başında gelmekte ve alan yazında yıldıрма, taciz, duygusal taciz, şiddet, psikolojik şiddet, yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı, psikolojik terör, korkutma, saldırı, zorbalık, zorlama gibi farklı kavramlarla kullanılmaktadır (Tınaz, 2008, s.17). Bu çalışmada “mobbing” kelimesi yerine “yıldıрма” kelimesi kullanılmıştır. İş yerinde yıldıрма, Leymann tarafından ele alınmıştır (Leymann, 1996). Leymann, yıldıрма davranışını, çalışanlarda iş tatmini ve performansı düşüren, çalışanlar arasında çatışma ortamı yaratan ve örgüt iklimini negatif yönde etkileyen temel bir sorun olarak görmüştür (Şenturan ve Mankan, 2009, s.154).

İş yaşamında örgütsel ortam önemlidir. Örgütsel ortamın örgüt üyelerinin davranışlarını etkilemesinden dolayı, en yaratıcı insanlar bile yeni fikirlere karşı duygusuz ya da düşmanca davranışlarda bulunan çevreyle karşılaştığında kendilerini zayıf görürler (Uzunçarşılı ve Özdayı, 1997). Dolayısıyla yıldıрма, örgüt içindeki performansı düşürmekte, hem bireysel hem de örgüt açısından olumsuz etkilemekte, birey, örgüt ve toplum açısından ciddi soysa ekonomik zararlara yol açmaktadır. Yıldıрма, kamu ve özel örgütlerde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaş(tırıl)masına neden olan her tür kaba muameledir (Tutar, 2004, s.13-14). Yıldıрма sürecinde kişi, çalışma ortamında üst yöneticiler ya da çalışma arkadaşları tarafından rahatsız edilmektedir. Bu rahatsızlıklar sonucunda kişi işe geç gelme, işten kaytarma, işi bırakma, uzun süreli izin alma, işe gelmemek için sağlık sorunlarını bahane etme gibi davranışlara yönelebilmektedir. Bu gibi davranışlar sonucunda da

örgüt, etkin ve verimli bir şekilde çalışmamaktadır. Eğitim örgütlerindeki iletişim ve etkileşimin de örgüt verimi ve performansında önemli etkisi vardır (Yaman, 2007). Çalışma yaşamında huzur, genel yaşamın önemli bir parçası olması nedeniyle en çok aranan hususlardan biridir. Çalışan bireyin kişiliğinin ezildiği, sevgi ve saygı ortamının olmadığı, emeğin karşılığının alınmadığı bir yerde huzurlu ve verimli bir iş yaşamı olacağı düşünülemez (Özgüven, 2003). Özdayı (1998)'nin yapmış olduğu bir araştırmada, eğitimde verimliliği arttırılabilmesi için öğretim elemanın huzur içinde çalışabileceğini bir eğitim ortamının yanında onu motive edici bir yönetim anlayışının da gerekliliğini ortaya koymakta, öğretim personelinin % 24 ünün uykusuzluk çektiğini; % 26 sınıfın sık sık baş ağrısı duyduğunu; % 53 ünün mesleği stresli bulunduğunu; % 44 ünün de zihinsel yorgunluk hissettiğini ve ancak % 27 sinin mesleğinden tatmin olduğunu belirtmektedir.

Yıldırma çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Salmivalli ve arkadaşları 1996 yılında yaptıkları bir araştırmada, yıldırma yapan, yıldırma yapana yardım eden, ortam yaratan, tetikçiler ve yıldırma davranışına maruz kalanı destekleyen kişiler olarak bireyleri gruplara ayırmıştır (Cemaloğlu, 2007, s. 113- 114). Yıldırma olgusunun ortaya çıkış nedenleri; zorbalara, mağdurlara, örgüt ve çalışma grubunun sosyal sistemi olarak dört faktöre bağlanmaktadır (Zapf,1999). Leymann gibi düşünürler ise, yıldırma davranışına sebep olan durumları, örgütün liderlik sorunları ve iş ortamından kaynaklanan önemli sorunlar olarak değerlendirmektedirler (Kök, 2006, s.436).

Leymann'a göre, yıldırma uygulayanlar, kendi eksikliklerini telafi etmek için yıldırma davranışını gerçekleştirirler. Kendi adları ve statüleri adına duydukları endişe ve güvensizlik, onları başka birini aşağılayıcı davranışlar sergilemeye itmektedir. Bu acıdan yıldırma davranışı hiç şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur (Tetik, 2010, s.84). Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerde en sık görülen yıldırmaçı profiller aşağıdaki gibidir (Kocaoğlu, 2007, s. 24- 27):

Narsist Yıldırmaçı: Narsist kişilik, gerçekten çok gösterişli bir hayal dünyasında yaşayan, kendini diğer bireylerden üstün gören ve bunun kabul görmesini arzulayan kişilerde görülen zihinsel bozukluk halidir.

Hiddetli Yıldırmaçı: Diğer bireyleri korkutarak onları yıldırmaya çalışmadır. Duygularını kontrol altına alamadıkları için hiçbir sebep yokken etrafındakilere bağırıp çağırabilir. Her şeyin kendi söylediği gibi

yapılmasını isteyen sık sık patronun kendisi olduğunu hatırlatan kişiliktir. İşyerinde aradıkları kişileri bulamaması onların çıldırma sebebi olabilir.

İki Yüzlü Yıldırmacı: Başkalarının başarılarını ve üstünlüklerini hazmedemedikleri için sürekli kötü davranış peşindedirler. Karşısındaki kişileri strese sokmak ve mahvetmek için yeni arayış içerisindedirler.

Eleştirici Yıldırmacı: Sürekli olumsuzluklardan bahseden, hata arayan ve her konudan şikâyetçi olan yıldırmacıdır. İş yerindeki diğer kişileri şikâyetleriyle yıldıran bu tip kişiler, diğer çalışanları çalışmaya teşvik ettikleri için de üst yöneticiler tarafından sevilmetedirler.

Megaloman Yıldırmacı: Bu kişiler bireysel farklılıklara, başkalarının yetenek ve becerilerine önem vermeyen kişilerdir. Kendilerine olan güvensizliklerini başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık olarak yansıtan bu tür yıldırmacının en önemli özellikleri ise; kendilerini büyütme ve olduğundan farklı göstermedir.

Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmacı: Özel hayatında mutsuz, huzursuz ve başarısız olan kişiler bu mutsuzluğu ve saldırganlığı iş yerine taşıdıklarında; yaşanan olumsuz duygular, yetersizlikler ya da kötü tecrübeler başkalarına yansıtılmaktadır. Bu kişiler diğer bireylerin yaşadıkları olumsuzlukları yaşamadıkları için düşman olarak görmekte; onlara karşı kıskançlık, çekememezlik ve haset duyguları beslememektedirler.

Örgütlerde yıldırma davranışları sonucunda en fazla zarar gören birey, mağdurdur. Kasıtlı ve periyodik bir biçimde tekrarlanan yıldırma davranışları, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yıldırma, bireyler üzerinde öncelikli olarak ekonomik ve sosyal olmak üzere iki sonuç doğurmaktadır. Git gide yitirilmekte olan önce ruhsal sonra da fiziksel sağlığın yeniden geri getirilmesi amacıyla hastanelere, doktorlara ve ilaçlara ödenen paralar, yıldırmanın bireyler üzerindeki ekonomik sonuçlarını akla getirmektedir. Mağdurun işten çıkmak zorunda kalması ya da işten atılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olmasına sebep olmaktadır (Gökçe, 2008, s.59). Yıldırma davranışının bireyler üzerindeki sonuçları kadar örgütler üzerindeki sonuçları da önemlidir. Bundan dolayıdır ki bir işveren, yıldırmanın örgütlere vereceği zararların ne kadar ağır olacağını bilse şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve bu duruma son vermek için elinden geleni yapmak isteyecektir. İşverenler açısından ortaya çıkan hasarlar öncelikle

ekonomik niteliktedir. Fakat bunun yanında ağır sosyal sonuçların da oluşması kaçınılmaz olacaktır (Tınaz, 2008, s. 159).

Öğretmen okul ortamında üstleriyle, meslektaşlarıyla, okul personeliyle, velilerle ve öğrencilerle yoğun iletişim ve etkileşim içindedir. Öğretmen, örgütsel bir ortam içinde görevini yaparken zaman zaman iletişimde olduğu insanlarla çatışmalar yaşayabilmektedir. Bazen de öğretmen çevresindeki insanlarla etkileşimleri sonucunda yıldırma mağduru olabilmektedir (Çivilidağ ve Sargın, 2011).

Öğretmenlerde stres yaratan durumlar genel olarak; ekonomik sorunlar, ders yükünün fazlalığı, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, yöneticilerin öğretmenlere yönelik tutum ve davranışları, meslektaşlar arasındaki iletişimsizlik, meslekte yükselme olanaklarının sınırlı olması olarak açıklanabilir (Çivilidağ, 2003, s. 13).

Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını belirtmektedir (Di Martino ve diğerleri, 2003, s.35). Özellikle de kadın öğretmenlerin okulda yıldırma davranışına maruz kalma durumları erkeklere oranla daha fazladır. Öğretmenlerin yıldırma davranışına maruz kalmaları onları psikolojik olarak zorlamakta ve stres düzeylerini arttırmaktadır (Karakuş ve Çankaya, 2012); Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) 'in yaptıkları araştırmada yıldırma davranışına maruz kalan kadın öğretmenlerin kendilerini engellenmiş, dışlanmış ve aşağılanmış hissettiklerini, bu durum özel hayatlarında huzursuzluğa ve strese neden olduğunu yapılan çalışmada ortaya koymuşlardır. Türküm (2011)'ün de ifade ettiği gibi öğretmenler yasal düzenlemeler olmasına rağmen çekingen davranmaktadırlar (Karakuş ve Çankaya, 2012). Leymann tarafından yapılan araştırmada cinsiyet ve yaş istatistikleri şöyledir: Yaklaşık olarak eşit koşullarda çalışan erkek ve kadınlardan yıldırma davranışlarına maruz kalanların oranları % 45 erkek ve % 55 kadın olarak bulunmuştur (Leymann, 1996).

Okullarda da yıldırma konusu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Hırvatistan'da ve Litvanya'da öğretmenlerin psikolojik tacize maruz kaldığını araştırmacılar ortaya koymuşlardır (Russo, Milic, Knezevic, Mulic& Mustajbegovic, 2008; Malinauskiene, Obelenis& Dopagiene, 2005). Blase & Blase (2003)'in Amerika ve Kanada'daki okullarda müdürler tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalan öğretmenlerle yapılan araştırmada; öğretmenleri önemsememe,

öğretmenleri devamlı gözetleme, yasal olmayan taleplerde bulunma, tehdit etme, nedensiz soruşturma açma, öğrencilerine kötü davranma, öğretmeni mesleği bırakmaya zorlama, öğretmenin ilerlemesini durdurma, engelleme, etnik ayrım yapma, erkek müdürlerin, kadınlara göre daha fazla sözlü ve sözsüz saldırgan davranışlarda bulunduğunu, bir başka çalışmada ise eğitim sektöründe çalışanlar arasında mağdurların oranı %37.3 olarak bulunmuştur (Hubert & Veldhoven, 2001).

Türkiye’de eğitimde yapılan yıldırma çalışmalarına baktığımızda; Ertürk (2005) öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenleri; cinsiyet, görev ve yaş olarak bulunmuştur. Gökçe (2006) tarafından yıldırma davranışları ile ilgili özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada, öğretmen ve okul yöneticilerinin zaman zaman yıldırıldıkları; yıldırmaya yol açan ve en sık karşılaşılan saldırgan davranışların her iki okul türünde de benzerlik gösterdiği; hem öğretmenler, hem de okul yöneticilerinin en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıldıkları; yıldırmaya neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu; yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin ‘bağlılık’ olduğu bulunmuştur. Bir başka araştırmada, Türkiye’nin altı farklı ilde ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin işyerinde yıldırma düzeylerinin incelendiği araştırmada; cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma puanlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenirken, özel ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin anlamlı düzeyde diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir (Bulut, 2006). Cemaloğlu ve Ertürk (2007) yapmış oldukları çalışmada da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışını cinsiyet açısından incelemişlerdir.

