



## Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi

Dergi Web sayfası: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/usakead/>

---

### ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI YILDIRMA DURUMLARININ İNCELENMESİ

#### THE INVESTIGATION OF MOBBING STATUS TEACHERS FACED IN IT

Zülküf Nanto\*

Mukadder Boydak Özan\*\*

\* Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, zlkfnnt@hotmail.com.

\*\*Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, mboydak@firat.edu.tr.

---

**Özet:** Yıldırma durumları özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde sadece yıldırma davranışlarını uygulayan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin değil toplumun her bireyini dolaylı ya da doğrudan etkileyen en önemli toplumsal sorunlarından biridir. Bu araştırmada, öğretmenlerin, okullarda maruz kaldıkları yıldırma durumları incelenmiştir. Araştırma grubu, Elazığ il merkezi, ilçelerindeki ve köylerindeki ilköğretim okulunda görev yapan 200 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplamak için hazırlanan iki adet açık uçlu soru, görüşleri alınmak üzere öğretmenlere sorulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmaları çözümlemeye olgu bilim deseni uygulanmış ve ifadelerin benzerliğine göre gruplandırmalar yapılarak temalar oluşturulmuştur. Her bir temada dikkat çeken öğretmen görüşleri doğrudan alıntılarla yansıtılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin çoğu yıldırmaya uğradığı yönünde görüş bildirmiştir. Yıldırmaya sebep olarak en çok denetim ve görmezden gelinme ifade edilmiştir. Ayrıca yıldırmaya yönelik tepki olarak da kanuni hakları arama ve konuşarak halletme ifade edilmiştir. Yıldırmaya tepki göstermeyenler de çoğunlukla sessiz kaldığını ve görmezden geldiğini ifade etmiştir.

---

**Anahtar Kelimeler:** ilkököl ve Ortaokullar, Öğretmenler, Yıldırma.

**Abstract:** Mobbing status the most significant problem that effects not only people who are exposed to it and people who perform it but also every individual of the society directly or indirectly in the world and our country. This survey analyzes the level of the acts of mobbing suffered by the teachers as well as their characteristics and perpetrators. This survey was conducted by interviewing a total of 200 teachers by primary schools in center, districts and villages of Elazığ.To collect data prepared in two open-ended questions to obtain their opinion. In the analysis of the data obtained, the content analysis methods used in the analysis of qualitative research has been applied and grouping according to similarity of expression made and themes were developed. According to results obtained from the teachers' opinions at the end of the study; many of teachers stated that they suffered mobbing. Mostly, the audit and ignored were stated that the reason for mobbing. The person who showed response mobbing that use legal rights and ignored and the others use to be silent and ignored.

---

**Keywords:** Primary and Middle Schools, Teachers, Mobbing.

---

### Giriş

İnsan odaklı olan okullar, topluma faydalı, yeterli akademik kültürü olan, başarılı, esnek düşünebilen ve gelecekte karşılaşacağı koşullara ayak uydurabilecek bireyleri yetiştirmeyi amaçlayan örgütlerdir. Bu örgütlere, farklı yaşam standartlarına sahip, farklı kültürlerden, olumlu ya da olumsuz davranışlara sahip öğrenciler gelmektedir. Bu öğrencileri eşit düzeye getirilerek değişim ve gelişimini sağlayacak, eğitim ortamlarını en iyi şekilde oluşturup düzenleyecek kişi öğretmenlerdir (Çomak, 2011). Bu nedenle ilköğretim kurumlarının amaçlarının gerçekleşmesinde öğretmenlere ve okul müdürlerine büyük görevler düşmektedir. Eğitimcilerin bu görevi yerine getirirken karşılaştıkları önemli engellerden birisi de, eğitim ortamlarında öğretmenlerin birbirileri veya yöneticiler ile yaşadıkları yıldırma durumlarıdır. Çalışma atmosferini önemli ölçüde etkileyen yıldırma, kişiyi iş ortamından soğutmak adına yapılan; ona sıkıntı vermek, rahatsızlık oluşturmak, şiddet ve baskı göstermek ve onu taciz etmek anlamında düşünülebileceği gibi (Leymann, 1996:167); okullarda bireyi bir durum karşısında bilerek küçük düşürme, kişinin çalışmalarını sürekli eleştirip beğenmeme durumu olarak da düşünülebilir (Erdoğan, 2009:319).

