



T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENCİ VE VELİ KAYNAKLI
YILDIRMA YAŞANTILARININ İNCELENMESİ**

ZAFER YAŞAR TURAP

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK

TEMMUZ – 2024

YOZGAT

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENCİ VE VELİ KAYNAKLI
YILDIRMA YAŞANTILARININ İNCELENMESİ

ZAFER YAŞAR TURAP

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK

TEMMUZ – 2024

YOZGAT



YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU

T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 80111520003 numaralı öğrencisi Zafer Yaşar TURAP'ın hazırladığı “**Öğretmenlerin Öğrenci ve Veli Kaynaklı Yıldırma Yaşantılarının İncelenmesi**” başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 31/07/2024 Çarşamba günü saat 11:30'da yapılmış, tezin onayına oy birliği ile karar verilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Kamil YILDIRIM

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Berna YÜNER

(Danışman)

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğini beyan ederim.

Zafer Yaşar TURAP

31/07/2024

ÖN SÖZ

Lisansüstü eğitimimde hem derslerimde hem de tez yazım aşamasında; bilgi ve tecrübesiyle bana her zaman destek olan ve bu süreç boyunca her zaman yanımda olan danışmanım, hocam, sayın Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimimde ders aldığım bütün hocalarıma, bu süreçte yanımda olan bilgi ve görüşlerini paylaşan; kuzenim Aslı TURAP'a ve İbrahim HELVACI'ya; beraber yol yürüdüğümüz yüksek lisans sınıf arkadaşlarım Diyar AY ve Can Bartu ORALI'ya; tez yazım sürecinde çok değerli katkılar sunan dostlarım Yavuz Selim KAYMAKCI ve Safa DEMİR'e ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmaya katılımcı olarak katkı vermeyi kabul eden değerli öğretmenlerimize, araştırmamda kolaylık sağlayan okul müdürlerimize ayrıca teşekkür ederim. Tez savunma jürimde yer alan ve değerli görüşleriyle çalışmama katkı sağlayan sayın Doç. Dr. Berna YÜNER ve sayın Doç. Dr. Kamil YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmada en az benim kadar yorulan, her zaman yanımda olan, kahrımı çeken değerli eşim, hayat arkadaşım Merve TURAP'a, babam Ahmet TURAP'a, annem Songül TURAP'a, kardeşlerim; Alper Nida TURAP ve İlker Tarık TURAP'a teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimim sırasında doğan oğullarım Yiğit Göktürk TURAP ve Ahmet Gökcalp TURAP'a; bana tatlı bir telaş ve neşe kaynakları oldukları için çok teşekkür ederim.

Bu çalışmamı başta çok değerli aileme, Fenerbahçe'ye ve yüce TÜRK milletine ithaf ediyorum.

Zafer Yaşar TURAP

31/07/2024

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENCİ VE VELİ KAYNAKLI YILDIRMA YAŞANTILARININ İNCELENMESİ

ZAFER YAŞAR TURAP

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. EMİNE BABAOĞLAN ÇELİK

Bu araştırma, öğretmenlerin öğrenciler ve veliler tarafından maruz kaldıkları yıldırma yaşantılarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda derinlemesine inceleme yapmak için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni tercih edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim yılında, Samsun ilinde kamu okullarında görev yapan 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenler; öğrenciler ve veliler tarafından yıldırma maruz kalmaktadırlar. Öne çıkan yıldırma davranışları; telefon aramaları ile rahatsız edilmek, telefon mesajları ile rahatsız edilmek, tehdit edilmek, şikâyet edilmek, iftiraya uğramak, suçlanmak, dedikodu yapılması, öğretmenliğinin sorgulanması ve dersi sabote etmek olarak görülmüştür. Yıldırmanın nedenleri; örgütsel ve kişisel nedenler olarak incelenmiştir. Öğretmenler; iletişim problemi olan, dedikoducu, bencil, psikolojik sorunları olan velilerin; öfke problemi olan, ders başarısı düşük, psikolojik sorunları olan öğrencilerin, yıldırma neden olduğunu söylemişlerdir. Öğretmenlere göre işini doğru yapmaya çalışmak yıldırmanın en önemli nedenidir. Yıldırmanın öne çıkan örgütsel sonuçları; motivasyon kaybı ve okula gitmek istememe olarak görülmüştür. Yıldırmanın öğretmenlere yansıyan sonuçları; aile içinde huzursuzluk, öfke problemi ve fiziksel yorgunluk olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler yıldırma ile baş etme yöntemi olarak; güçlü olmaya çalışmak, milli eğitim müdürlüğünden destek almak, sendikal ve hukuksal destek almak, iş arkadaşlarından destek görmek, rehberlik servisinden destek görmek gibi yollar kullanmaktadırlar. Bu sonuçlar öğretmenlerin sadece yöneticiler tarafından değil; veliler veya öğrenciler tarafından yıldırma maruz kalabileceklerini göstermektedir. Öğretmenlerin; veliler veya öğrenciler tarafından, yıldırma maruz kalabilecekleri konusunda bilinçlendirilmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

2024, xi + 88 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, Psikolojik yıldırma, Psikolojik şiddet, zorbalık

ABSTRACT

MASTER THESIS

EXAMINATION OF TEACHERS' EXPERIENCES WITH MOBBING FROM STUDENTS AND PARENTS

ZAFER YAŞAR TURAP

YOZGAT BOZOK UNIVERSITY

SCHOOL OF GRADUATES STUDIES

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

SUPERVISOR: PROF. DR. EMİNE BABAOĞLAN ÇELİK

This research was conducted to examine the mobbing experiences that teachers are exposed to by students and parents. For this purpose, the phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, was preferred to conduct an in-depth analysis. The study group of the research consists of 20 teachers working in public schools in Samsun in the 2023-2024 academic year. A semi-structured interview form developed by the researcher was used to collect data in the study.

According to the research findings, teachers are subjected to bullying behaviors from students and parents. Prominent mobbing behaviors identified include receiving disturbing phone calls, receiving harassing text messages, being threatened, complained about, slandered, accused, subjected to gossip, having their teaching questioned, and having their lessons sabotaged. According to teacher opinions, both organizational and personal reasons contribute to mobbing. Factors such as the school administration's inability to manage the process effectively, low academic performance of the school, unhealthy communication within the school are cited as organizational reasons. Teachers stated that parents with communication problems, gossipy nature, selfishness, and psychological issues, as well as students with anger issues, poor academic performance, and psychological problems contribute to mobbing. Teachers believe that striving to do their job correctly is a major cause of mobbing. The consequences of mobbing include loss of motivation and reluctance to go to school, which are significant issues that can harm the organization. As a result of mobbing, teachers experience domestic unrest, anger issues, and physical fatigue. Teachers employ various coping methods such as trying to be strong, seeking support from the Ministry of National Education, seeking support from unions and legal channels, seeking support from colleagues, and seeking support from counseling services.

2024, xi + 88 Pages

Keywords: bullying, psychological harassment, bullying in the workplace, psychological violence

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
TEZ BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
2. GENEL (KURAMSAL) BİLGİLER.....	6
2.1 Yıldırma	6
2.1.1. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi	6
2.1.2. Yıldırmanın Tanımı.....	8
2.1.3. Yıldırma Süreci	10
2.1.4. Yıldırma Davranışları.....	14
2.1.6. Yıldırmanın Yönü	18
2.1.7. Yıldırmanın Tarafları	20
2.1.7.1. Yıldırmanın Mağdurları	20

2.1.7.2. Yıldırmanın Uygulayıcıları	21
2.1.7.3. Yıldırmanın İzleyicileri	22
2.1.8. Yıldırmanın Nedenleri	22
2.1.8.1. Yıldırmanın Örgütsel Nedenleri	22
2.1.8.2. Yıldırmanın Kişisel Nedenleri.....	24
2.1.8.2.1. Yıldırmanın Mağdurdan Kaynaklı Nedenleri	24
2.1.8.2.2. Yıldırmanın, Yıldırma Uygulayandan Kaynaklı Nedenleri.....	25
2.1.9. Yıldırmanın Sonuçları	25
2.1.9.1. Yıldırmanın Örgütsel Sonuçları	26
2.1.9.2. Yıldırmanın Kişisel Sonuçları	27
2.1.10. Yıldırma ile Baş Etme Yöntemleri ve Çözüm Önerileri	28
2.1.11. Yapılan Çalışmalar.....	31
2.1.11.1 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	31
2.1.11.2 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	33
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırmanın Yöntemi, Deseni ve Gerekçesi	36
3.2. Çalışma Grubu	36
3.3. Verilerin Toplanması ve Görüşme Formu	38
3.4. Verilerin Analizi	39
3.5. Araştırmanın Geçerliliği , Güvenirliği ve Tutarlılığı	40
4. BULGULAR	42
4.1. Öğretmenlere Yıldırma Uygulayanlar	42
4.2. Öğretmenlerin, Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri	42
4.3. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Nedenlerine İlişkin Görüşleri.....	47
4.3.1. Kişisel Nedenler	49
4.3.2. Örgütsel Nedenler	52

4.4. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Sonuçlarına İlişkin Görüşleri	53
4.5. Öğretmenlerin, Yıldırma ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Görüşleri	59
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	63
6. KAYNAKLAR.....	74
EKLER	85



TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri	37
Tablo 3.1 (Devam) Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri.....	38
Tablo 4.1. Öğretmenlere Yıldırma Uygulayanlar	42
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri	42
Tablo 4.2. (Devam) Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri	43
Tablo 4.3. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Nedenlerine İlişkin Görüşleri	48
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yıldırmanın Sonuçları	54
Tablo 4.5. Öğretmenlerin, Yıldırma ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Görüşleri.....	59

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklama

MEB

:Milli Eğitim Bakanlığı

TBMM

:Türkiye Büyük Millet Meclisi

VB.

:Ve Benzeri

VD.

:Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerdeki psikolojik baskıyı, Leymann (1996) “iş yerinde psikolojik terör” olarak adlandırmıştır. İş yerinde psikolojik terör, çalışanı engellemek ya da yıpratmak amacıyla ortaya çıkan duygusal saldırılardır. Bu saldırılar ast-üst veya meslektaşlar arasında yaşanabilir. Bu tür sistemli ve uzun süreli baskıları Leymann (1996), alan yazına, yıldırma (mobbing) adıyla kazandırmıştır. Matthiesen ve Einarsen (2007) yıldırmaı benzer bir şekilde tanımlamıştır. Bir ya da birden fazla kişinin; uzun süre ve düzenli olarak, kişi veya kişilere rahatsızlık verici ve olumsuz davranışlarda bulunarak, onları savunmasız bırakma durumudur. Başka bir ifade ile yıldırma, çalışılan ortamdaki stresin bir türüdür. Bir takım kişiler tarafından yapılan psikolojik saldırganlık olarak belirtilebilir (Zapf, 1999).