İlköğretim öğretmenleri ile yapılan başka bir çalışmada ise; işyerinde psikolojik taciz ile cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı (Aksu ve Balcı, 2009, s. 1374-1378), Şanlıurfa’da ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan başka bir araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları (Kılıç, 2009, s. 876) görülmüştür. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi ile onların stres ve tükenmişlik düzeyleri kendi aralarında pozitif bir korelasyon değerlerine sahipken, iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri birbirleri ile pozitif korelasyon

içindeyken diğer üç değişken olan psikolojik şiddet, stres ve tükenmişlik değişkenleriyle negatif korelasyon içindedirler (Karakuş ve Çankaya, 2012).

Yıldırma ile başa çıkmada destek olmak amacıyla çeşitli web siteleri açılmış, Mobbing İle Mücadele Derneği kurulmuştur. Mobbing ile alakalı ülkemizde Başbakanlık tarafından 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı resmi gazetede “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Genelge yayınlanmıştır. Başbakanlık, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu bir genelge yayımlayarak, iş yerinde yıldırmaı resmen tanımış ve bu yönde önlemler almıştır (Resmi Gazete, 2011).

Yukarıdaki açıklamalar dikkate alındığında araştırmanın alt problemini şu soru oluşturmaktadır:

1. Öğretmenlerin yıldırma davranışına maruz kalma nedenleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları nelerdir?
3. Mağdurların yıldırma karşısında kullandıkları çatışma yöntemi nelerdir?
4. Mağdurların yıldırma davranışlarına ilişkin tepkileri nelerdir?
5. Yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların ortak özellikleri nelerdir?
6. Yıldırmanın mağdurlar üzerindeki etkileri nelerdir?
7. Zorbaların uyguladığı savunma stratejileri nelerdir?
8. Mağdurların yıldırma davranışlarına maruz kalmamaları için yapılması gerekenler nelerdir?

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (phenomenology) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir

anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular; olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2005). Sonuç olarak bu yöntem, kişileri derinliğine incelemek ve betimlemek için seçilmiştir.

Çalışma Grubu: Araştırmamızda amaçlı örneklem seçilmesindeki temel sebep, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2005). Araştırmanın doğasından kaynaklanan özellikler, bu örneklem biçiminin seçimini gerektirmiştir. Görüşme öncesi Mobbing ile ilgili temel bilgiler yer alan dokümanlar verilmiş ve bilgilendirilmiştir. Leymann'ın Mobbing anketi ön test olarak uygulanmış ve bu ankette mobbing bulgularına rastladığımız kişilerden görüşmeye katılmak isteyenlerle randevu alınarak çalışma grubu oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubu, 2012/2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde, iç ortamında yıldırma davranışlarına maruz kalmış /kalan 15 kadın ve 10 erkek öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 15'i kadın ve evli, 10'u erkek ve bekârdır. Mesleki deneyime göre, 5 kişi 1-5 yıl, 13 kişi 6-10 yıl, 7 kişi 11-15 yıllık öğretmendirler.

Veri Toplama Aracı: Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir yazın taraması yapılarak kullanılacak soruları en iyi bir biçimde ortaya koyacak şekilde öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile ilgili görüşlerini almak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan “ öğretmenlerin maruz kaldığı “mobbing mülakat formu” uygulanmıştır. Görüşme yüz yüze 20 dakikalık süreçlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında kişilerin kendilerini daha rahat hissedebilmeleri için her hangi bir ses kayıt aracı kullanılmamıştır. El yazısıyla görüşmeler yapılmıştır. Görüşme öncesi Mobbing ile ilgili temel bilgiler yer alan dokümanlar verilmiş ve bilgilendirilmiştir. Leyman'ın Mobbing anketi ön test olarak uygulanmış ve bu ankette yıldırma bulgularına rastladığımız kişilerden görüşmeye katılmak isteyenlerle randevu alınarak çalışma grubu oluşturulmuştur.

Araştırmada bulguların değerlendirilmesinde içerik analizi türlerinden frekans analizi kullanılmıştır. Frekans analizi, birimlerin nicel (yüzdesel ve oransal) olarak görülme sıklığını ortaya koymaktadır. Bu

analiz türü, belirli bir ögenin önemini anlamayı sağlamaktadır. Frekans analizi sonunda öğeler önem sırasına sokulabilmekte ve sıklığa dayalı bir sınıflama yapılabilir (Tavşancıl & Aslan, 2001). Nitel veriler sayısallaştırılarak verilerin güvenilirliği arttırılmaya çalışılmış ve böylece veriler arasında karşılaştırma olanağı sağlanmaya çalışılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Nitel araştırmada geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu nesnel olarak gözlemlemesi açısından, görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer verilmesi ve bu vasıta ile sonuçlar açıklamak geçerlilik için önemlidir (Yıldırım & Şimşek, 2005). Araştırmamızda da kodların ve kategorilerin elde edildiği öğretmenlerin görüşlerinden birebir alıntı yapılarak geçerlilik sağlanmıştır. Güvenilirlik ise olayların farklı gözlemciler tarafından aynı kategoriye bağlanması ya da aynı gözlemci tarafından farklı zamanlarda aynı kategori ile ilişkilendirilmesidir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2005). Araştırmamızın iç geçerliliği yani inandırıcılığı; dış geçerliliği yani aktarılabilirliği; iç güvenilirliği yani tutarlılığı; dış güvenilirliği yani teyit edilebilirliği (Yıldırım & Şimşek, 2005) de incelenmiştir. Çalışmamızda toplam frekansın katılımcı sayısından fazla çıkmasının sebebi, aynı katılımcıların verdiği cevapların bazen farklı temalar altına da girebilmesidir.

Verilerin Kodlanması: Bu araştırmada “kodlama” tekniği kullanılmıştır. Verilerden oluşturulan kodlama, araştırmacı tarafından ortaya çıkarılmaktadır. Kodlama aşamasında, veri kaybı olmaksızın araştırmanın amacı çerçevesinde önemli olan boyutlar saptamaya çalışılmış ve verilerden hareket edilerek kodlar oluşturulmuştur. Bu yolla kodlanan veriler şu şekilde adlandırılmıştır. Kadın (K), erkek (E) olarak kodlanmıştır. Öğretmenlerin branşları için 1’den başlayarak kodlandırılmıştır. Türkçe Öğretmeni A, Matematik Öğretmeni B, İngilizce Öğretmeni C, Tarih Öğretmeni D, Kimya Öğretmeni E, Beden Eğitimi Öğretmeni F, Fizik Öğretmeni G, Bilgisayar Öğretmeni H olarak kodlanmıştır. Branşında birden fazla kişi varsa; A1, A2; B1, B2, B3; C1, C2; D1, D2, D3, D4; E1, E2, E3; F1, F2, F3, F4; G1, G2, G3, G4; H1, H2, H3 olarak kodlanmıştır.