İlk defa KonradLorenz tarafından hayvanlar için kullanılan yıldırma kavramı, 1960'larda Avusturya'da ortaya çıkmıştır. Her hayvanın kendilerinden ya da sürülerinden yabancı diğer hayvanı ya da hayvanları dışladığı tespit edilmiştir (Westhues, 2002). 1980'li tarihlerde, Dr. Peter Paul Heinmann bu kavramın sadece hayvanlar arasında olmadığını, aslında öğrenciler arasında da görüldüğünü ifade etmiştir (Akt: Eser, 2013). Yine 1980'lerde İsveçli Psikolog Leymann bu kavramın iş yerlerinde çalışanlar arasında da yaşandığını tespit etmiştir. Ayrıca Leymann 1992 yılında Almanya' da açtığı klinik ile mobbing kavramının sadece araştırmacılar

arasında değil kamuoyunda da yaygın olarak bilinmesini sağlamıştır. Türkiye’de mobbing kavramı yerine yıldırma kavramı daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kavramlar üzerinde Türkiye’de ilk araştırma 2004 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada mobbing kelimesi de yıldırma kelimesi de kullanılmıştır. Bu olgu için kullanılan ortak bir dil yoktur ve araştırmacılar bu olguyu anlatmak için birçok kelime kullanmaktadır (Ertürk, 2011).

Tarihin dokusu içinde değişik boyutları ile kendini gösteren ve zamanla büyük bir problem haline gelen yıldırma süreci yıldırma uygulayan taraf, yıldırma maruz kalan taraf ve yıldırma sürecini izleyen taraf olmak üzere üç gruptan oluşur (Baykal,2005).

Çeşitli çalışmalarda (Doğan, 2009; Karyağdı, 2007) yıldırma sürecinin sürecin aşamaları şu şekilde belirtilmiştir: I. Aşama: Yıldırma söz konusu değilse bile ortaya çıkan çatışma sonucu oluşan anlaşamama durumu yıldırma dönüşebilecek bir hal alır. II. Aşama: Yıldırma davranışları görülmeye başlanır ( saldırgan davranışlar). III. Aşama: İdare, yaşanan yıldırma durumlarına müdahale etmeyerek yıldırma ortak olur. IV. Aşama: En önemli evredir. Kurban tepkiler vermeye başlar ve “zor insan, akıl hastası” söylemlerine maruz kalır. Bu durumu kovulmalar veya istifalar takip eder. V. Aşama: Kişi işten ayrılmaya mecbur bırakılır.

Aşama aşama kendini gösteren yıldırma durumları Dr. HeinzLeymann 45 ayrı yıldırma davranışı olarak belirlemiş, 5 ayrı grupta toplamıştır (Doğan, 2009: 22,24;Laçiner, 2006):I.Grup: Mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek: Mağdur olan kişi idareci tarafından sürekli eleştirilir, yönetici mağdur olan kişi üzerinde baskılar kurarak onu sürekli kısıtlar. Sözlü tehditlerin yanı sıra yazılı tehditler de oluşmaya başlar. II. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar: Kurbanın iş ortamında iletişimine engel olmak amacı ile çalışma ortamı herkesten uzak bir şekilde ayarlanarak, ortamında değilmiş gibi davranılır. III. Grup: İtibara saldırılar: Mağdurun arkasından konuşarak, ona asılsız şeyler yakıştırılarak mağdur sürekli küçük düşürülür. Mağdurun özel yaşamı ile alakalı bütün değerleri (dini, milliyeti, cinsel yaklaşımı) eleştirilir. IV. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: Mağdura kendisini özel hissedecek hiçbir iş verilmez. Kendi yeteneklerinin altında veya üstünde işler verilerek kendisini yeteneksiz hissetmesi sağlanır. V. Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar: Mağdura direk fiziksel olarak şiddet uygulanır; veya doğrudan cinsel taciz ile göz korkutma amaçlı şiddete başvurulur.

Kişinin çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyen bu olumsuz durumlar karşısında kişi öncelikle kendi mücadele etmelidir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003). Resch ve Schubinski (1996)’ ye göre kişi yaşadığı baskı ve şiddet karşısında güçlü olmalı kontrollü, bilinçli ve mantıklı bir şekilde olaylar karşısında dik durmalıdır. Kendi özelliklerini, güçlü ve zayıf yanlarını iyi bilmelidir (Akt: Tutar, 2004). Yıldırma süreci ile mücadele etmede bireysel yöntemlerin yanı sıra örgütsel yöntemler de oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Zapf, Knorz, ve Kulla, 1996). Tüm çalışanlar arasında saygılı ve hoşgörülü bir ortam oluşturularak, çalışanlar arasında yıldırma davranışlarının görülme olasılığı azaltılabilir (Tınaz,2006).

Günümüzde eğitim ortamlarında istenilen verimi elde etmek adına gerekli olan en önemli iki kavram bilgi ve beceridir; ancak tek başına yetersiz kalmaktadır. Bilgi ve becerinin yanı sıra örgütün atmosferi, çalışanların olumlu tavır ve tutumları, çalışanlar arasındaki uyum ve iş birliği, çalışma ortamında yaratılan olumlu hava da oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple öğretmenlerin performanslarını en üst düzeyde kullanmaları için, öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının farkında olması gerekir (Göktürk ve Bulut, 2012: 56). Bu araştırma ile elde edilen sonuçların okul müdürleri, öğretmenler, eğitimciler ve bu konuya ilgi duyan tüm bireylere önemli bir kaynak olacağı, okul öğretmenlerinin birbirleri ve yöneticiler ile yaşadıkları iletişim ve etkileşime olumlu katkılarda bulunacağı ve yıldırma davranışlarına maruz kalanların hakkını nasıl arayacağı konusunda ilgililere yol tutabileceği düşünülmektedir. Bu önem çerçevesinde öğretmenlerin eğitim ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına karşı görüşleri araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yukarıda verilen olumsuz durumların hangisine maruz kalıyorsunuz, bunun nedenleri neler olabilir?

2. Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz?

### **Yöntem**

Öğretmenlerin kendi okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarının içeriği ve yıldırma durumlarına karşı verdikleri tepkiye ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Ayrıca araştırmacılara tamamen uzak olmayan ancak tam olarak anlamı kavranılmayan olguları araştırmada uygun bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

### **Çalışma Grubu**

Çalışma grubunun belirlenmesinde evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Tesadüfî küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle belirlenen evrenin hepsine ulaşılamayacağından seçilen küme diğerlerini temsil ederek tasarruf sağlanmıştır. Çalışma grubunu, Elazığ il merkezi ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler oluşturmaktadır. Uygulanan 200 veri toplama aracının 168 tanesi araştırmaya uygun görülerek değerlendirmeye alınmıştır.

### **Veri toplama araçları**

Öğretmenlere, Bergen Bullying Research Group” tarafından oluşturulan ve kullanımı için gruptan izin alınmış olan “Negative Acts Questionnairei (NAQ; Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994; Hoel, 1999)” anketinden alınan 24 ayrı olumsuz durum

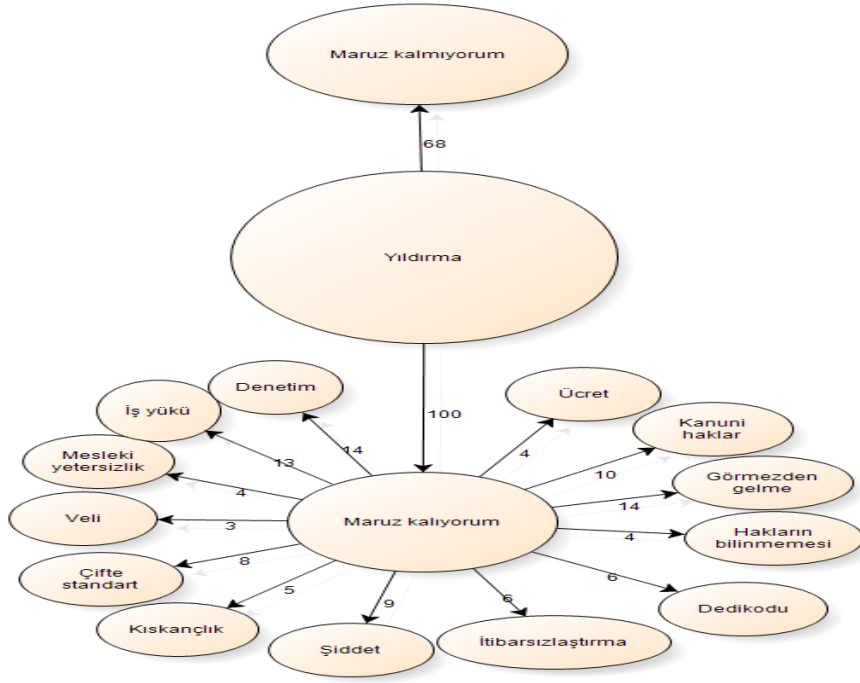
içeren maddeler verilmiş ve bu maddelere yönelik 2 adet açık uçlu soru sorulmuştur. Bu bölümün güvenilirliğini ölçmek için, yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen metaforların yerleştirildiği temayı temsil edip etmediğini görebilme amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu doğrultuda uzman tarafından incelenmesi istenen soru formlarından elde edilen yanıtlar ile araştırmacı tarafından oluşturulan tema listesi, hiç bir yanıt dışarıda kalmayacak şekilde eşleştirmesi yapılmıştır. Ayrıca araştırmacının güvenilirliğini ölçmek için Miles ve Huberman'ın geliştirdiği Uzlaşma Yüzdesi(P) = Görüş Birliği(Na) / (Görüş Birliği(Na) + Görüş Ayrılığı(Nd)) X 100 formülü kullanılmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanmış olmaktadır (Saban, 2008:467). Görüşüne başvuru uzman, 9 ifadeyi araştırmacıdan farklı bir kategoriyle yerleştirmiştir. Bu hesaplamanın ardından araştırmacının güvenilirliği;  $P = 168 / (168 + 9) \times 100 = \%95$  olarak bulunmuştur. Bu sayede araştırmacının nitel bölümünün geçerliği sağlanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Anlaşılır bir biçimde kavramlar ve temalar bir araya getirilerek toplanan verilere ait kavramlara ve ilişkilere ulaşılan analiz şekli içerik analizidir (Yıldırım, Şimşek, 2008:227). Nitel verilerin analizinde öğretmenlerin görüşme formuna vermiş oldukları yanıtlar incelenmiş, elde edilen veriler değerlendirilmeye alınmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesinde bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan NVivo programı kullanılmıştır. Daha sonra bu veriler üzerinde çözümlenmeler yapılmıştır. Veri toplama aracının her birine sırayla sayı numarası verilerek kodlamalar yapılmıştır. Bu kodlamalar önce Word belgesine sonra da nitel veri analiz programına aktarılmıştır. İfadelerin benzerliğine göre gruplandırmalar yapılarak temalar oluşturulmuş ve görüşler uygun temalara yerleştirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine ilişkin frekans değerleri belirlenmiştir. Her bir temada dikkat çeken katılımcı görüşlerine doğrudan alıntılarla yer verilmiştir.