Yıldırma; süreklilik içeren, sistemli bir biçimde çalışanı sindirme amacıyla, psikolojik ve fiziksel olarak zarar veren saldırgan davranışlardır. Olumsuz davranışlara yıldırma diyebilmek için bu davranışların en az altı ay devam etmesi gereklidir. Ortalama olarak on beş ay sürmektedir. Kalıcı olumsuz etkileri 29-46 ayda ortaya çıkmaktadır (TBMM Meclis Araştırma Komisyonu, 2011).

Yıldırma davranışları; gereğinden fazla iş yükü, tehdit, görüşlere saygı göstermeme, karar sürecine dahil edilmeme, çalışanlara güvensizlik gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Şahin, 2022). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları; imalı konuşmalar, emeğin küçümsenmesi, kişinin sözünün kesilmesi, selam vermeme, imalı bakışlar, duymazdan gelme ve görmezden gelme olarak sıralanabilir (Uğurlu vd., 2012). Eleştiri, azarlama, fikirleri dikkate almama, iletişim kurmaktan kaçınma, çabanın takdir edilmemesi, bilgi saklama, dedikodu, sözlü taciz, tehdit etme, aşırı kontrol ve denetim, telefonla rahatsız etme, iş yapılmasını engelleme, ayrımcılık yapmak ve suçlamak yıldırma davranışlarıdır (Tınmaz & Yıldırım, 2023).

Yıldırmaı kimin uyguladığı, yıldırmanın yönünü göstermektedir. Amir konumundaki kişi alt pozisyonundaki kişiye; ast, üstüne veya aynı pozisyonundaki kişiler birbirlerine yıldırma uygulayabilir (Cemaloğlu & Ertürk, 2008). Herkes yıldırma mağduru olabilir. Bununla beraber kişiler; yıldırma uygulayan veya yıldırmaı karşı seyirci konumunda olabilir (Tınmaz, 2011).

Yıldırmanın çalışanlar üzerinde etkileri; psikolojik, fiziksel ve sosyal olmak üzere, üç başlıkta ele alınabilir. Psikolojik etkileri; mutsuzluk, kaygı ve depresyon olarak, sosyal etkileri; yalnız kalma isteği, iletişim güçlüğü olarak, fiziksel etkileri; yorgunluk ve sağlık sorunları olarak ortaya çıkmaktadır (Işık & İnegöl, 2023). Yıldırmaya uğrayanlarda; öfke, uykusuzluk, ilgisizlik, depresyon, dikkat eksikliği, işe yabancılaşma, motivasyon kaybı, gerginlik, psikosomatik yakınmalar, çaresizlik hissi, mesai arkadaşlarına güvensizlik, verimde azalma ve işten ayrılma eğilimi görülmektedir (Kanık, 2023).

Yıldırmanın nedenleri; örgütsel nedenler ve kişisel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır (Altunay vd., 2014). Örgütlerin bilinçli olarak kurdukları çalışma ortamı, liderlik biçimi, örgüt kültürü gibi özellikler, yıldırmanın örgütsel nedenleridir (Ceran & Pınar, 2022). Kişisel hırs, kıskançlık, yetiştirilme tarzı, kariyer, aile ortamı, toplumun sosyo-kültürel yapısı, yıldırmanın kişisel nedenleri olarak ifade edilebilir (Karataş, 2023).

Ekonomik nedenler, işsizlik oranlarının yükselmesi, çalışanların değersiz görülmesi, esnek üretim biçimlerinin oluşturduğu güvensizlik ortamı, yoğun iş temposu, çalışma saatlerinin fazlalığı, iş yerinde yıldırmaya zemin hazırlamaktadır (Türkiye Psikiyatri Derneği, 2023). Kurumlarda, bireyin sağlığını olumsuz olarak etkileyen, örgütün ve çalışanların verimini azaltan yıldırma; tek bir nedene bağlı olmayan karmaşık bir süreçtir. Yıldırma; kişinin işindeki konumu, kişilik özellikleri ve örgütsel koşullara bağlı olarak ortaya çıkan ve tüm dünyada görüldüğü gibi Türkiye’de de sıkça rastlanılan bir durumdur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014). Özel sektör çalışanları ile yapılan araştırmada katılımcıların %90’ı yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Yıldırım alp & Tur, 2021). Akgeyik vd. (2007) yaptıkları araştırmada, her dört çalışandan birinin, çalışma hayatı boyunca yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında çalışanların %27’sinin yıldırmaya tanık olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yıldırma hakkında yapılan 65 araştırmanın incelendiği çalışmada; yıldırmaya en fazla maruz kalan grubun özel sektör çalışanları olduğu, ikinci sırada sağlık çalışanlarının ve üçüncü sırada ise eğitim çalışanlarının olduğu belirtilmiştir (Çivilidağ, 2015). Son on yılda, yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma ile ilgili her sene, en az bir çalışma yapıldığı ifade edilmiştir (Dolapcı & Cemaloğlu, 2022).

TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’nda (2011) sunulan “Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Projesinin” anket sonuçlarına göre yıldırmaya; eğitim ve sağlık sektöründe, diğer örgütlere göre daha fazla rastlanıldığı

ifade edilmiştir. Ertürk (2013a)'e göre yönetici ve öğretmenlerin %4,1'i her gün yıldırımaya maruz kalmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin büyük bir kısmı yıldırımaya normal kabul etmektedir. Bu durum yıldırmanın okullarda sıkça görüldüğünü ve normalleştiğini gösterir niteliktedir. Doğancı ve Çakrak (2016)'a göre yıldırma dünya genelinde ve Türkiye'de sık rastlanan hem bireysel hem de toplumsal sonuçları olan bir sorundur. Yapılan bir çalışmada; eğitim sektörünün ve öğretmenlerin yıldırımaya açık kaynak olarak gösterilebileceği ifade edilmiştir (Stephan vd., 2018).

Türkiye'de eğitim kurumlarında yıldırma, 2000'li yılların başında çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Yıldırma ile ilgili Cemaloğlu (2007b) tarafından, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yıldırımaya uğrama düzeyleri üzerine olan çalışması yapılan ilk önemli çalışmalar arasındadır. Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin %50'sinin yıldırımaya maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Bu oran, Türkiye'deki eğitim kurumlarında yıldırmanın önemli bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırımaya ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların önemli bir kısmında yıldırma uygulayıcısı olarak okul yöneticilerine veya öğretmenlere odaklanılmıştır (Gökçe, 2009; Ortaç & Özen, 2009; Cemaloğlu & Okçu, 2012; Akan vd., 2013; Özgan vd., 2013; Özküşcu & İhtiyaroğlu, 2021; Kaya & Han, 2022; Çetin vd., 2023; Şengül vd., 2023). Yapılan bazı çalışmalarda okulda yıldırma uygulayanların; sadece okul yöneticileri ve öğretmenlerin değil; öğrencilerin ve velilerin de yıldırma uyguladığını ortaya koymuştur (Küçükçayır, 2016; Türk & Kıroğlu, 2018; Dinçkal & Başar, 2019; Dişli, 2022; Dolapcı & Cemaloğlu, 2022).

Türkiye'de yıldırma ile ilgili birçok çalışma yapılmış olup bazıları yukarıda ifade edilmiştir. Literatürde yıldırmanın uygulayıcısı olarak, idareciler ve öğretmenler üzerinde birçok araştırma yapılsa da öğrencilerin ve velilerin öğretmenlere uyguladıkları yıldırma davranışları konusunda bir boşluk olduğu görülmüştür. Yıldırmanın okulda öğretmen performansı ve eğitimin kalitesine yansıyan olumsuz etkisi dikkate alındığında fenomenin farklı boyutlarıyla incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan hareketle bu çalışmada, "öğretmenlerin; öğrenciler ve veliler tarafından uğradıkları yıldırma yaşantıları" incelenmiştir. Bu bağlamda "Öğretmenlerin veli ve öğrenci kaynaklı yıldırma yaşantıları nelerdir?" sorusuna cevap aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin deneyimlerine göre öğrenciler ve veliler tarafından maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını, yıldırmanın nedenlerini, yıldırmanın sonuçlarını ve yıldırma ile baş etme yöntemlerini ortaya koymaktır. Öğretmenlerin birbirlerine ve okul yöneticilerinin öğretmenlere uyguladıkları yıldırma ile ilgili çalışma sayısının daha fazla olması ve öğretmenlerin öğrenciler ve velilerden maruz kaldıkları yıldırma dikkat çekmek amacıyla çalışmanın konusu sınırlandırılmıştır. Çalışmanın genel amacına uygun olarak aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1. Öğretmenler, velilerden veya öğrencilerden kaynaklanan yıldırma yaşamakta mıdır?
2. Öğrenci ve velilerin hangi davranışları öğretmenler tarafından yıldırma davranışı olarak algılanmaktadır?
3. Yıldırmanın öğretmenler tarafından deneyimlenen nedenleri nelerdir?
4. Yıldırmanın etkileri ve sonuçları nelerdir?
5. Öğretmenlerin yıldırma ile baş etme yöntemleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yıldırma; toplumsal, bireysel ve örgütsel bağlamda olumsuz sonuçlar doğurabilen bir olgudur. Bunun farkında olunması, nedenlerinin tespit edilmesi ve önlemlerin alınması gereklidir (Altunay vd., 2014). Yıldırma, doğurduğu sonuçlar bakımından incelenmesi gereken önemli bir konudur (Karacaoğlu & Reyhanoğlu, 2006).