Verilerin Analizi: Verilerin analizi aşamasında, içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada benzerlik ve farklılıklar dikkate alınarak, birbiriyle ilişkili olabilecek kodlar bir araya getirilerek çeşitli temalar oluşturulmuştur. Araştırmada elde edilen temalardan birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar çerçevesinde bir araya getirilmiş ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenmiş ve raporlaştırılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ile ilgili olarak on altı başlık altında sunulmaktadır. Bu başlıklar (1) zorbaların idari konumu, unvanları ve kişilik özellikleri, (2) yıldırma davranışı uygulama sıklığı ve süresi, (3) yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının nedenleri, (4) maruz kalınan yıldırma davranışları, (5) mağdurların yıldırma karşısında kullandığı çatışma yöntemi, (6) yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların ortak özellikleri, (7) yıldırma davranışlarının mağdurlar üzerindeki etkileri, (8) yıldırımaya maruz kalanların savunma stratejileri, (9) yıldırma davranışına maruz kalmamak için neler yapılması gerektiğine ilişkin temalar oluşturulmuştur.

Zorbaların İdari Konumu, Unvanları ve Kişilik Özellikleri

Çalışmaya katılan öğretmenlerden 15'i kadın ve evli, 10'u erkek ve bekârdır. Mesleki deneyime göre, 5 kişi 1-5 yıl, 13 kişi 6-10 yıl, 7 kişi 11-15 yıllık öğretmendirler. Araştırmada zorbaların yani yıldırma uygulayanların çoğunlukla üst kademedeki oldukları belirtilmiştir. Yani zorbaların müdür ve müdür yardımcısı olduğu, diğer yandan mağdurların eşitleri tarafından da yıldırımaya maruz kaldıkları görülmüştür. Mağdurların 20'i üst yönetim tarafından, 5'i ise hem üst hem de meslektaşları tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Zorbaların Kişilik Özellikleri: Sinsi (N=4), eleştiren (N=4), saldırgan (N=3), yetersiz (N=3), kıskanç (N=2), kibirli (N=2), kinci (N=2), megaloman (N=2), kompleksli (N=2), korkak (N=1) şeklinde frekanslara ayrılmıştır.

Zorbaların sinsi davranan kişilik özelliğine sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu konuda ilginç sayılabilecek bildirimler şu şekildedir:

“Hamile olduğum bir dönemde doktora gidecektim. Bunun için o kişiden izin istedim. Tamam, hocam dedi. Ertesi gün geldiğimde velilere öğretmen keyfi rapor aldı” demiş. Bu şekilde arkamdan iş çeviriyordu, beni yıpratmaya çalışıyordu” [A1, K].

Zorbaların kıskanç kişilik özelliğine sahip olduğunu bildiren ifade örneği şu şekildedir:

“...Yüksek lisans yapmış olmam o kişiyi rahtsız ediyordu sanki. Sürekli “Yüksek lisans ne işinize yarayacak” gibi imalarda bulunuyordu. İçten içe kıskanıyordu sanırım. Çünkü geçen sene o da yüksek lisansa başvurmuş ama kabul edilmemişti” [C1, E].

Zorbaların saldırgan kişilik özelliğine sahip olduğu ifade örneği aşağıdadır:

“Sürekli sinirli ve saldırgandı. Odasına bir şey sormaya bile gidemezdik. (heyecanla) O sadece bana değil diğer arkadaşlara da aynısını yapıyordu (dalkavukları hariç)” [B1, E].

Ayrıca yıldırma davranışı uygulayanların üstleri dışında eşitlerinin de yıldırma davranışı uyguladığını ve bu kişilerin korkak bir kişilik özelliğe sahip olduğu ifade edilmiştir.

“Kendi eşit meslektaşınız da sizin yaptıklarınızı sürekli eleştirip, sizi rezil etmeye çalışabiliyor. Mesleğe yeni başladığım yıl, bir kutlama komitesinde görevliydim. Danışman öğretmenim sürekli yaptıklarımı eleştiriyordu, beğenmiyordu.(Ağlamaklı bir ses tonu) Sonra bir gün müdür bey yanına çağırdı. Benim yetersiz olduğumla ilgili laflar etti. Danışmanımın beni yetersiz bulduğunu söyledi. (sinirli bir ses tonu) O gün çok üzülmüştüm. Korkak bir kişilik bunu yapabiliirdi. Öğretme heyecanımı yıkmıştı ” [F3, K].

Araştırmada zorbaların yani yıldırma uygulayanların çoğunlukla üst kademede oldukları belirtilmiştir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ekşici, 2009; Tanoğlu, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Yaman, 2007, 2010). Diğer bir yandan mağdurların eşitleri tarafından da yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları da görülmüştür (Işık, 2007). Burada yıldırma davranışı içinde olanların kişilik özellikleri sinsî, eleştiren, kıskanç (Yaman, 2007), kibirli, kinci, saldırgan, megaloman, korkak, yetersiz, kompleksli olarak ortaya konmuştur.

Yıldırma Davranışı Uygulama Sıklığı ve Süresi

Araştırma bulgularında öğretmenler yıldırmanın uygulanma süresini “haftada bir (N=7), haftada iki (N=5), haftada üç (N=1); ayda bir (N=1), ayda iki (N=1)” şeklinde uygulandığını ifade etmişlerdir. Bu durumun kişilerin psikolojik durumlarına göre aralıklı olarak devam ettiği belirtilmiştir.

Leymann’ın (1996) belirttiği gibi alt ay ve sıklık bakımından en az haftada bir kez uygulanma durumuna uygun düştüğünü belirtmiştir. Söz konusu ölçüt, araştırmamızda öğretmenlerin söylemleriyle örtüşmektedir.

Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarının Nedenleri

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların 12’si üst yönetim tarafından; 3’ü hem üst yönetim hem de çalışma arkadaşları tarafından yıldırma davranışlarına maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının nedenlerini sekiz başlık altında ifade etmişlerdir. Bu alt temalar “ baskıcı yönetim (N=5), kıskançlık

(N=4), farklı siyasi görüş (N=4), dedikodu (N=3), gücün kötü kullanımı (N=3), farklı kişilik yapısı (N=3), makam tutkusu (N=3), personel fazlalığı (N=2)” olarak ifade edilmiştir.