### **Bulgular ve Yorum**

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla iki açık uçlu soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda öğretmenlerin yıldırma durumları, nedenleri ve verdikleri tepkilere ilişkin öne sürdükleri metaforlar ve frekans değerleri belirlenmiştir. Elde edilen metaforlar incelenerek uygun temalar oluşturulmuş ve her bir metafor uygun olan temanın içine alınmıştır. *“Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir”* sorusuna ilişkin öğretmenlerin ileri sürmüş oldukları metaforlar ve frekans değerleri Şekil 1'deki gibidir.



**Şekil 1.** Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri.

Öğretmenlerin yıldırma durumuna ilişkin görüşleri maruz kalıyorum, maruz kalmıyorum şeklinde iki temada toplanmıştır. Araştırma kapsamındaki toplam 168 öğretmenin 100'ü (%59,52) yıldırma durumlarını maruz kalıyorum alt temasında değerlendirirken, 68'i (%40,48) yıldırma durumlarına maruz kalmıyorum alt temasında değerlendirilmiştir. Yıldırma durumlarına maruz kalıyorum şeklinde görüş bildiren öğretmenlerin 14'ü (%14) denetim, 14'ü (%14) görmezden gelme, 13'ü (%13) iş yükü, 10'u (%10) kanuni haklar, 9'u (%9) şiddet, 8'i (%8) çifte standart, 6'sı (%6) itibarsızlaştırma, 6'sı (%6) dedikodu, 5'i (%5) kıskaçlık, 4'ü (%4) mesleki yetersizlik, 4'ü (%4) ücret, 4'ü (%4) hakların bilinmemesi, 3'ü (%3) veliden kaynaklı yıldırma durumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri.

Denetim	%14	İtibarsızlaştırma	%6
Görmezden Gelme	%14	Dedikodu	%6
İş Yükü	%13	Kıskaçlık	%5

Kanuni Haklar	%10	Mesleki Yetersizlik	%4
Şiddet	%9	Hakların Bilinmemesi	%4
Çifte Standart	%8	Veli	%3

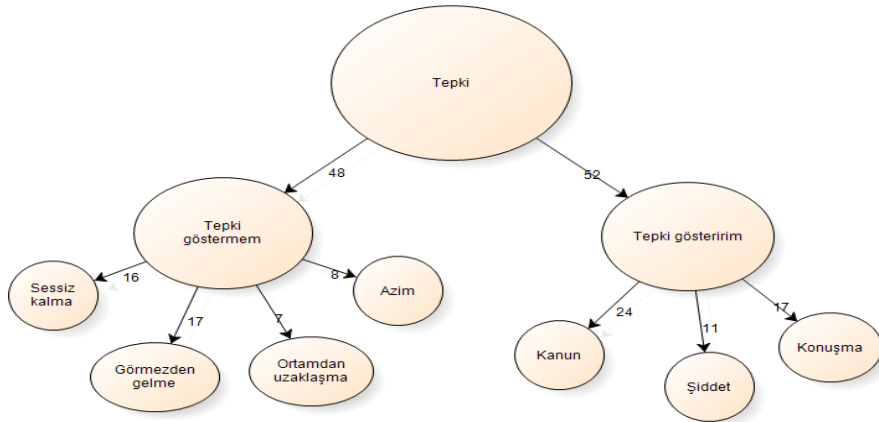
Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