Yıldırma yurt dışında ve Türkiye’de üzerinde birçok araştırma yapılan bir konudur. Eğitim kurumlarında incelenen yıldırma davranışları, daha çok yöneticilerin astlarına ya da öğretmenlerin birbirine uyguladığı davranışları içermektedir. Öğretmenlerin, öğrenciler ve veliler tarafından maruz kaldığı, yıldırma davranışlarını kapsayan, yeterli sayıda çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma öğretmenlerin; veliler ve öğrenciler tarafından maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının belirlenmesi, bu davranışların nedenlerinin ortaya çıkarılması, yıldırma sonuçlarının belirlenebilmesi ve yıldırma ile baş etme yöntemlerinin ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorulan sorulara samimi ve doğru şekilde cevap verdikleri düşünülmektedir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının, araştırma sonucu

için yeterli nitelikte olduğu varsayılmaktadır. Araştırmanın kimliğinin ve araştırmanın yapıldığı ortamın, araştırmanın nesnelliğini etkilemediği varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2023-2024 eğitim ğretim yılı Samsun ili ve ilçelerinde; anaokulu, ortaokul, lise ve özel eğitim uygulama okulunda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Çalışma, nitel araştırma yöntemiyle yapıldığı için nitel araştırma yönteminin doğasından kaynaklanan ve elde edilen sonuçların genellenememesi ile ilgili sınırlılıklar bulunmaktadır.

1.6. Tanımlar

Mağdur/Kurban: Yıldırmaya uğrayan kişi.

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurumlarda çalışan ğretmen ve okul yöneticilerini ifade etmektedir.

Yıldırma: Bir kişi veya grubun bir kişiye baskı altına almak veya istediklerini yaptırmak amacıyla yaptıkları her türlü sözsüz ve sözlü harekete yıldırma denilmektedir.

2. GENEL (KURAMSAL) BİLGİLER

Bu bölümde yıldırmanın kuramsal temelleri açıklanacaktır. İlk olarak yıldırmanın tarihsel gelişimi ve tanımı, sonrasında yıldırmanın nedenleri, yıldırmanın sonuçları, yıldırma ile baş etme yöntemleri ve yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1 Yıldırma

2.1.1. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi

Yıldırma kelimesi, Almanya ve İskandinav bölgelerinde “yıldırma” anlamına gelen “mobbing”, Amerika, İngiltere ve Kanada gibi İngilizce kullanılan devletlerde “zorbalık” anlamına gelen “bullying” kelimesi ile ifade edilmektedir (Erdem, 2020). “Mob” kelimesi, Cambridge Dictionaries Online isimli sözlükte, “saldırı veya saygı sunma amacıyla bir kişinin etrafını sarmak” biçiminde açıklanmıştır. Türk Dil Kurumu’na göre ise “yıldırma”, bezdirmek, caydırmak, usandırmak anlamlarına gelmektedir (Durusu, 2019).

Yıldırma literatüre farklı isimlerle girmiştir; psikolojik taciz veya psikolojik terör, çalışanın istismarı (employee abuse), iş istismarı (work abuse), iş yerinde zorbalık (bullying in the workplace), kabalık (incivility), taciz (harassment), kötü davranış (mistreatment) (Gökçe, 2017).

Ayrıca Karcioğlu ve Çelik (2012) farklı ülkelerde çeşitli araştırmacıların yıldırma için kullandığı kavramları; “psikolojik taciz” (psychological harassment), “iş yerinde zorbalık” (bullying at workplace), “iş ya da iş gören tacizi” (work or employee abuse), “duygusal suistimal” (emotional abuse), “kurban etme” (victimisation), “gözdağı verme” (intimidation), “yatay şiddet” (horizontal violence), “psikolojik terör” (psychological terror), “psikolojik şiddet” (psychological violence), “iş yerinde psikolojik terör” (psychoterror at workplace) ve “psikolojik suistimal” (psychological abuse) olarak belirtmiştir.

İlk olarak Kuzey Avrupa’da işlenen bu konu, daha sonra Amerika, Avustralya gibi ülkelerde de çalışmalarla zenginleştirilmiştir. Avrupa dillerindeki araştırmalara “bullying-harassment” kavramı kullanılırken; dünyada geneli çalışmalarda “mobbing” kavramı kullanılmaktadır (Küçükçayır, 2016).

Mobbing olgusu ilk ortaya çıktığı zamanlarda, şu anki anlamı ile kullanılmamıştır. Etoloji uzmanı, Konrad Lorenz mobbing kavramını, hayvanlarla yaptığı çalışmada, saldırgan hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. Kavram, ilerleyen yıllarda çocukların saldırgan davranışlarını açıklamak için kullanılmıştır (Leymann, 1996).

Mobbing kavramı, çalışma hayatında ise ilk kez, 1980’li yıllarda Heinz Leymann tarafından ortaya konulmuştur. Leymann çalışmalarında, iş görenler arasında; benzer şekillerde, uzun süreli, düşmanca ve saldırgan birtakım davranışların olduğuna dair, saptamalarda bulunmuş ve mobbing kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2006). Bir davranışa mobbing denilebilmesi için, en az haftada bir kere ve düzenli bir şekilde en az altı ay uygulanması gereklidir. Davranışın süresi ve davranışın sıklığı mobbing davranışını belirlemede önemlidir (Leymann, 1996).

Psikolojik şiddet (mobbing) ile ilgili, İsveç’te Leymann (1996), Norveç’te Einarsen (1999-2000); Einarsen ve Skogstad (1996); Einarsen ve Rakkness (1997) ve Finlandiya’da Björkqvist vd. (1994) çalışmalar yapmışlardır (Zapf & Gross, 2001). Mobbing hakkında araştırmaların başlamasının başlıca nedeni, 1970’li yıllarda İsveç’te ve sonrasında diğer ülkelerde çalışma hayatını etkileyen hukuksal düzenlemelerdir (Fettahoğlu, 2008).

2000 yılına gelindiğinde ise Finlandiya’da yürürlüğe koyulan, “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı” yasasına, fiziksel şiddet kavramına ek olarak psikolojik şiddet de eklenmiştir. Danimarka’da ise 2004 yılında oluşturulan yasa tasarısına, psikolojik tacizin neden olduğu psikolojik rahatsızlıklara yönelik önlemler eklenmiştir (Tınaz, 2006). Brezilya’nın %90’ında yıldırma ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Fakat bu düzenlemelerin çoğu kamu sektörüne yönelik yapılan düzenlemelerdir (Vieira vd., 2024).

Yurtdışında yıldırma ile ilgili çalışmalar sürerken yıldırma olgusu 2000’li yılların başında Türkiye’de kendine yer bulmaya başlamıştır. Çelik (2005) yurt dışında bilinen bununla beraber Türkiye’de henüz kendine yer bulamayan mobbinge dikkat çeken ilk araştırmacılarıdır. Örgütlerde var olan ama adı konulmamış bir kavram olarak bahsetmiştir. Bu kavramın ülkemizde hızla yaygınlaşacağından ve Türkçe karşılığının bulunması gerektiğine dikkat çekmiştir.

Bununla beraber yıldırma ile ilgili Türkiye’de öncü olacak bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları; yıldırmanın kavramsal olarak yapısı (Tınaz, 2006; Cemaloğlu, 2007a), yıldırmanın yönü (Cemaloğlu & Ertürk, 2008), yıldırmanın cinsiyet yönünden incelenmesi (Cemaloğlu & Ertürk, 2007), yıldırma eylemlerini önlemede sendikaların rolü (Yücetürk, 2012), örgütsel bağlılık ve yıldırma ilişkisi (Şener, 2013) ve çalışanların yıldırma maruz kalma düzeyleri (Çiftçi vd., 2013) olarak sıralanabilir. Türkiye’de yıldırma ile ilgili araştırmalar devam ederken 2006 yılında önemli bir gelişme yaşanmıştır. Bir çalışan yıldırma yaşadığını öne sürerek dava açıp kazanmıştır (Miser, 2006). Bu gelişmelerle Türkiye yıldırma olgusunu tanımaya başlamıştır.

Yıldırmanın tarihsel gelişimi özetlenirse; 1980’li yıllarda Kuzey Avrupa’da ortaya çıktığı, Amerika ve Avrupa kıtasında önem kazanarak 2000’li yılların başında Türkiye’ye geldiği söylenebilir. Bu zaman zarfında, kavram olarak iş yaşamında yer bulduğu ve yasalara girdiği ifade edilebilir.

2.1.2. Yıldırmanın Tanımı

Yıldırma, son dönemlerde örgüt psikolojisi alanında çalışanların sıklıkla kullandıkları bir kavramdır. Yıldırma; yok sayma, sindirme ve bastırma gibi anlamlara gelmektedir (Tutar, 2004). Yıldırma, iş yerinin huzurunu bozan ve verimini olumsuz etkileyen, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını bozan bir olgudur (Mercanlıoğlu, 2010). Kişilerin birbirlerine veya bir grubun, bireye olumsuz davranışlar sergilemesine, yıldırma denilmektedir (Aygün, 2012). Yıldırma, kişiyi taciz ve istismar eden; kişiyi işten uzaklaştırmak için yapılan saldırgan davranışlardır (Davenport vd., 1999).

Yıldırma; kişinin sistematik bir şekilde aşağılanması, küçük düşürülmesi, bilmesi gereken konulardan mahrum bırakılması, hakkında dedikodular çıkarılması biçiminde olumsuz davranışları barındıran; ruhsal, sosyal ve fiziksel açıdan rahatsız edilerek işten ayrılmasına sebep olan bir süreçtir (Karcıoğlu & Çelik, 2012). Yıldırma, örgütlerde belirli zaman içinde; üst, ast veya aynı pozisyondaki çalışanlar tarafından yapılan; dedikodu, iftira, sosyal izolasyon ve söylenti gibi olumsuz nitelikteki davranışlar olarak ifade edilmektedir (Akgeyik vd., 2007). Yıldırma; başkalarının boyun eğmesini sağlamak için, cinsel veya ırkçılık amacı gütmeyen, sözlü veya sözsüz düşmanca içerikli davranışlardır (Keashly, 1998).

İş yerlerinde, kişiler arasında istenmedik bazı davranışlar sergilenmektedir. Çalışan kişilerin birbirlerine karşı sergiledikleri olumsuz davranışlara yıldırma denilmektedir (Cerit, 2013; Otrar & Özen, 2009).

Yıldırma, iş yerlerinde çalışan insanların sergiledikleri olumsuz davranışları veya tutumları belirtmek için kullanılmaktadır. İnsanlarla alay etmek, insanlar hakkında dedikodu çıkarmak, insanları dışlamak ve insanları yalnız bırakmak yıldırmaya örnek olarak verilebilir (Ertürk, 2013b). Yıldırma, herhangi bir bireyin çevresinde güç toplayarak ya da mevcut gücüne dayanarak; mağdur olarak seçilen kişiyi işten çıkarmak maksadıyla; gizli veya açık şekilde, sistematik biçimde uygulanan ve kurbanın kendini savunamadığı her türlü zarar verici davranış olarak tanımlanabilir (Fettahlıoğlu, 2008). Örgütlerin en büyük problemlerinden biri olan yıldırma, genel itibari ile bir kişi ve grubun, sistematik bir biçimde

bir kişiye karşı uyguladığı; bezdirici, taciz edici, yıldırıcı söz ve davranışların tümüne karşılık gelmektedir (Yıldırım alp & Tur, 2021).