Yönetimin baskıcı bir liderlik yapması mağdurlar tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma nedeni olarak şu şekilde ifade edilmiştir.

“...yıldırma maruz kalıyor olmamın en büyük sebebi gücün kötüye kullanımıdır. Müdür sahip olduğu gücü insanlara baskı yapmak için kullanıyor. Baskıcı yönetim ile her dediğini yapıyor” [D4, K].

Maruz Kalınan Yıldırma Davranışları

Yapılan araştırmada cevap aranan diğer soru ise yıldırma davranışlarına maruz kalan kadın öğretmenlerin hangi yıldırma durumuyla karşılaştığını ortaya koymaktır. Mağdurların söylemleri doğrultusunda sekiz alt temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; sözlü tehdit (N=5), , görmezden gelme (N=4), aşağılama, küçümseme(N=4), aşırı kontrol (N=3), özlük haklarını yok sayma (N=3), iş yükleme (N=3), görevden alma (N=3), cinsel istismar (N=2) olarak sekiz alt temaya ayrıldığını görüyoruz. Araştırmada kadın öğretmene uygulanan, sözel cinsel taciz dikkat çekicidir (Aksoy, 2008).

Mağdurların cinsel istismara maruz kaldığı durum şu şekilde ifade edilmiştir:

“... Yüksek lisans yaptığım dönemde izin mevzuları yüzünden cinsel istismara uğradım. Cinsel içerikli şakalar filan...yüksek lisans süreci bitene kadar sabrettim bu saçmalıklara..” [G2, K].

Karavardar’ın(2010)yaptığı çalışmada çalışanların küçümsemesi, işin sürekli eleştirilmesi, sürekli tehdit edilme, kızdırma, dışlanma, yok sayma baskı, değersiz görme, moral bozma, iş dışında işler yüklenmesi, olanaksız iş bitirme tarihleri verilmesi, moral bozma, sorumluluk alanların çalışana sorulmadan değiştirilmesi gibi yıldırma davranışlarının üstler tarafından sıklıkla yapıldığına dikkat çekmektedir. Yine Feda, Gerberich, Ryan, Nchreiner & Govern (2010) yaptıkları çalışmada eğitimcilerin en fazla maruz kaldıkları davranışları; cinsel saldırı, tehdit, sözlü taciz, fiziksel saldırı olarak ifade etmişlerdir. Bu çalışmalar araştırmamızla örtüşmektedir.

Mağdurların Yıldırma Karşısında Kullandığı Çatışma Yöntemi

Mağdurlar yıldırma karşısında çeşitli çatışma yöntemi kullandıklarını ifade etmiştir. Mağdurların verileri ışığında yapılan analiz sonucunda altı alt temalara ulaşılmıştır. Bu temalar; mağdurların yıldırma karşısında kullandığı çatışma yöntemi olarak “olumsuz tepki gösterme (N=8), görmezden gelme (N=6), sessizlik (N=6), tükenmişlik (N=5), konuşmaya çalışma (N=1)” olarak altı alt temada belirlenmiştir.

Bir mağdur öğretmen, yıldırma karşısında görmezden gelme şeklindeki tepkiyi seçmiştir:

“ İş hayatımın daha fazla çekilmez hale gelmemesi için görmezden geliyorum. Bir gün benimle uğraşmayı bırakacak” [F1, K].

“Artık ülser sahibi oldum yani sağlığım bozulmuştu. Görmezden gelmeye, anlamamaya hiçbir şey yokmuş gibi davranmaya başlamıştım” [A2, E].

Yapılan analizler sonucunda mağdurların kendilerini tükenmiş olarak ifade etmişlerdir:

“Senelerdir aynı yıldırma...artık çok yoruldum..maddi durumum iyi olsa bu mesleği bırakırım” [E1, K].

“Bu tip cezalara maruz kaldığımda kabul etmeyip, yasal haklarım ölçüsünde gerekli tepki ve şikâyet mekanizmalarını kullandım” [B1, E].

Öğretmenlerin Yıldırma Durumuna İlişkin Tepkileri

Yıldırma durumuna ilişkin diğer çalışanların tepkileri ile ilgili soruya verdiği cevaplara bakıldığında; “görmezden gelme (N=8), kaçınma (N=8), meslektaşların hoşuna gitme (N=6), olumsuz tepki gösterme (N=4), zorbayı destekleme (N=2)” şeklinde beş alt tema belirlenmiştir.

Mağdurlar kendisine uygulanan yıldırma davranışının bazı meslektaşlarının hoşuna gittiğini ifade etmişlerdir.

“ ...Geçenlerde müdürüm odasına çağırmıştı... Meselesi için... Fakat gittiğimde bir arkadaş daha vardı odada. Benim problemimi çözmek yerine beni aşağıladı... Diğer arkadaş da gülümseyerek yüzüme baktı. Belli ki hoşuna gitmişti” [G2, K].

Yıldırma Davranışına Maruz Kalan Mağdurların Ortak Özellikleri

Yapılan analiz doğrultusunda mağdurların ortak karakter özellikleri yedi alt temaya ulaşılmıştır. Bunlar; haksızlığı kabul etmeme (N=7), farklı siyasi görüşe sahip olma(N=6),başarılı (N=4), çalışkan(N=4) sessiz (N=3), içe kapanık (N=2) ya da pasif (N=2) olarak ifade edilmiştir.

Bu konuda mağdurların söylemleri şu şekildedir:

“ Maruz kalanların ortak karakter özellikleri... yapılanlar karşısında susmayan, haksızlığı kabul etmeyen kişiler olduğunu düşünüyorum. Çünkü zorbalar sivrilmiş, hakkını arayan kişilere pek tahammülleri yoktur” [G1, K].

Öğretmenlerin büyük bir kısmı, mağdurların karakter özelliklerini başarılı, çalışkan kişiler olarak ifade etmişlerdir.

“ Bence yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerin karakter özelliklerini düşündüğümde bu kişiler, mesleki yaşamlarında kendilerini geliştiren, başarılı ve çalışkan kişilerdir” [A,1, K].