- ✓ Aşırı denetlenme durumlarında bazı olumsuzluklar ile karşılaşıyorum. Eleştiriler direk söylenmiyor da genellikle isimler ile öğrenci üzerinden geliniyor, misal olarak öğretmenliğimizi beğenmeyen öğrencilerimizi eleştiriyor.” senin öğrencin böyle yapıyor, şöyle yapıyor.” Bu şekilde bir denetim ve eleştiri beni bunaltıyor. (Denetim alt teması- Katılımcı 14).
- ✓ Eğitim durumları ile alakalı hiçbir konuda öğretmen ve öğrencilerin istekleri ve tepkileri dikkate alınmıyor (Görmezden gelme alt teması- Katılımcı 22).
- ✓ Okul yöneticileri çok fazla görev veriyorlar bu da sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor. Verilen ders sayısı ve girdiğim sınıflar bakımından zorlanıyorum. Evrak işleri bazen bıktırabiliyor (İş yükü alt teması- Katılımcı 8).
- ✓ Haklarımız olan hastalık izninde rapor kullanmamız mülkü amirler tarafından kabul edilmemektedir (Kanuni haklar alt teması- Katılımcı 109).
- ✓ Bana bağırlıyor ve anlık öfkenin hedefi oluyorum (Şiddet alt teması- Katılımcı 42).
- ✓ Kimi zaman personel arasında ikili davranıldığı durumlarla karşılaştım, bazılarının kayırdığını düşünüyorum (Çifte standart alt teması- Katılımcı 25).
- ✓ Öğretmenlerin itibarsızlaştırılması söz konusu, medya üzerinden siyaset yapmak isteyenlerin oyunları olduğunu düşünüyorum. Öğretmene değer verilmemesi, bakanlığın ciddiye almaması (İtibarsızlaştırma alt teması- Katılımcı 5).
- ✓ Özel yaşıntım ile alakalı dedikoduya maruz kalıyorum. Genellikle iş arkadaşlarım tarafından arkamdan konuşma konusunda yaşadığım sıkıntıları var (Dedikodu alt teması- Katılımcı 65).
- ✓ Doktora yapıyorum, meb bakanlığında çalışıyorum, Türkiye çapında iki adet eserim var bu yüzden çekememezlik diye düşünüyorum (Kıskançlık alt teması- Katılımcı 149).
- ✓ Yol harcırahı alamamam (Ücret alt teması- Katılımcı 18).

- ✓ Öğretmenlerin meslektaşları ile kanuni ve mesleki hak ve sorumluluklarını bilmemesi, ilişkilerinde profesyonelce davranmamaları (Hakların bilinmemesi alt teması- Katılımcı 21).
- ✓ Mesleki konuda yetersizlik diye düşünüyorum, alan çok geniş olduğu için her şeyin dört dörtlük yapılması zor ayrıca derslerin ana derslerden olmaması vs. (Mesleki yetersizlik alt teması- Katılımcı 154).
- ✓ Köy ortamında olduğum için bazı velilerimiz bazı konularda bilinçsiz davranmaktadır (Veli alt teması- Katılımcı 77).

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin denetim ve görmezden gelme temasına ilişkin görüşlerinin daha sık tekrarlandığı görülmektedir. Bunun nedeni, denetim ağırlıklı bir iş ortamının olması, öğretmen ve yöneticilerde sürekli her an denetleneceği korkusunun ve algısının oluşturulması olabilir. Ayrıca okullarda öğretmenlerin fikirlerinin alınmaması ve öğretmenin mevcut düzendeki kural ve kaidelere bağımlı olması, diğer bir tabir ile öğretmenin okul ortamında sadece öğretim işini yapan kişi olarak görülmesi sebep olarak gösterilebilir.

“Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz” sorusuna yönelik öğretmenlerinilerine sürmüş olduğu metaforlar ve frekans değerleri Şekil 2’deki gibidir.



Şekil 2.Öğretmenlerin yıldırma yaşamalarına verdiği tepkiler.

Şekil 2 incelendiğinde yıldırma durumlarını yaşayanların verdikleri tepki kavramına öğretmen görüşleri doğrultusunda; “tepki gösteriyorum, tepki göstermiyorum” şeklinde iki tema oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında yıldırma durumlarına karşı tepki gösteren toplam 100 öğretmenin 52’si (%52) yıldırma durumlarına karşı tepki gösteriyorum alt temasında değerlendirirken, 48’i (% 48) yıldırma



durumlarına maruz kaldığımda tepki göstermiyorum alt temasında değerlendirmiştir. Tepki gösteriyorum ifadesini veren öğretmenlerin 24'ü (%46,15) kanun, 17'si (%32,70) şiddet, 11'i (%21,15) konuşma ikinci alt temalarında değerlendirdiği görülmektedir. Tepki göstermiyorum ifadesini veren öğretmenlerin 17'si (%35,42) görmezden gelme, 16'sı (%33,33) sessiz kalmaz, 8'i (%16,67) azim, 7'si (%15,58) ortamdan uzaklaşma ikinci alt temalarında değerlendirdiği görülmektedir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin yıldırma yaşamalarına verdiği tepkiler

Tepki Gösteriyorum		Tepki Göstermiyorum	
Kanun	%24	Görmezden Gelme	%17
Şiddet	%17	Sessiz Kalma	%16
Konuşma	%11	Azim	%8
		Ortamdan	%7
		Uzaklaşma	

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına yönelik verdikleri tepkiye ilişkin görüşleri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

Yıldırma durumları ile karşılaştığımda tep göstermem:

- ✓ Durumu karşımdaki insan anlayabiliyorsa ifade ederim, anlamıyorsa tepki göstermeyip görmezlikten gelirim (Görmezden gelme alt teması- Katılımcı 23).
- ✓ Sessiz kalmayı tercih ederek mesafe koyuyorum. Allaha havale ediyorum ve hakkımı helal etmiyorum (sessiz kalma alt teması- Katılımcı 47).
- ✓ Bu durumlara maruz kaldığımda bir süre sonra savaşımaya, güçlü durmaya karar veririm. Başarılı olur başladığım işi bitiririm (Azim alt teması- Katılımcı 115).
- ✓ Genellikle o ortamdan uzak durmaya çalışıyorum. Ne yapıp edip tayin isteyip bulunduğu ortamı terk ediyorum. (Ortamdan uzaklaşma alt teması- Katılımcı 64).