Yıldırma; iş yerinde çalışanların, astlarına, üstlerine veya eşit düzeydeki çalışma arkadaşlarına karşı sistematik şekilde uygulanan şiddet, tehdit, küçük düşürme, aşağılama ve bezdirme biçimindeki her türlü davranıştır (Tutar & Uslu, 2018). Bütün olarak incelendiğinde psikolojik yıldırma; içinde farklı şekillerde psikolojik şiddeti içeren, kişinin iş hayatını ve sosyal yaşamını olumsuz olarak etkileyen, planlı, sık tekrarlanan ve uzun süreli olumsuz davranışların bütünüdür (Çiftçi vd., 2013).

Mobbing (yıldırma-psikolojik şiddet), harassment (taciz) ve bullying (zorbalık) kelime anlamları olarak farklı olsa da çalışmalarda; bilinçli uygulanan şiddet, mağduriyet, sözlü veya dolaylı şiddet, zorbalık gibi anlamları içerdikleri için aynı anlamda kullanılmışlardır (Einarsen, 1999). Kaynaklarda “yıldırma” farklı isimlerle kullanılmıştır. Bu kullanımlardan bazıları; duygusal suiistimal (emotional abuse), psikolojik terör, zorbalık taciz (harassment), kurban etme (victimisation), kötü muamele (mistreatment), iş yerinde zorbalık (bullying in the workplace), nezaketsizlik (incivility), sağlık için tehlikeli liderlik (health endangering), günah keçiliği (scapegoating), zorbalık (bullying), iş istismarı (work abuse), iş yeri travması (workplace trauma), adi zorbalık (petty tyranny), çalışanı suistimal (employee abuse) ve mobbing terimleridir. “Mobbing” çoğunlukla İskandinav bölgelerinde kullanılırken; Kanada, Amerika ve İngiltere’de “bullying” ifadesi kullanılmaktadır. Bütün bu ifadeler ve kullanımlar yıldırmaya karşılık gelmektedir (Gökçe, 2009).

Yurt dışı kaynaklarda “yıldırma” kavramına karşılık olarak birden çok terim kullanılması durumu Türkçe alan yazında da geçerlidir. Türkiye’de çoğunlukla “mobbing” kelimesi kullanılsa da “yıldırma” ve “duygusal zorbalık/taciz” olarak da kullanılmıştır (Cengiz, 2010). Mobbing kavramı Türkiye’ye “işyerinde duygusal taciz” olarak girmiştir. Daha sonra Türkiye’de “yıldırma” kelimesi ile kullanılmaya devam edilmiştir (Dökmen, 2004). Türkçe yapılan çalışmalarda, “yıldırma” ifadesi, genel olarak kabul edilmiştir (Erdem, 2020). Bunun yanında 6701 numaralı “*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*” iş yerinde yıldırma kavramını kullanmıştır (6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016). Yukarıdaki açıklamalar ışığında, çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde; mobbing kavramının karşılığını verebilmesi, Türkçe kelime olması ve anlam bütünlüğünü korumak amacıyla “yıldırma” ifadesi kullanılacaktır.

Bu çalışmada yıldırma ölçütü olarak TBMM Meclis Araştırma Komisyonu (2011)'nın yıldırma tanımı ve ölçütü dikkate alınmıştır. Yıldırma; süreklilik içeren, sistemli bir biçimde çalışanı sindirme amacıyla, psikolojik ve fiziksel olarak zarar veren saldırgan davranışlardır. Olumsuz davranışlara yıldırma diyebilmek için bu davranışların en az altı ay devam etmesi gereklidir.

2.1.3. Yıldırma Süreci

Leymann, yıldırmaı dört aşamadan oluşan bir süreç olarak incelemiştir. Bu aşamaları; tetikleyici bir olay, saldırma ve damgalama, yönetimin sürece dahil olması ve işine son verilme olarak, başlıklara ayırmıştır (Daşçı, 2014):

1. Aşama: *Tetikleyici kritik bir olay*: Bu evrede genel olarak, çalışma sırasında yıldırmaı harekete geçirecek, kritik bir olay meydana gelir. Bu kritik olayın, nelere neden olabileceğinin detayları, şu an için bilinmemektedir. Yapılan bu davranış; kısa bir zaman içinde, çalışma arkadaşları ve yönetimin etkileriyle, yıldırma davranışlarına dönebilir.

2. Aşama: *Saldırma ve damgalama*: Günlük yaşanan iletişim ve etkileşim dahilinde yaşanan davranışlar, yaklaşık olarak her gün ve uzunca bir süre, düzenli bir şekilde ve saldırganca devam ediyorsa, rahatsız edici davranışlara dönüşebilir. Bu davranışlar, bireye yaralayıcı zarar verebilir veya kişiyi ortamdaki soyutlayabilir. Tüm bu davranışlar, gün geçtikçe, bireyi cezalandırmaya ilişkin eylemler olarak algılanmaya başlayabilir. Saldırganca davranışlar; bireyin itibarını sarsma (iftira, dedikodu, alay etme vs.), kişiye sorumluluk, görev vermeme, iletişim kurmama, alaycı bakışma, kişiyi grup içinden soyutlama veya kişiye ilişkisiz ve anlamsız görevler vermek şeklinde sıralanabilir.

3. Aşama: *Yönetimin sürece dahil olması*: Yönetim veya yönetici konumundaki kişiler, olaya dahil olduğunda resmi bir durum meydana gelir. Bu durumda mağdur kişi, hak ihlali yaşandığından söz edebilir. Bireyin iş arkadaşları ve yönetim, kişinin yaptığı iş ile ilgili olmayan, kişisel özellikleriyle olumsuz açıklamalarda bulunabilir. Bu durumda yönetim de yıldırma sürecine dahil olmuş olur.

4. Aşama: *İşine son verilme*: Çalışılan ortamda, yaşanan bu durumlar sonucunda kişi işinden çıkarılır. Bu durum, kişinin sosyal hayatını da olumsuz etkiler.

Leymann'ın bu modeli, daha çok Kuzey Avrupa bölgesindeki ülkelere uymaktadır. Akdeniz ülkelerinin özelliklerini daha iyi yansıttığı düşünülen, altı aşamalı "İtalyan-Ege Modelinin", Türkiye'ye daha uygun olduğu söylenebilir. Bu modele göre yıldırma sürecinin aşamaları şu şekildedir:

1. Niyetlenmiş çatışma aşaması,
2. Yıldırmanın başlaması aşaması,
3. Psikosomatik problemlerin görülme aşaması,
4. Yönetimin duruma müdahale aşaması,
5. Mağdurun fizyolojik ve psikolojik durumunun kötüleşmesi aşaması,
6. İşten ayrılması aşaması olmak üzere altı aşamadan oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Sıfır yıldırma durumu, bütün örgütlerde görülebilen rutin ve doğal iş yaşamını ifade etmektedir. Bu basamakta, sıradan çatışmalar görülebilir, ufak görüş ayrılıkları ve tartışmalar yaşanabilir (Çobanoğlu, 2005). Bireyler arasındaki kültür, düşünce ve duygu farklılıkları göz önüne alındığında, herhangi bir iş konusunda herkesin aynı düşünceye sahip olması beklenemez. Bundan hareketle, sıfır yıldırma durumunda ortaya çıkabilecekler, her örgütte yaşanabilecek doğal bir durum şeklinde ifade edilebilir (Fettahlıoğlu, 2008).

1. Niyetlenmiş Çatışma Aşaması

Bu basamakta, mağdur belirlenmiş ve ona karşı bir yönelim olmuştur. Buradaki amaç, kişiyi köreltmek ve sindirmektir. İş tartışmaları, amacından çıkıp özel meselelere doğru kaymıştır (Çobanoğlu, 2005). Bu aşamada, yıldırmanın ilk belirtileri sayılabilecek, olaylar meydana gelebilmektedir. Bu aşama henüz yıldırma olarak nitelendirilememektedir.

2. Yıldırmanın Başlaması Aşaması

Yıldırma sürecinde gösterilen davranışların hepsinin, bireyi işinden uzaklaştırmak maksadıyla yapılan saldırgan davranışlar olduğu söylenemez (Tınaz, 2006). Bu basamakta mağdur; yapılan davranışların ne olduğunu, çevresinde olup biteni, çalışma arkadaşlarının farklı davranışlarının nedenlerini anlamaya ve merak etmeye başlar (Çobanoğlu, 2005). Bu değişen davranışların her gün ve uzun süre devam etmesi, bu davranışların içeriklerini değiştirebilir ve mağdur üzerinde zarar verici şekilde kullanılabilir (Leymann, 1996). Buradan hareketle, bu aşamada yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiği ve artık yıldırmanın görülmeye başlandığı söylenebilir.

3. Psikosomatik problemlerin görülme aşaması

Yıldırma sürecinin bu kısmında mağdur, aşırı iştah veya iştahsızlık gibi sağlık sorunlarının bulunduğunu fark eder. Çalıştığı yere, kendisine ve çalışma arkadaşlarına olan güven duygusunu yavaş yavaş yitirmektedir. Uyku bozuklukları meydana gelmiştir. Çalışma

isteğini kaybetmektedir. Mağdur, durumunun kötüye gittiğini gördükçe psikolojik sağlığı daha da bozulacaktır (Çobanoğlu, 2005).

4. Yönetimin duruma müdahale aşaması

Bu basamakta yönetim; pasif veya aktif olmak üzere iki farklı hareket tarzı gösterebilmektedir. Yönetim yıldırmaya müdahale ederse bu durum son bulabilir. Fakat yönetim; ön yargılı davranırsa, problemi görmezden gelirse mağduru suçlayıcı davranırsa olumsuz yıldırma döngüsüne katılmış olur (Leymann, 1996).

Yıldırmanın, bu basamakta iyice ortaya çıktığı ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarının mağdurun hatalarını bulması, kişi hakkında damgalayıcı konuşmaların yapılması, mağdurun işten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Alınan izinlerin ve sağlıkla ilgili istirahatlerin artması, yıldırma belirtileri olarak ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005). Bu durum, genel olarak yönetimin yaşanan olaylarla ilgili sorumluluğu kabul etmediği olaylarda görülmektedir (Leymann, 1996).