“ ...Aslında bu kişiler mesleklerinde başarılı kişilerdir. Zaten yüksek lisans yapan arkadaş, ya da projelerde ödül alan arkadaş başarılı ve yıldırmaya maruz kalıyor” [E2, K].

“ Sessiz, kendini ifade edemeyen kişilerin yıldırmaya daha çok maruz kaldığını düşünüyorum” [B3, K].

“ ...İçe kapanık, pasif kişiler yıldırmaya maruz kalabilir ki bu okulda öyle arkadaşlar var” [D1, K].

Yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların bir kısmının karakter özelliklerini siyasi yönden farklı görüşe sahip kişilik özelliğine sahip kişiler olduğunu ifade etmişlerdir.

“...Örneğin ben şu sendikaya üyeyim diye hep işlerim geç yapılır, düşüncelerim önemsenmez” [A1, K].

“...Yani ne bileyim modern olmayan bir düşünce tarzı ama sırf ben siyasi görüşümden dolayı dışlanıyorum zaman zaman. Örneğin beni feminist olmakla ya da... şu partiden olmam nedeniyle arkadaşlarım arasında dışlanıyorum” [D2, K].

Yıldırma Davranışlarının Mağdurlar Üzerindeki Etkileri

Araştırılan diğer bir başlık ise; yıldırmanın mağdurlar üzerindeki etkileridir. Analiz sonucunda 10 alt temaya ulaşılmıştır. Huzursuzluk (N=6), stres (N=5), sessizlik (N=3), tükenmişlik (N=3), fiziksel rahatsızlık (N=3), sinirlilik (N=3), özgüvenin azalması (N=2), suçlu hissetme (N=2), tedirgin etme (N=1), sosyal ve aile yaşantısını etkileme (N=1) olarak ifade edilmiştir.

“...artık kendimi çok tükenmiş, sinirli, tedirgin hissediyorum. Bu durum aile yaşantımı da doğal olarak etkiliyor” [H2, E].

Araştırılan diğer bir başlık ise yıldırma davranışlarının mağdurlar üzerindeki etkileridir. analiz sonucunda huzursuzluk (Ertüreten, 2008; Şahin, 2006; Yaman, 2007), tükenmişlik, sessizlik, fiziksel sağlığı etkileme (uykusuzluk, baş ağrısı, mide ağrısı), motivasyon sorunları (Akbaş, 2009; Çakır, 2006; Dangaç, 2007 ve Yaman, 2007), stres, özgüvenin azalması (Tan, 2005 ve Tınaz, 2008), sinirlilik (Başaran, 1992) suçlu hissettirme, tedirgin olma ve sosyal ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkilemesi yönünde on alt temaya ulaşılmıştır.

Zorbaların Uyguladıkları Savunma Stratejileri

Zorbaların uyguladıkları savunma stratejileri ile ilgili soruda ise mağdurların verileri doğrultusunda beş alt temaya ulaşılmıştır. Bu durum; mağdurları görmezden gelme (N=7), kaçma (N=5), suçlu hissettirme (N=5), tedirgin etme (N=5), saldırganlık (N=3) olarak beş alt temada ifade etmişlerdir.

Zorbaların mağdura karşı saldırgan bir savunma stratejisi uyguladıkları ifade edilmiştir.

“Sürekli cümleleriyle ve mimikleriyle saldırgan tavırlara giriyordu” [H3, K].

Zorbaların mağdura karşı görmezden gelme, kaçma, suçlu hissettirme, tedirgin etme gibi savunma stratejilerini uyguladıkları ifade edilmiştir.

“Örneğin beni gördüğü her yerde yokmuşum gibi davranıyordu. Resmen beni görmezlikten geliyordu” [C1, K].

“...Tuhaf bir durum ama hem bana yıldırma uyguluyordu hem de beni gördüğü yerde kaçıyordu” [F2, K].

Suçlu hissettirme (Blase & Blase, 2003) çalışmamızdaki bulgularla örtüşmektedir.

Yıldırma Davranışına Maruz Kalmamak İçin Neler Yapılmalı

Mağdurlar, yıldırma maruz kalmamak için çeşitli uygulamalar önermişleridir. Yapılan analiz sonucunda sekiz alt temaya ulaşılmıştır. Mağdurlar yıldırma davranışlarına maruz kalmamak için çeşitli uygulama stratejileri önermişlerdir. Bunlar; yönetici atama yöntemi (N=6), açık iletişim kurma (N=4), mesafeli olma (N=4), toplantı ve seminerler yapma (N=3), yönetmelikleri ve özlük haklarını iyi bilme (N=3), yöneticileri psikolojik teste tabi tutma (N=2), güçlü bir psikolojiye sahip olma(N=2), empati kurma(N=2) şeklinde sekiz alt temada toplanmıştır.

Bu konuda öğretmenlerin söylemlerini şu örnekler açıklamaktadır:

“ Liyakat esasına göre yönetici atamaları yapılmalı, bu yöneticiler psikolojik testlerden geçirilmeli, yetki ve sorumlulukları kesin çizgilerle belirlenmeli” [F4, K].

“ Çeşitli toplantılarla sorun tespiti yapılabilir. Çünkü sorunu ortaya koymak çözmek için çok önemli bir aşama” [B2, K].

“ Kişiler özlük haklarını, yasaları ve yönetmelikleri çok iyi bilmeli yıldırma davranışına maruz kalma durumu ancak bu şekilde ortadan kaldırabilir ” [C2,K.].

“Açık bir iletişim tarzı bu tür mağduriyetlerin yaşanmasını önleyebilir ” [D3,E].

“ Umutsuzluğa ya da öğrenilmiş çaresizliğe yönelmemek gerekir. Bunun yerine güçlü bir psikoloji ile olayları ele almak bu süreçte önemlidir ” [E3,K].

“ Sanırım mesafe, bu tür durumları yaşamamak adına en güzeli ” [G3,K].

“Karşımızdaki yöneticiyi ya da meslektaşımızı tanımak, anlamak ve empati kurmak”[G4, K].

Gündüz'ün (2008) yaptığı çalışmada da öğretmen ve yöneticilerin uğradığı haksızlık konusunu yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Bu tespit açık iletişim bulgumuzla örtüşmektedir.

Tartışma

Bu çalışmada meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma (işyerinde psikolojik tacize) davranışlarına maruz kalma durumları, uygulanan yıldırma saldırı türleri; nedenleri; uygulanma süresi ve sıklığı; öğretmenler üzerindeki etkileri; tepki biçimleri; geliştirilen çatışma yöntemleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre yıldırma bu iş yerinde uygulanmaktadır ve yıldırma mağduru olan öğretmenleri çeşitli yönlerde etkilemektedir.