Yıldırma durumları ile karşılaştığımda tep gösteririm:

- ✓ Sonuna kadar hakkımı ararım, gerektiği durumda dava ederim, böyle bir durumda iki kişinin 8'er ay hapis cezası ve 4.700 TL para cezası almalarını sağladım (Kanun alt teması- Katılımcı 81).
- ✓ Bu durumda haklı iken haksız duruma düşmemek için konuşarak halletmeye çalışırım (Konuşma alt teması- Katılımcı 22).

- ✓ Misliyle mukabelede bulunur şiddet uygulamam (Şiddet alt teması-Katılımcı 93).

### Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlere, “Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir” açık uçlu soru sorulmuştur. Öğretmen görüşlerine ait verilerin analizine bakıldığında öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları kavramına ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla maruz kalıyorum, maruz kalmıyorum şeklindedir. Maruz kalıyorum temasının nedenlerine, öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre baskıcı bir denetim, görmezden gelme, aşırı iş yükü, kanuni haklarını kullanamama, şiddet görme, çifte standarda maruz kalma, mesleğin itibarsızlaştırılması, haklarında dedikodu yapılması, kıskançlık, mesleki yetersizlik, ücretin uygun olmaması, yasal hakların bilinmemesi kavramlarını kullanmışlardır. Okul ortamında öğretmenlerin her an denetim yaşayacağı korkusu ve öğretmenlerin yöneticiler veya diğer öğretmenler tarafından ciddiye alınmaması, aşırı iş yükü ve yasal olarak sahip oldukları bazı haklarının kullanılmaması yönünde baskı yapılması araştırma sonucunda en çok ortaya çıkan yıldırma sebebidir. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açmış olduğu Alo 170 Mobbing şikâyet hattına gelen çağrılarının içeriğine bakıldığı zaman yıldırma adına öne sürülen şikâyetler araştırmamızdaki yıldırma ile ilgili ortaya çıkan sebepler ile neredeyse aynıdır(www.memurlar.net). Konuyla alakalı yurt içinde yapılan bazı çalışmalarda da yıldırma yaşayanların ifade ettiği yıldırma nedeni olarak benzer sebepler görülmektedir: Yaşlıca'nın (2015)yüksek lisans tezinde, öğretmenler en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Avcı (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler en yüksek düzeyde kişisel başarıları nedeniyle yıldırma maruz bırakıldığını ifade etmiştir. Gündüz ve Yılmaz'ın (2008) yapmış olduğu çalışmada, en çok yaşanan yıldırma davranışlarının başında, yapılan işin hissettirilmeden kontrol edilmesi, yapılan işin ve başarının küçümsemesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçlarıyla ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması biçimindeki davranışlar yer almaktadır. Bahçe (2007) tarafından yapılan araştırmada, çalışanın kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığı, sık sık sözünün kesildiği, ulu orta azarlandığı, yaptığı işlerin sürekli eleştirildiği, telefonla rahatsız edildiği, çalışanın olaylardan ve gelişmelerden dışlandığı, başka çalışanlardan nedensiz yere ayrı bir işyerinin verildiği, iş arkadaşlarıyla konuşmasının engellendiği, gibi nedenlere ulaşılmıştır. Yine benzer şekilde Gökçe (2006) çalışmasında yıldırma davranışlarından en sık karşılaşılanları söz kesme, yapılan işlerdeki haksızlıklar, hak edilmeyen eleştiriler ve başkalarını küçümseme olarak belirtilmiştir. Yurt dışında yapılan çalışmaların bazılarında da benzer sonuçları görmek mümkündür. Zapf, Knorz ve Kulla (1996) tarafından yapılan çalışmada, azarlama, sürekli eleştiri, sözlü tehdit, özel yaşam ile dalga geçilmesi gibi yıldırma sebepleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlere yöneltilen “Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz” ikinci açık uçlu soru sorulmuştur. Öğretmen görüşlerine ait

verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları kavramına ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla tepki gösteriyorum, tepki göstermiyorum şeklindedir. Tepki gösteriyorum temasında, öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre kanun, şiddet, konuşma, kavramlarını kullanmışlardır. Tepki göstermiyorum temasında, öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre görmezden gelme, sessiz kalma, azim, ortamdaki uzaklaşma kavramlarını kullanmışlardır. Yıldırma maruz kaldığında tepki gösteren öğretmenlerin oranı ile tepki göstermeyen öğretmenlerin oranı birbirine yakındır. Öğretmenler yıldırma durumlarına tepki olarak daha çok kanuni yollar ile hakkını arayacağını belirtmişlerdir. Bu durumu şiddet ile halledeceğini veya konuşarak halledeceğini belirten öğretmenler takip etmektedir. Yıldırma durumlarına tepki göstermeyen öğretmenlerin çoğu yaşadıkları yıldırma durumlarını görmezden geldiklerini ifade etmiştir. Gökçe (2006) çalışmasında hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji bağlılık ve en az kullandıkları strateji göz ardı etme sonucuna varmıştır. Niedl (1996) tarafından yapılan çalışmada yıldırma ile mücadele ederken devamsızlık yapma, düşük seviyede verimlilik gösterme gibi basit tepkilere başvurdukları görülmüştür. Hukuk devleti olan Türkiye’de kişilerin yıldırma durumlarını yaşadıklarında verecekleri tepkiler arasında öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında daha çok kanuni yollardan haklarını aramaları, istenilen ve beklenen bir durumdur. Yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalara bakıldığında yıldırma durumlarına uğrayan bireylerin daha çok sessiz kalmayı seçtikleri, yıldırma durumlarının fiziksel şiddette olduğu gibi direk olarak yasal bir cezasının olmaması ve yaşayış olarak çok eskilere dayanmasına rağmen kavram olarak yeni olan yıldırma ile ilgili insanımızın bilinçsiz olması sebep olarak gösterilebilir.

### Öneriler

Bu çalışma okullarda öğretmenlerin yıldırma durumları yaşadığını ortaya koymuştur. Yıldırma eylemlerinin engellenmek ve bu yıldırma eylemlerinin verdiği zararlardan korunmak için aşağıdaki önerilerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

1. Öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrenciler yıldırma konusunda bilinçlendirilecek toplantılar, konferanslar, kitle iletişim araçları ile hazırlanacak kamu spotları, görsel örneklerle dayalı anlatıma sahip kitapların hazırlanması vb. düzenlenerek, okul çalışanlarının yıldırma konusunda duyarlılık kazanmaları sağlanmalıdır.

2. Okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim kurma olanakları geliştirilmelidir.

3. Okulda öğretmenlerin yöneticiler veya diğer öğretmenler ile yaşadıkları çatışmalar görmezden gelinmemelidir ve ortaya çıkan sorunlar en kısa sürede ve adil bir şekilde çözümlenmelidir. Demokratik bir yönetim ortamı yaratılmalı, görev ve iş yükünün dağıtılmasında yasal olan görev tanımına yönelik adaletli davranılmalıdır. Özellikle personelle ilgili kararlara katılımına izin verilmelidir.

4. Yıldırma mağdurlarının korunmasına yönelik yasal düzenlemeler ile gerekli sınırları, hakları ve sorumlulukları belirleyen, hukuksal güvence sağlanmalıdır. Ayrıca yıldırma konusunda öğretmenler, sahip oldukları yasal haklarının neler olduğu konusunda bilinçlendirilmelidir.

5.Yıldırma davranışlarına uğramış öğretmenlerin, eğitim öğretime yeniden hazır olmaları için mesleki ve psikolojik destek almaları sağlanabilir.

### Kaynakça

- Avcı, L.(2015). *Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing)Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. TC Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bahçe, Ç. (2007). "MobbingOluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. (1.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz. (Mobbing).Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:14, s.551-574.
- Çomak, E.(2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin ÜniversitesiEğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. Ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*.(Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları.
- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing( İş yerinde psikolojik taciz). *TBB Dergisi*, 83, 323.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eser, O. (2013). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. [http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_eser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf) (Erişim:10 Mayıs 2013).
- Gökçe, A.T. (2006). *İş Yerinde Psikolojik şiddet: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Göktürk, G. ve Bulut, S. (2012). (Mobbing) İş yerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.1(24), 56.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Laçiner, V. (2006, Nisan, 24) Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), USAK Stratejik Gündem (USG). <http://www.usakgundem.com/yorum/66/mobbing.html> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2013).
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Memurlar.net (2013). *Alo 170 şikayet hattına mobbing ile alakalı şikayetler geliyor.* (<http://www.memurlar.net/haber/352367/>; 08 Aralık 2014 tarihinde erişilmiştir).
- Nield, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 239-249.
- Saban, A. (2008). Okula İlişkin Metaforlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayıncılık, İstanbul, ss. 8-135.
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 106-126.
- Westhues, K. (2002); The Mobbing at Medaille College in 2002, University of Waterloo, Canada. "Mobbing" over the Stress and Persecution in Psychology, [http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/mobb11\\_00.html](http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/mobb11_00.html) (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2013).
- Yaşlıca, E. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Bir Tarama.* Yüksek Lisans Tezi. TC Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zapf, D, Knorz, C, ve Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-238.