Bu basamakta yönetim, sorumlu olduğu “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolünü” üzerine almayarak bir başka deyişle reddederek yıldırma süreci içinde yerini almış ve döngüye katılmış olmaktadır (Tınaz, 2006). İnsan kaynakları birimi de genel olarak yönetimle aynı anlayışla mağdur aleyhine kararlar alır. Ayrıca performans yönetimi ve değerlendirme sürecinde adaletli davranılmaz (Çobanoğlu, 2005). Tüm bu açıklamalar ışığında yıldırmada yönetimin tutumunun önemli olduğu görülmektedir. Yönetimin tavrı yıldırmanın son bulmasına veya tam tersi mağdurun yaşadığı yıldırma davranışlarının, iş yerindeki bütün paydaşlar tarafından uygulanmasına neden olduğu söylenebilir.

Yıldırma davranışını sergileyenler, yönetimin yıldırmaya sessiz kalmalarını ve yönetim tarafından destek verildiğini gördüklerinde yıldırma davranışlarına devam ederler. Bu durum alan yazında “Organization-motivated violence (örgütün desteklediği şiddet)” olarak tanımlanmaktadır (O’leary vd., 1996).

5. Mağdurun Fizyolojik ve Psikolojik Durumunun Kötüleşmesi Aşaması

Bu aşamada, yıldırmaya maruz kalan kişi, sorunlarını çözebilmek adına psikolojik destek almaya çalışabilir. Bunun çalışanlar tarafından duyulması, mağdur kişinin “zor”, “akıl hastası” veya “paronayak” olarak damgalanması ihtimali olduğu için bu aşama önemlidir (Tınaz, 2006). Mağdurun yaşadığı yıldırmanın iyi anlaşılabilmesi ve detayına inilememesi, yanlış teşhis koyulmasına neden olabilmektedir. En fazla karşılaşılan yanlış teşhisler; manik depresif, kişilik bozukluğu ve paranoyaklık olarak ifade edilebilir (Leymann, 1996).

Yıldırma ile ilgili bilgisi yeterli seviyede olmayan yönetim ve sağlık uzmanları, yanlış tanılarla bu olumsuz döngüyü hızlandırabilirler. Yıldırma mağduru kişi, problemlerin çözümü için çeşitli merkezlere başvurabilir. İş yerinde alınan yardımdan fayda sağlanacak bir ortam oluşturmak yerine, uzun süren hastalık izinleri ve iş yerinden uzaklaşma yolu tercih edilmektedir. Genellikle bu aşamanın sonu, işten zorunlu ayrılma ya da çıkarılmaya varır (Tınaz, 2006). Mağdurun bu aşamada yaşadığı “çaresizlik aşaması” olarak isimlendirilebilir. Bu aşama sonucunda, mağdur yıldırma ile kurtulamayacağını düşünebilir (Fettahlıoğlu, 2008). Bunlara göre; yıldırma mağduru kişinin psikolojik destek almasının hatta destek alacağı kurumun, kişi veya kişilerin alanında uzman olmasının, önemli olduğu görülmektedir. Buna yeteri kadar önem verilmezse, yanlış teşhisin tedaviyi engelleyeceği söylenebilir. Süreç sağlıklı yürütülemezse bunun sonucunda işten ayrılma veya çıkarılmanın kaçınılmaz son olacağı ifade edilebilir.

6. İşten ayrılması aşaması

Bu, yıldırmanın son aşamasıdır. Bu aşamada genel olarak; kovulma, istifa etme ya da istifa ettirilme, işten ayrılma, erken emekliliğe zorlanma ya da önemli travmatik olaylarla sonuçlanabilir (Çobanoğlu, 2005). Bu aşama sonucunda mağdur kişi, işinden olduğu gibi sosyal çevresinden de uzaklaşabilir veya uzaklaştırılabilir (Fettahlıoğlu, 2008). Yaşanan bu olaylar “Travma Sonrası Stres Bozukluğuna” neden olabilir (Tınaz, 2006).

Gökçe (2009), yıldırmanın dört adımda gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bu adımlar:

1. Örgütte önemli bir olayın ortaya çıkması ve saldırgan davranışların belirmesi

Örgütte yıldırma tetikleyici herhangi bir olayın yaşanmasıdır. Bu aşamada yıldırmaya sebep olacak davranışlar, ortaya çıkmaya başlar.

2. Yıldırmanın başlaması ve mağduru lekeleme aşaması

Burada saldırgan içerikli davranışlar, bir müddet sonra mağduru cezalandırmaya yönelik olmaya başlar. Çoğunlukla mağdurun yetersizliklerine saldırılır. Mağdur kendini savunamaz duruma gelebilir. Mağdurun psikolojik sağlığı etkilenir. Mağdurun içinde bulunduğu durum, örgütte problem haline gelir.

3. Ciddi Travma

Burada mağdur ile ilgili dedikodu ve iftiralara inanılır. Bunun yanında, mağdura yönelik ön yargılar başlar. Örgüt yönetimi de bu söylemlerden etkilenir ve mağdur iş yerinde sorunlar yaşar. Bu durumda, mağdurun hakları ciddi şekilde çiğnenir.

4. Kovulma

Bu kısımda, yıldırma çok ciddi bir boyuta ulaşmıştır. Bunun sonucunda, mağdur işinden olabilir.

2.1.4. Yıldırma Davranışları

Yıldırma; kişiye eziyet etmek, kişiyi engellemek, yıpratmak amacıyla tekrar eden ve devamlı olarak yapılan eylemlerdir. Herhangi bir davranışa “yıldırma” diyebilmek için hedef olan kişiyi kışkırtması, kişiye baskı yapılması, kişiyi korkutması ve kişinin rahatsız etmesi gerekir (Gökçe, 2017).

Yıldırma, farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Kinaye veya ima etmek, insanları haksız yere suçlamak, insanları küçük düşürmek, dedikodu yapmak, insanları duygusal olarak istismar etmek ve taciz gibi yollar örnek olarak verilebilir. Yıldırma her kültürde aynı şekilde ortaya çıkmayabilir (Ertürk, 2013b).

Mağdura ders verdirmeme, iftira, mağdurdan bilgilerin gizlenmesi, denetleme, baskı oluşturma, kayırma, mağdura değersiz hissettirilme, dedikodu ve gruptan dışlama davranışları yıldırma davranışları, olarak ifade edilmiştir (Cemaloğlu & Şahan, 2014).

İletişimi engellemek, kişinin varlığını görmezden gelmek, kişinin sorularına cevap vermemek, konuşmasına izin vermemek, gizli şekilde tehdit etmek, iz bırakmayan zararlar vermek, tehdit etmek, bağırarak, alay etmek yıldırma davranışları olarak sıralanabilir (Camerino & Marlasca, 2018).

Kişiyi lakap takma, her olumsuz durumdan kişiyi sorumlu tutma, yetersiz hissettirme, iftira atma, dedikodu yapılması, gruptan dışlama gibi davranışlar yıldırma davranışları olarak ifade edilebilir. Fiziksel istismar, cinsel saldırı gibi davranışlar da ileri düzey yıldırma davranışları olarak tanımlanabilir (Ceran & Pınar, 2022). En sık görülen yıldırma davranışları; yapılan işi takdir etmeme, yapılan işi eleştirme, mağdur hakkında dedikodu yapma olarak ifade edilebilir. Cinsel tacize uğramak, fiziksel şiddete maruz kalmak, fiziki görünüm dolayısıyla alay edilmek, etnik kökenden dolayı alay edilmek ise daha az sıklıkla görülen yıldırma davranışlarıdır (Çelik & Peker, 2010).

Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kaldıkları davranışlar; kendileri için önemli olan bilginin gizlenmesi, fikirlerinin önemsenmemesi, dedikodularının çıkması, kendilerine sataşılması, aşağılayıcı söz veya davranışlarda bulunulması, kişisel alana saldırı ve yolunu kesme olarak ifade edilebilir (Akkoç, 2020).

Altunay vd. (2014) yıldırmanın türlerini; sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, iletişim oluşumunu engelleme, kişinin mesleki durumuna yapılan saldırılar, kişinin itibarına ve sağlığına yapılan saldırılar olarak ifade etmişlerdir.

Jennifer vd. (2003) yıldırma ile ilgili olarak aşağıdaki durumları belirtmişlerdir:

Bireylerin, mesleki pozisyonlarını tehdit etme: Aşağılama, onur kırıcı davranışlar veya sözler, utandırma, küçümseyici tavırlar, mesleki çalışmaları hakkında gerçek olmayan sözler söyleme örnek olarak verilebilir.

Bireylerin, kişilikleri hakkında tehdit edici sözler söyleme: İsim takma, yaptığı iş için kişinin yaşı veya genç olduğunun söylenmesi, gözdağı vermek, örnek olarak verilebilir.

Sosyal yaşamdan dışlama: İş yeri yemeklerine davet edilmeme, örgüt imkânlarından yararlanmayı engelleme, örgüt içi bilgilerden haberdar etmemek örnek olarak verilebilir.

Gerçekçi olmayan iş yükü: Yapılması çok zor ya da imkânsız görevler verilmesi, işler için az zaman verilmesi, çalışmaları nedensizce sona erdirmeye örnek olarak verilebilir.

Tutarlı olmayan davranışlar: Anlamsız ve onur kırıcı işler verilmesi, yetki ve sorumlulukların alınması, yapılan işlerin kötü yapıldığının söylenmesi örnek olarak verilebilir.

Fiziksel olarak zarar verme: Fiziksel olarak zarar verme şeklinde gerçekleşebilir.

Leymann ise çalışma yaşamında, yıldırma davranışı olmasından kuşulanılacak 45 farklı belirtiyi iletişim, sosyal ilişkiler, mesleki ve özel yaşamın niteliği, sosyal konum ve sağlık olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Bu kategorilerden her biri, mağdura karşı uygulanan farklı bir saldırı biçimini ifade etmektedir (Davenport vd., 1999). Bu yıldırma davranışları, aşağıda başlıklar halinde verilmiştir:

İletişime Yönelik Saldırıları:

- Yönetici, mağdurun kendini ifade etmesini engeller,
- Mağdurun sözü sürekli kesilir,
- Çalışma arkadaşları, mağdurun kendini ifade etmesini engeller,
- Mağdur, küçümsenir veya azarlanır,
- Mağdurun özel yaşantısı eleştirilir,
- Mağdurun yaptığı işler eleştirilir,
- Mağdur, telefon ile rahatsız edilir,

- Mağdura sözlü tehditlerde bulunulur,
- Mağdur, yazılı tehditler alır,
- Bakış ve davranışlar ile mağdur yalnızlaştırılır,
- Mağdura imalarda bulunularak yalnızlaştırılır.