Araştırmada zorbaların yani yıldırma uygulayanların çoğunlukla üst kademedede oldukları belirtilmiştir. Yani zorbaların müdür ve müdür yardımcısı olduğu, diğer yandan mağdurların eşitleri tarafından da yıldırmaya maruz kaldıkları görülmüştür. Mağdurların 20'i üst yönetim tarafından, 5'i ise hem üst hem de meslektaşları tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. *Zorbaların kişilik özellikleri*; sinsi, eleştiren, saldırgan, yetersiz, kıskanç, kibirli, kinci, megaloman, kompleksli, korkak şeklinde ifade edilmiştir.

Yıldırma davranışlarının uygulanma sıklığına ilişkin olarak "haftada bir, iki, üç" en çok söylenen sıklılardır. Ayrıca bu durumun süreç içinde devam ettiğine dair bulgulara ulaşılmıştır. Leymann'ın (1996) belirttiği gibi alt ay ve sıklık bakımından en az haftada bir kez uygulanma durumuna uygun düştüğünü belirtmiştir. Söz konusu ölçüt, araştırmamızda öğretmenlerin söylemleriyle örtüşmektedir.

Araştırmada zorbaların yani yıldırma davranışları uygulayanların çoğunlukla üst kademedede oldukları belirtilmiştir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ekşici, 2009; Tanoğlu, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Yaman, 2007, 2010). Diğer bir yandan mağdurların eşitleri tarafından da yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür (Işık, 2007). Yıldırma davranışında bulunanların kişilik özellikleri sinsi, eleştiren, kıskanç (Yaman, 2007), kibirli, kinci, saldırgan, megaloman, korkak, yetersiz, kompleksli olarak ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin yıldırma davranışına maruz kalma nedenleri olarak “gücün kötü kullanımı, kıskançlık, farklı siyasi görüş, dedikodu, baskıcı yönetim, farklı kişilik yapısı, makam tutkusu, personel sayısının fazlalığı olduğu belirtilmiştir. Gücün kötüye kullanımı (Dangaç, 2007; Yaman, 2007) yapılan çeşitli araştırmalarla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları; sözlü tehdit, görmezlikten gelme, aşağılama, küçümseme, aşırı kontrol, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme ve kadın öğretmenlerin cinsel istismarıdır. Karavardar’ın (2010) yaptığı çalışmada çalışanların küçümsemesi, işin sürekli eleştirilmesi, sürekli tehdit edilme, kızdırma, dışlanma, yok sayma baskı, değersiz görme, moral bozma, iş dışında işler yüklenmesi, olanaksız iş bitirme tarihleri verilmesi, moral bozma, sorumluluk alanların çalışana sorulamadan değiştirilmesi gibi yıldırma davranışlarının üstler tarafından sıklıkla yapıldığına dikkat çekmektedir. Yine Feda, Gerberich, Ryan, Nchreiner & Govern (2010) yaptıkları çalışmada eğitimcilerin en fazla maruz kaldıkları davranışları; cinsel saldırı, tehdit, sözlü taciz, fiziksel saldırı olarak ifade etmişlerdir. Araştırmada kadın öğretmene uygulanan, sözel *cinsel taciz* de dikkat çekicidir (Aksoy, 2008).

Mağdurların yıldırma karşısında kullandıkları çatışma yönteminin “olumsuz tepki gösterme, görmezlikten gelme, sessizlik, görmezlikten gelme, konuşmaya çalışma” olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin tepkileri; görmezlikten gelme, kaçınma, bazı meslektaşların yıldırma davranışına maruz kalmalarından hoşlanmaları, olumsuz tepki, zorbayı destekleme” biçiminde oluşmuştur. Karavardar’ın (2010) yaptığı araştırmada yıldırma mağduru çalışanların psikolojik yıldırmaya karşı gösterdikleri tepkiler; “psikolojik dayanıklılık, stresle başa çıkma yollarını kullanma, sosyal destek ve hakkını arama “ olarak belirtmiştir.

Yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların ortak özellikleri; haksızlığı kabul etmeme, farklı siyasi görüşe sahip olma, başarılı, çalışkan ve sessiz kişiler” olarak ifade edilmiştir.

Yıldırmanın mağdurlar üzerindeki etkileri; huzursuzluk, stres, sessizlik, tükenmişlik, fiziksel rahatsızlık, sinirlilik, özgüven eksikliği, tedirginlik, suçluluk” gibi davranışlardır. Huzursuzluk (Ertüreten, 2008; Şahin, 2006; Yaman, 2007), tükenmişlik, sessizlik, fiziksel sağlığı etkileme (uykusuzluk, baş ağrısı, mide ağrısı), motivasyon sorunları (Akbaş, 2009;

Çakır, 2006; Dangaç, 2007; Yaman, 2007), stres, özgüvenin azalması (Tan, 2005; Tınaz, 2008), suçlu hissettirme, tedirgin olma ve sosyal ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkilemesi yönünde bulgular mevcuttur. Koç ve Bulut'un (2009), Çivilidağ ve Sargın'ın (2011) yaptığı araştırmada da en fazla ortaöğretim öğretmenlerinin sosyal ilişkilere, kişinin itibarına ve yaşam kalitesine yapılan saldırılara maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Zorbarların uyguladıkları savunma stratejileri olarak; görmezlikten gelme, kaçma, suçlu hissettirme (Blase & Blase, 2003), tedirgin etme, saldırganlık gösterme” gibi davranışlardır.

Mağdurların yıldırma davranışlarına maruz kalmamaları için neler yapmaları gerektiğine ilişkin” görüşler şu şekilde sıralanmıştır: yönetici atama yönteminin değişmesi gerektiği, açık iletişim, mesafeli olma, toplantı ve seminerler yapma, yönetmelikleri ve özlük hakları iyi bilme, yöneticileri psikolojik teste tabi tutma gibi öneriler getirmişlerdir. Gündüz'ün (2008) yaptığı araştırmada da özellikle iletişim konusunda öğretmen ve yöneticilerin yıldırma davranışını önlemek için “ işlerine daha fazla özen göstermekte oldukları, daha çok planlı çalıştıkları, uğradığı haksızlık konusunu yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştıklarını belirtmiştir.