### Extended Abstract

The main purpose of this study is to highlight the teachers, educators and other concerned ones about the subjects which will be an important source for school managers, to make positive contribution to communicative and interactive relationship between teacher- teacher and teacher-manager and to helps ones who are exposed to mobbing situation how to defend themselves in term of their legal rights. With these entire frameworks the main objective of this research is formed by the aspect of teachers who are exposed to mobbing in their education and training environments. With this aim, it is considered to answer the following questions:

- 1- Which negative situations are you exposed to and what can be the reasons?
- 2- How do you behave when you are exposed to mobbing situations?

### Method

Phenomenology, the method of qualitative research pattern is carried out aiming to identify the view of teacher reacting to mobbing situations. Phenomenology is focused on the facts that we are aware of but we cannot comprehend in details profoundly. In addition, it is a research method that is suitable for searching the facts that are completely unknown to us but cannot be understood easily.

### Findings

The question " which negative situations are you exposed to above and what are the reasons?" is answered by teachers. The answers and the results of metaphor and frequency are categorized in two groups: " I' am exposed / I'm not exposed. Totally 168 teachers are participated in research scope. While one hundred teachers (59,52%) were evaluated in the theme "I am exposed to mobbing situations", sixty eight teachers (40,48%) were evaluated in other theme "I am not exposed to mobbing situations" in one hundred sixty eight participants. Teachers who expressed their opinions in the theme "I am exposed to mobbing situations" stated the situations they lived in supervision to 14(14%) , connivance to 14(14%) , workload to 13(13%) , legal rights to 10(10%) , violence to 9(9%) , double standard to 8(8%) , becoming disreputable to 6(6%) , gossip to 6(6%) , enviousness to 5(5%) , professional illiteracy to 4(4%) , payment to 4(4%) , unfamiliarity with legal rights to 4(4%) , mobbing occurrence by parents to 3 teachers(3%)

Here is the value of metaphor and frequency that teachers expressed their opinions for the question "How do you behave when you are exposed to mobbing situation?" Two themes are composed in reaction concept according to opinions of teachers exposed to mobbing situations.as "I react" and "I do not react". Totally there are one hundred teachers in research scope who react to mobbing situations when they are

exposed to. While fifty two teachers(52%) were evaluated in the theme "I react to mobbing situations when I am exposed to" ,forty eight teachers(48%) were evaluated in the theme "I do not react to mobbing situations when I am exposed to". Teachers stating their opinion in the theme "I react" were evaluated in law to 24(46,15%),violence to 17(32,70%),dialoguing to 11 (21,15% )in the second theme .Teachers stating their opinion in the theme "I do not react" were evaluated in connivance to 17(35,42%),keeping silence to 16(33,33%),resolution to 8(16,67%),moving away to 7(15,58%) in the another second theme.

There are two themes composed according to prevalence and information of analyses in the view of teachers in relation with the teacher's experience in mobbing situations in turn as "I exposed to" and "I do not exposed to". Teacher used the concepts supervision, connivance, workload, legal rights, violence, double standards, becoming disreputable, gossip, enviousness, professional illiteracy, payment, unfamiliarity with legal rights according to prevalence for the reasons of the theme "I exposed to". The most striking features identified in the result of research are the fear of unexpected supervision and being neglected by other teachers and directors, over workload and pressure in disuse of some legal rights they have .When received call contents are taken into consideration in 170 mobbing complaint line introduced by ministry of family and social policies in 2011, complaints asserted for the sake of mobbing are nearly the same as the reasons emerged in that research. (www.memurlar.net).Same mobbing reason asserted by the mobbing experience of ones are similar with the reasons reported in the domestic researches done in mentioned content .Teachers stated the most striking behaviors they are exposed to in the master's thesis of Yaşlıca (2015) as " I am interrupted while I am speaking" ,"I am responsible for work load above my capacity" .In the research carried out by Avcı (2005) ,teachers expressed they are exposed the mobbing because of their high level personal success. The most common experienced mobbing behavior taking part in Gündüz and Yılmaz's (2008) research are the unaware of control of work, underestimated work and success, refusing the determined decision and suggestions and continuously finding mistakes and faults.

There are two themes composed according to prevalence and result of analyses in the view of teachers in relation with the teacher's experience in mobbing situation concept in turn as "I react " and "I do not react". Teacher used the concepts of law, violence, dialoguing according to prevalence in the theme "I react". Teacher used the concepts of connivance, keeping silence, resolution, moving away to according to prevalence in the theme "I do not react". The rate of the teachers reacting to mobbing situations when they are exposed to is close to the rate of the teachers not reacting to. Teachers state that they will claim their rights legally in reaction to mobbing situations. Teachers who think they can solve the problem by violence or dialogue follow that situation. Most of the teachers not reacting to mobbing situation expressed that they ignore the experience of mobbing they live. Gökçe (2006) inferred that both teachers and directors used the strategy of loyalty at most and the strategy of ignorance the least in deal with mobbing in his research.



Ordinary reactions like discontinuity and lower level of efficiency indicator applied in struggle with mobbing are seen in the research by Niedl (1996).