Sosyal İlişkilere Saldırıları:

- Mağdur ile genellikle konuşulmaz,
- Mağdura söz hakkı verilmez,
- Ofiste uzak bir konumda çalışmaya zorlanır,
- Çalışma arkadaşları ile konuşması yasaklanır,
- Mağdur yokmuş gibi davranılır.

Sosyal Konuma Saldırıları:

- Mağdurun arkasından konuşulur,
- Mağdur ile ilgili dedikodular söylenir,
- Mağdur gülünç duruma düşürülür,
- Mağdurun akıl sağlığı hakkında söylentiler yayılır,
- Mağdurun ruh sağlığı uzmanına gitmesi konusunda baskı yapılır,
- Mağdurun fiziksel engeli varsa alay edilir,
- Mağdurun yürüyüşü veya konuşma tarzı taklit edilir,
- Mağdurun siyasi görüşüne veya dini inançlarına saldırılır,
- Özel yaşama saygı duyulmaz,
- Irkçılığa maruz kalabilir,
- Gururunu zedeleyecek işlere zorlanır,
- Mağdurun aldığı kararlar sorgulanır,
- Mağdura küfürlü veya küçük düşürücü sözler söylenir,
- Mağdura sözlü veya sözsüz cinsel saldırıya maruz kalabilir.

Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları:

- Mağdura iş verilmemeye başlanır,
- İşini düzgün yapamaması için engelleyici tutum sergilenir,
- Mağdura mantıksız işler verilir,
- Uzmanlık alanından düşük işler verilir,
- Gurur zedeleyici işler verilir,

- Mağduru beceriksiz göstermek adına, kendisinin yeteneklerini aşan işler verilir.

Sağlığa Yönelik Saldırıları:

- Mağdurun sağlığına zarar verici işlerde çalışması sağlanır,
- Mağdur, fiziksel şiddete uğramakla tehdit edilir,
- Mağdura şiddet uygulanabilir,
- Mağdurun ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına uğraşılır,
- Mağduru zarara sokmak için uğraşılır,
- Mağdurun iş yerine veya evine zarar verilebilir,
- Mağdur cinsel tacize uğrayabilir.

Leymann yukarıdaki davranışlarla birlikte, yıldırmanın belirlenmesinde faydalı olabilecek 15 davranış daha belirtmiştir (Tınaz, 2006):

- Bilgisayar, lamba, telefon vb. iş ile ilgili bireye ait olan malzemeler, ansızın kaybolur ya da bozulur. Yenileri tedarik edilmez.
- İş yerinde çıkan tartışmaların sıklığı artar.
- Sigaradan rahatsız olan birinin yan masasına, bu durumun bilinmesine rağmen, çok fazla sigara içen biri geçirilir.
- Kişi odaya girdiğinde, konuşulan konu değiştirilir veya konuşma bitirilir.
- Kişi, işlerle alakalı önemli haberler ve gelişmelerin dışında tutulur.
- Kişi hakkında farklı söylentiler çıkarılır, yayılır.
- Kişiye kapasitesinin altında veya kendisi ile alakalı olmayan işler verilir.
- Kişi, yaptığı her işte gözlendiğini düşünür.
- Kişinin, telefon konuşmaları, mola zamanları, iş giriş ve çıkış saatleri gibi zaman konuları detaylıca kontrol edilmektedir.
- Kişi, diğer kişiler tarafından sürekli olarak küçümsenir ve eleştirilir.
- Kişi, sorduğu sorularına ve isteklerine cevap alamaz.
- Kişi, diğer çalışma arkadaşları veya üstleri tarafından, kontrolsüz tepkiler göstermesi için kışkırtılır.
- Kişi, iş yerindeki kutlama ve organizasyonlara kasıtlı olarak davet edilmez.
- Kişinin giyimi ve dış görünüşü ile alay edilir.
- Kişinin iş ile alakalı tavsiyeleri kabul görmez.
- Kişi, daha düşük pozisyonda çalışan kişilerden daha az ücret alır.

Yıldırma sadece iş yerinde fiziki olarak gerçekleşmez. E-mail, whatsapp gibi sanal ortamlar kullanılarak da gerçekleşebilir. Günün her saati toplantı yapma, resmi tatil ve mesai saatleri dışında veya gece geç saatlerde ulaşılabilir olma ve denetlenme, herkesin görebileceği sanal ortam veya uygulamalarda hakaret edici veya küçük düşürücü sözler yazma gibi, fiziki ortam dışında da yıldıırma davranışlarının sergilendiği görülmektedir (Yıldıırmalp & Tur, 2021).

Siber-yıldıırma, kavramsal olarak, ilk defa ABD’de ortaya çıkan bir kavramdır. İnternet ortamında meydana gelen, taciz, tehdit ve hakaretler siber-yıldıırma olarak ifade edilebilir. Örnek olarak 2011 yılında Münster Üniversitesi, ergenler ve yetişkin gençlerle yapılan araştırmada katılımcıların %36’sının siber-yıldıırmaya maruz kaldığını ortaya koymuştur (Gabler, 2013).

Sanal dünyanın çeşitli araçları ile e-posta, mesajlaşma uygulamaları, mobil uygulamalar, elektronik yazılımlar ile dijital dünyada yıldıırma uygulanabilmektedir (Atatanır, 2021). Siber-yıldıırma bugüne kadar incelenen geleneksel yıldıırmanın özel bir biçimidir. Siber-yıldıırma, teknolojik araçlar ve sosyal medyanın gelişmesine paralel olarak ortaya çıkmış, teknoloji ve yeniliklerle beraber gelişmeye devam etmektedir (Demirtaş & Karaca, 2018).

Siber-yıldıırmanın başlıca özellikleri aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Fellinger, 2012):

Etki alanı yüksektir: Siber-yıldıırma fiziki ortamın dışında da devam etmektedir. Siber-yıldıırma, teknolojik araçlar ve internet ortamı vasıtası ile zamansız bir hale gelmiştir. Sürekli bir ortama ihtiyaç olmadığı için etki alanı yüksektir denilebilir.

Etki süresi uzundur: Siber-yıldıırma genellikle yazılı ortamda gerçekleştiği için, günün her saati, mağdura yazılı iletiler gidebilir. İletiler kayıtlı kalabildiği için mağdur, tekrar tekrar etkilenebilir.

Etkisi yoğunlaşmaktadır: Siber-yıldıırma uygulayıcıları, teknolojik ağlarda kendilerini gizleyebilmektedirler. Bunun yanında sosyal mecralarda ve internet ortamında, yıldıırmayı uygulayan kişilerin merhamet ve empatisi daha azdır. Bundan dolayı yıldıırmanın etkisi yoğunlaşmaktadır.

2.1.6. Yıldıırmanın Yönü

Bireyler; din, dil, ırk, yaş veya statü fark etmeksizin yıldıırmaya maruz kalabilir. Araştırmalar, genel olarak örgütlerde statü farkı bulunan kişiler arasındaki yıldıırma eylemlerine odaklanmışlardır. Yıldıırma davranışlarının yönü, yıldıırma eylemini

gerçekleştiren ve yıldırmaya maruz kalan birey/bireylerin statülerine göre adlandırılmaktadır (Durusu, 2019).

Yıldırma; örgüt içinde bireylerin astları, üstleri ya da eşit statüde olan kişilerce sistematik şekilde uygulanan, kötü davranış, aşağılama, tehdit ve şiddet benzeri davranışlardır (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Buna göre yıldırma, sadece üstlerin astlara uyguladığı bir davranıştan ziyade; üstlerin astlara, astların üstlere veya eşit pozisyonundaki çalışanların birbirlerine uyguladığı bir davranış olarak tanımlanabilir.

Vandekerckho ve Commers (2003), yıldırmayı, uygulandığı yöne göre “aşağı doğru yıldırma”, “yatay yıldırma” ve “yukarı doğru yıldırma” olarak ifade etmişlerdir. Aşağı doğru yıldırma bir kişinin astına uyguladığı yıldırma türüdür. Yatay yıldırma, aynı pozisyona sahip kişiler arasında oluşan yıldırma türüdür. Yukarı doğru yıldırma ise astın üste uyguladığı yıldırma türüdür. Cemaloğlu ve Ertürk (2008) yıldırmanın yönü ne olursa olsun örgüt içi olumsuzluklara yol açmaktadır.

Yıldırma, genellikle astlara uygulanmaktadır. Aynı pozisyonundaki kişiler arasında da yıldırma görülmektedir. Astları tarafından yıldırmaya maruz kalan üstler de görülmektedir (Einarsen, 1999). Özel sektör çalışanlarıyla yapılan çalışmada katılımcıların %80’i yönetici pozisyonu kişilerden, %20’si aynı pozisyonundaki çalışma arkadaşlarından yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, yöneticilerin astlara ve aynı pozisyonda çalışan kişilerin birbirlerine uyguladığı yıldırma davranışlarını aşağıdaki gibi belirtmişlerdir (Yıldırım & Tur, 2021):

Yöneticilerin astlara uyguladığı yıldırma davranışları: Yapılan işlerin beğenilmemesi, sürekli olarak olumsuz eleştiri yapılması, özellikle toplantılarda mağdurların sözlerinin kesilmesi, mağdura bilgi verilmeden işin alınması, yetenek kapasitelerinin altında işler verilmesi, angarya olan işler verilmesi, zorla mesaiye zorlanma, iş ortamında kişilik ve mesleki itibar zedelenmesine yönelik sözler ve davranışlar.

Aynı pozisyonundaki kişilerin birbirlerine uyguladıkları yıldırma davranışları: Dedikodu, üst amirle görüşülüp işin mağdurdan alınmasını sağlama, mağdurun yaptığı işi gizlice sahiplenme, mağdurun hatalarını üst yönetime iletme, mağdurun kişisel özelliklerine (siyasi düşünce, etnik köken vb.) yönelik olumsuz söylemler, ahlaki değerlere (cinsel şaka ve argo gibi) yönelik sözler, ayrımcılık ve örgüt içinde dışlama şeklinde ifade edilmiştir.