Sonuç olarak öğretmenler zaman zaman yıldırma mağduru olabilmektedirler. Dolayısıyla öğretmenlerin yıldırma konusundaki yaşantılarını çözüme kavuşturacak stratejiler izlemeleri bu aşamada önemlidir. Özellikle yıldırma hakkında öğretmenlerin bilinçlendirilmesi, yasal dayanaklar konusunda bilinçlendirilmesi, öğretmenlerin örgüt ile olan ilişkilerini, örgütün iç huzurunu ve verimini olumlu yönde etkileyecektir.

Bu sonuçlara göre aşağıdaki önerilere yer verilebilir:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik yıldırma hakkında bilgilendirici konferanslar, paneller düzenlenerek bu konuda farkındalık oluşturulmalıdır. Bilhassa öfkeyi kontrol ve kendisini uygun bir şekilde ifade edebilme becerileri kazanmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
2. Eğitimcilerimize, yıldırma ile başa çıkmada yıldırma mağdurlarına yasal destek sağlanmalıdır.

3. Okullarda örgüt iletişimini sağlıklı bir şekilde yürütülmesine yönelik bir birim oluşturulmalıdır.
4. Okullarımızda en çok hangi yıldırma davranışları ve hangi okul türünde yapılmaktadır? Bu konuda yıldırma maruz kalmış öğretmenler tespit edilip koruyucu önlemlerin alınması yönünde yasal düzenlemelerin işlerlik kazanması sağlanmalıdır.

Kaynaklar

- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde psikolojik şiddet (yıldırma) ve iş tatmini ilişkisi-sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddetin (yıldırma) sağlık çalışanlarına etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A., Balci, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C0102, 4, (4), 1367-1380.
- Altunışık, R.; Coşkun, R.; Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya
- Blase, J. & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: teachers perspectives. *Journal of Educational*, 41, 4.
- Bulut, S. (2006). Okullarda görülen şiddetin arşiv araştırması yöntemiyle incelenmesi. *XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Muğla.
- Cemaloğlu, N. (2007). “Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma”, *Bilig*, 47, 111- 126.
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri*, 5(2), 345-362.
- Çakır, B. (2006). *İşyerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çivilidağ, A. & Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

- Dı Martino, Vittorio, Helge Hoel & C. Cary Cooper, (2003). “*Preventing violence and harassment in the workplace*”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN.pdf> 28.05.2013 tarihinde alınmıştır.
- Ekşici, Ş. (2009). “*Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Ertüreten, A. (2008). *The relationship of downward mobbing with leadership and work-related attitudes*. Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemi (Ankara ili ilköğretim Okulları Örneği)*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Feda, D.M. ;Gerberich, S.G.; Ryan,A.D.; Nchreiner &McGovern,P.M. (2010). Written violence policies and risk of physical assault *Minnesoa educators. Journal of Pubic Health Policy*. 31(4), 461-477.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve Yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008), “*Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*”. Ankara: Pegem, 59
- Gündüz, H.B. & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce İli Örneği), *Millî Eğitim Dergisi*, 179.
- Hubert, A. & Veldhoven, M. (2001). “Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing”. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*,4-10, (415-424).
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, M. & Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*. 42, 225–237.
- Karavardar, G. (2010). Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *e- Journal of New World Sciences Academy* , 5(3), 3C0044. 212-233.
- Kılıç, D. E. (2009). Psychological violence in learning organizations: A case study in Şanlıurfa, Turkey. *Social Behavior And Personality*, 2009, 37(7), 869-880.
- Kocaoğlu, M. (2007). “*Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*”. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koç, M., Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*.1(1), 64-80.

- Kök, S. B. (2006). “İş yaşamında psiko- şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri”. Atatürk Üniversitesi 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 433- 448.
- Leymann, H. (2003). *The mobbing encyclopedia*.
[http:// www. leymann. se/ english/12100e.htm](http://www.leymann.se/english/12100e.htm), Erişim Tarihi: 20.03.2013 tarihinde alınmıştır.
- Leymann, H. “The mobbing encyclopedia bullying; whistle blowing conflict: Risk for mobbing”, <http://www.Leymann.Se/English /11110e>. 20.03.2013 tarihinde alınmıştır.
- Leymann, H. (1996). *The mobbing encyclopedia bullying; whistleblowing the definition of mobbing at workplaces*. <http://www.leymann.se/English/frame.html> 20.03.2013 tarihinde alınmıştır.
- Malinauskiene, V., Obelenis, V. & Dopagiene, D. (2005). “Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers”. *Acta Medica Lutenica*, 2-12, (20-25).
- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10.
- Özgüven, E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM
- Resmi Gazete (2011). İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi.19 Mart 2011 ile ilgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. www.resmigazete.gov.tr 20.03.2013 tarihinde alınmıştır.
- Russo, A., Milic, R., Knezevic, B, Mulic, R. & Mustajbegovic, J. (2008). “Harassment in workplace among school teachers: Development of a survey”, *Croatian Medical Journal*, 49, 545-552.
- Şahin, N. (2006). *Duygusal taciz (mobbing) ve organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama*.İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şenturan, Ş. & Mankan, E. (2009). “Ücretin işyerindeki yıldırma olgusu üzerindeki etkisi”. *Bilig*, 50,153- 168.
- Tan, B. U. (2005). *İş yerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılar*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yükseköğrenim kurumunda uygulama*. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Tetik, S. (2010), “Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18),81- 89.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta, 17-159.
- Tutar, H. (2004), “İş yerinde psikolojik şiddet”, İstanbul: Platin,13-14.

- Uzunçarşılı, Ü. & Özdayı, N. (1997). Okul yöneticilerinin yaratıcılık ile liderlik özelliklerinin araştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 359-367.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psiko-şiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psiko-şiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda].7:1.
- Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>. 21.03.2013 tarihinde alınmıştır.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklimi algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Zapf, D. (1999). “Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work”. <http://www.worktrauma.org> 20.03.2013 tarihinde alınmıştır.

¹Bu çalışmanın ilk hali, 5-7 Eylül 2013 tarihlerinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi tarafından düzenlenen 22.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında bildiri olarak sunulmuştur.

İletişim:

Nurhayat Çelebi

Karabük Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Karabük, Türkiye

E-posta: nurcelebi@marmara.edu.tr