Tınaz (2011) yıldırmanın yönünü üç başlıkta ele almıştır:

- *Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma (dikey yıldırma)*: Yıldırma uygulayan kişi, mağdura göre daha üst konumdadır. Yönetici, herhangi bir bölümden yetkili kişi, daha üst görevli bir çalışan veya yaşça büyük bir çalışma arkadaşı olabilir.
- *Eşdeğerler arasında yıldırma (yatay yıldırma)*: Yıldırma uygulayan ve mağdur, eş değer görevlere veya konuma sahip iş arkadaşlarıdır.
- *Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma*: Yıldırma uygulayıcısı, mağdura göre daha alt konumdadır.

Yıldırma örgüt içinde astın üste, üstün asta veya aynı statüdeki kişiler arasında meydana gelebilmektedir. Fakat aşağı doğru yıldırmanın mağdur ve örgütte bıraktığı etkiler dolayısı ile araştırmacılar arasında özel bir yere sahiptir (Cemaoğlu & Ertürk, 2008).

2.1.7. Yıldırmanın Tarafları

Yıldırma, dünyadaki bütün örgütlerde meydana gelebilir. Bunun yanında, gerçekleşmesi ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Dolayısıyla, yıldırmaya neden olan davranışların belirlenmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Bu durum, örgütlerde yıldırma yaşandığında kimin “mağdur” kimin “saldırgan” olduğunu açıklamakta zorluk çıkarır (Gökçe, 2009).

Çalışma hayatındaki bir kişinin “yıldırmaya maruz kalmam”, deme şansı bulunmamaktadır. Herkes yıldırma yaşayabilir. Çünkü yıldırma mağdurlarının net olarak ortak özellikleri bulunmamaktadır (Akkoç, 2020). Yıldırma süreci, her kültürde ve her iş yerinde ortaya çıkabilmektedir. İş yerinde herkes yıldırma olgusu içinde olabilir. Kişi bazen mağdur bazen yıldırma uygulayan bazen de izleyici olabilir (Tınaz, 2011).

Yapılan çalışmalar ışığında bu bölüm; yıldırmanın mağdurları, yıldırmanın uygulayıcıları ve yıldırmanın izleyicileri olarak üç başlıkta ele alınacaktır.

2.1.7.1. Yıldırmanın Mağdurları

Yıldırma mağduru kişi, kendini çaresizlik içinde hisseder. Çalışma ortamından dışlanmış. Başına gelenlerin sebebini de bilmiyor olabilir. Kendini sorgular durumdadır. İşini seven, işine bağlı ve işinde başarılı kişiler yönetici veya iş arkadaşları tarafından yıldırmaya uğrayabilirler (Tınaz, 2011).

Yıldırma mağduru kişi fazlaca stres altındadır. Bu yüzden kendine olan özgüvenini yitirmiş durumdadır. Zaman ilerledikçe kişi kendini bunalıma ve yalnızlığa iter. Bunların sonucunda iş yaşamında ve sosyal hayatında etkinliğini yitirme safhasına gelmektedir (Çiftçi vd., 2013). Mağdur kendini genellikle savunmasız hissetmektedir (Einarsen & Skogstad, 1996).

Yıldırma mağduru bireyin; psikolojik durumu, dayanıklı olmaması, işinde iyi olmaması, yıldırma uygulayana karşı kışkırtıcı eylemlerde bulunması veya tehditkâr olması, yıldırma uygulayıcısını harekete geçirdiği düşünülmektedir (Ceran & Pınar, 2022).

Tınaz (2011) yıldırma mağdurunun özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Mağdur yoğun korku ve kaygı yaşar
- Çevresindekilerin bu durumu fark etmesini istemez
- Durumun düzeleceğini ümit eder
- Yıldırma uygulayıcısını şikâyet etmenin daha kötü sonuçlar doğuracağını düşünür
- Giderek içine kapanır

2.1.7.2. Yıldırmanın Uygulayıcıları

Yıldırma uygulayan kişilerin; psikolojik rahatsızlığının bulunduğu, kontrol meraklı, baskıcı tutumlarının olduğu ayrıca bu kişilerin kıskanç ve yetersiz insanlar oldukları söylenebilir (Cemaloğlu & Şahan, 2014). Yıldırma davranışlarını uygulayanların kişilik özellikleri; saldıran, eleştiren, kıskanç, yetersiz, korkak, kompleksli, megaloman, kinci, kibirli ve sinsi olarak sıralanabilir (Çelebi & Kaya, 2014).

Yıldırmanın uygulayıcıları, hem hoşsohbet hem de kötü niyetli olabilir. Bu kişiler üstlerine güler yüzlü ve nazik davranan, diğer taraftan da kendiyle eşit pozisyonda ya da astlarına karşı kişilere düşmanca davranabilirler (Gökçe, 2009). Yıldırma uygulayan kişinin; agresif kişiliğe sahip olması, endişeli olması, sosyal becerilerde kötü olması, kıskanç olması, yıldırmaya sebep olarak gösterilebilir (Ceran & Pınar, 2022).

Leymann yıldırma uygulayan kişilerin dört sebebi olduğunu savunmaktadır (Davenport vd., 1999):

Birisini bir grup normunu kabule zorlamak: “Eğer kabul etmiyorsa gitsinler.” Grubun tek düze yapısı korunduğunda güçlü olacağına inanan kimselerdir.

Düşmanlıktan zevk almak: Bu kişiler hoşlarına gitmeyen kimselerden kurtulmak adına yıldırma uygularlar. Yıldırma uygulayan kişi; ast, üst gibi hiyerarşik pozisyona bakmadan yıldırma uygulayabilir.

Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bazı yıldırma uygulayıcıları, yaptıkları eziyetten zevk alırlar. Burada esas amaç mağdurdan kurtulmak olmayabilir. Sadece keyif aldıkları için bu tarz davranışlarda bulunabilirler.

Ön yargıları pekiştirmek: Yıldırma uygulayan insanlar, sosyal, etnik, ırksal veya başka bir etnik gruptan insanı sevmedikleri için yıldırma uygulayabilirler.

2.1.7.3. Yıldırmanın İzleyicileri

Tınaz (2011) yıldırma sürecinde izleyici rolündeki kişileri, yönetici pozisyonunda olanlar veya iş arkadaşları gibi doğrudan sürece dahil olmayan fakat bu sürecin farkında olan, sonuçlarından etkilenen ve zaman zaman sürece dahil olan kişiler olarak tanımlamaktadır. Yıldırma izleyicilerini üç grupta toplamıştır:

- *Yıldırma Ortakları:* İş birliği ve destek ile yıldırma uygulayana bir nevi destek olurlar.
- *İlgisizler:* Yıldırma uygulayanın yıkıcı ve aşağılayıcı davranışları karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.
- *Karşıtlar:* Çalışma hayatındaki bu durumdan hoşnut değildir. Mağdur kişiye yardım etmeye ve çözüm bulmaya uğraşırlar.

2.1.8. Yıldırmanın Nedenleri

Yıldırmanın nedenlerini araştıran çalışmalar incelendiğinde, yıldırmanın çeşitli nedenlerinin olduğu görülmektedir. Yıldırma sadece bir neden ile açıklanacak kadar basit bir kavram değildir. Birkaç farklı sebebin etkileşimi ile ortaya çıkabilir (Akan vd., 2013). Yıldırmanın nedenleri; kendilerine, kurumlarına-ortama ve yıldırma uygulayana bağlı nedenler olarak ifade edilebilir (Altunay vd., 2014).

Yıldırma davranışlarına bakıldığında, yıldırmanın nedenlerini, yıldırmanın etkilerini ve yıldırmanın sonuçlarını kanıtlamanın zor olmasına karşın, eldeki bilgiler yıldırmanın nedenlerini tek bir nedene değil birden fazla nedenle alakalı olduğunu göstermektedir (Leymann, 1996). Yapılan çalışmalardaki ortak bulgu, yıldırmanın birden fazla nedenden dolayı ortaya çıkabileceğini göstermektedir (Zapf, 1999).

Bu çalışmada yıldırmanın nedenleri; örgütsel ve kişisel nedenler olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.1.8.1. Yıldırmanın Örgütsel Nedenleri

Yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına, örgütsel açıdan bakıldığında; örgütün tüm paydaşlarının ve bu paydaşlar arasındaki etkileşimin önemli bir yerinin olduğu söylenebilir (Akan vd., 2013). Örgütün sağlıklı işleyişini ve iş görenlerin psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen yıldırma, önemli bir kavramdır. Örgütteki yıldırmanın hem bireye hem de

örgüte tamiri zor hasarlar verdiği düşünülmektedir. Kısa vadede kişisel performansı, örgütsel anlamda verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir (Şener, 2013).

Zapf (1999) araştırmasında, yıldırmanın nedenlerini örgüt iklimi, zaman baskısı, yüksek stres ve örgütsel sorunlar olarak belirtmiştir. Yıldırmanın örgütsel nedenlerini; yapılan işin stres oluşturmaması, iş örgütlenmesindeki başarısızlık, yetersiz liderlik davranışları ve örgütsel iklimin olumsuz özellikleri olarak sıralamıştır.

Einarsen, yıldırmaya neden olacak sebepler arasında, yapılan işin fiziksel olanakları haricinde örgütün büyüklüğünün de etkisinin olabileceğini ifade etmiştir. Örgütün iş düzenindeki eksikliği, liderin yetersiz oluşu, yıldırmaya maruz kalan kişinin mesleki yetersizliği ve örgütteki pozisyonunun düşük oluşu da yıldırmaya sebep olan örgütsel nedenlerdendir (Cemaoğlu & Ertürk, 2008). Baskıcı yönetim, personel sayısının fazla oluşu yıldırmanın örgütsel nedenleri arasındadır (Çelebi & Kaya, 2014).

Örgütlerde yıldırmanın görülmesi; toplumun kültürel, ekonomik, sosyal, ahlaki norm ve değerleriyle doğrudan ilgilidir. Örgütlerde liyakatin önemsenmemesi, göç, öz güven eksikliği, yabancılaşma, hemşerilik bağları, örgütlerde yıldırmanın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Atman, 2012).

Leymann (1996) örgüt yapısındaki sorunların yıldırmada önemli bir neden olduğunu belirtmiştir. Yönetimin çatışma çözmede yetersiz oluşu, zayıf ve yetersiz liderlik davranışlarının da yıldırmaya neden olabileceğini ifade etmiştir. Davenport, yıldırmaya neden olan yetersiz yönetimin özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Çelik, 2011):

- Aşırı olarak sonuca yönelik tutum,
- Fazla katı hiyerarşik yapı,
- Açık kapı politikasının olmaması,
- Yeterli olmayan iletişim,
- Sorun çözmede yetersiz olunması, çatışma çözümünde ve şikâyet çözme yöntemlerinde yetersizlik,
- Etkisiz liderlik,
- “Günah keçisi” zihniyetinin yaygın olması,
- Ekip çalışmasının olmayışı veya olmaması,
- Farklılık eğitiminin olmaması.

Gökçe (2009), yıldırmanın örgütsel nedenlerini örgütün yapısı, yönetimin yapısı, örgüt iklimi olarak üç başlıkta incelemiştir:

1. Örgütün Yapısı

Hiyerarşik yapısı katı olan örgütlerde, kültürel yapı yıldırmaı ortaya çıkarabilir. Bu örgüt yapısında insan faktörü dikkate alınmaz. Büyük yapılı örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışlar küçük örgütlere göre daha iyi saklanabildiğı için yıldırma, büyük örgütlerde daha sık görülebilir. İşin yeterince örgütlenemediğı ve iş doyumunu düşük olan örgütlerde yıldırmanın daha sık görülmesi olasıdır.

2. Yönetimin Yapısı

Yönetimin yapısı, yıldırmaya neden olabilir. Yönetici örgütteki otoritesinin, kişisel değil; örgütteki rolünden kaynaklandığını unutmamalı, otoritesini örgütteki çalışanlara gerektiğinde kullanmalıdır. Yöneticinin, otoritesini kullanmadaki tavrı, yıldırmaya yol açabilir. Baskılı ve otoriter liderlik, terfi almaya sebep olabilmektedir. Bu da yıldırmaya neden olabilmektedir.

3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi de yıldırmanın nedenleri arasındadır. Rekabetçi ve zorlayıcı iş ortamında yıldırma görülebilmektedir. Örgütte yaşanan düşmanlıklar, iletişimin azalması, çalışma ortamının gerilmesi örgüt iklimini olumsuz olarak etkilenir ve yıldırma gerçekleşebilir.

2.1.8.2. Yıldırmanın Kişisel Nedenleri

Yıldırma, tek bir nedenle açıklanamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. Yıldırmanın örgütsel nedenleri, mağdurdan kaynaklı nedenleri, yıldırma uygulayandan kaynaklı nedenleri mevcuttur (Beycan, 2014).

Yıldırmanın kişisel nedenleri; mağdurdan kaynaklı ve yıldırma uygulayandan kaynaklı nedenler olarak iki başlıkta ele alınacaktır.

2.1.8.2.1. Yıldırmanın Mağdurdan Kaynaklı Nedenleri

Kişinin, iş ortamında kurduğu iletişimin niteliğı de yıldırmaya neden olan bir etken olarak görülebilir. Diğer kişilerle uyumlu çalışmak her zaman mümkün olmayabilir. Bundan ötürü yıldırmanın sorumlusu her zaman bilinemeyebilir. Zor bir karaktere sahip olmak, her şeyden şikâyet etmek, sızlanmak gibi özellikler de yıldırma mağduru olmaya sebep olabilmektedir (Zapf, 1999). Mağdur kişinin özgüvenli ve çevresindekiler açısından ulaşılamayacak gibi algılanması da yıldırmanın kişisel nedenleri arasında sayılabilir (Durusu, 2019).

Bireyin güzelliği, zekâsı veya yeteneği gibi kişisel özellikleri, bireyi yıldırmanın hedefi haline getirebilmektedir (Işkın, 2010). Yıldırmanın nedenleri; başarılı olma, yurtdışında eğitim görme, örgüte yeni gelmiş olma, akademik yayın yapma, ilginin odağı olma ve farklılıklarını ortaya koyma olarak ifade edilmiştir (Cemaloğlu & Şahan, 2014).

Yıldırma mağdurlarının; haksızlığı kabul etmemesi, farklı siyasi görüşe sahip olma, sessiz kişiler olmaları, çalışkan ve başarılı olmaları, yıldırmaya neden olarak gösterilebilir (Çelebi & Taşçı, 2014). Bireyin diğer çalışanlardan daha başarılı olması, diğerlerinden farklı özelliklerinin olması, işe yeni girmesi, genç veya güzel olması, yıldırmaya maruz kalmasına sebep olabilir (Beycan, 2014)

2.1.8.2.2. Yıldırmanın, Yıldırma Uygulayandan Kaynaklı Nedenleri

Yıldırma uygulayıcıları, kendilerinde gördükleri eksik yanların telafisi için yıldırma uygulamaktadırlar. Konumlarını ve itibarlarını kaybetme duygusu, güvensizlik ve korku yıldırma uygulamalarına neden olabilmektedir (Davenport vd., 1999). Yıldırma mağduru kişiler, bunu yaşamalarındaki ana nedenin “kıskançlık” olduğunu ifade etmektedirler. Bunun yanında yeterli olmayan iletişim, özgüven eksikliği ve uyuşmazlık da bu nedenlerin arasında gösterilebilir (Durusu, 2019).

Yıldırma uygulayanlar, kendileri ve pozisyonları için duydukları endişe, onları diğer kişi veya kişileri rencide etmeye veya aşağılamaya itmektedir. Bu sebeple yıldırmanın nedeninin, kişilik problemleriyle alakalı olduğu söylenebilir. Kıskançlık, dedikodu, farklı kişilik yapısı, makam tutkusu ve kıskançlık, yıldırmanın kişisel nedenleri olarak ifade edilmiştir (Çelebi & Kaya, 2014).

2.1.9. Yıldırmanın Sonuçları

İş yaşamında, özellikle son on beş senede sürekli şekilde karşılaşılan ve tartışma konusu olan yıldırmanın sonuçlarına bakıldığında bireysel ve toplumsal açıdan olumsuz sonuçlarının olduğu görülmektedir. Yıldırma hem kişiye hem de örgütlere zarar vermektedir (Durusu, 2019). Yıldırmanın çıkış noktası ve nedenleri ne olursa olsun mağdur üzerinde oluşturduğu olumsuzluklar kesindir. Mağdur bu durumda genellikle kendini çaresiz hissetmekte ve çözüm bulamamaktadır (Çiftçi vd., 2013).

Yıldırma sonucu en büyük zararı mağdur görmektedir. Yıldırmanın sonuçları, yavaşça ve birikimli zararlar biçiminde ortaya çıkmaktadır. Mağdur birey ekonomik, sosyal, fiziksel ve ruhsal olarak etkilenmektedir (Tınaz, 2011).

Yıldırma, mutsuz çalışanların ortaya çıktığı ve olumlu çalışma ortamının bulunmadığı bir iş yaşamı meydana getirerek büyük bir sorun haline gelmektedir. Yıldırmanın meydana geldiği örgütlerde, çalışanlarda işten ayrılma düşüncesinin oluştuğu, örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve bunun sonucunda çalışan devir hızının arttığı ortaya koyulmuştur (Altunay vd., 2014).

Yıldırma, çalışılan kurumdaki iş yapısının dengesini bozan, kişilerde karmaşık durumlar üreten ciddi derecede bir stres kaynağıdır (Çiftçi vd., 2013). Yıldırmaya uğramış mutsuz ve sağlıksız kişilerin, ailelerine ve topluma da etkisi olumsuz olacaktır (Mercanlıoğlu, 2010).

Yıldırma, kişide psikolojik ve fiziksel problemlere neden olmaktadır. Yıldırmanın mağdurlarda oluşturduğu etkileri tespit edecek, tek bir yöntem bulunmamaktadır. Yıldırmanın sonuçları; genel olarak bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlıkta incelenmiştir (Gökçe, 2009). Bu çalışmada yıldırmanın sonuçları örgütsel ve kişisel olarak iki başlık altında sunulacaktır.

2.1.9.1. Yıldırmanın Örgütsel Sonuçları

Şener (2013) psikolojik yıldırma hem örgütü hem de mağduru olumsuz anlamda etkiler. Örgütler yıldırma sonucunda çalışanlarını kaybedebilir, iş gücü devrinin artmasına neden olabilir ve örgütün sahip olduğu güç azalabilir. Tüm bunların sonucunda örgüt maddi veya manevi kayıplara uğrayabilir.

Yıldırmanın sonucunda; çalışanın alternatif işlere yönelmesi, mağdurun işten ayrılmaya niyetlenmesi, bu düşüncelerin sonucunda iş veriminin ve performansının düşmesi, sürecin sonunda mağdurun işten ayrılması durumları görülmektedir (Ceran & Pınar, 2022).

Yıldırmanın örgüte psikolojik sonuçları:

- Kişiler arasındaki çatışma ve anlaşmazlıklar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde azalma
- Örgütte güven azalması
- Örgüt içinde saygının azalması
- İş görenlerde isteksizlik oluşması

Yıldırmanın örgütlere ekonomik sonuçları:

- Sağlık izinlerinin artması
- Nitelikli personelin işten ayrılması
- İş gücü devrinin artması ile maliyetin artması

- İş gücü devrinin artması sebebi ile eğitim faaliyetlerinin getirdiği maliyetlerin artması
- Genel olarak performansta azalma
- İş kalitesinde azalma
- Personele ödenen tazminat giderleri
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal prosedür veya mahkeme giderleri
- Erken emeklilik giderleri (Tınaz, 2006).

2.1.9.2. Yıldırmanın Kişisel Sonuçları

Yıldırmanın kişisel sonuçlarına bakıldığında yıldırmaya maruz kalan bireylerin, stresten kaynaklı sağlık sorunlarına harcadığı tedavi giderleri, bireyin işten ayrılması veya atılmasından dolayı maddi kayıp olarak söylenebilir (Durusu, 2019). Yıldırmaya maruz kalan bireylerde psikolojik travma, içe kapanıklık, sinirlilik hali, kendini değersiz hissetme, şüphe, kalpte ritim bozukluğu, yeme bozukluğu, ailevi ve sosyal hayatında problem yaşama, ayrıca panik atak gibi çeşitli problemlere neden olabilmektedir (Cemaloğlu & Şahan, 2014). Yıldırma insanlar üzerinde güçlü olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bunlardan en dikkat çeken stres bozukluğudur (Solanelles vd., 2010).

Yıldırma, kişinin yaşam kalitesinde de problemlere sebep olabilir. Mağdur kendine güvenini kaybeder, beceriksizleşir, korkma, utanma, çekinme başlar. Sosyal toplantı ve aktivitelerden uzaklaşma, hastalıklarından yakınma, arkadaşlık ilişkilerinde ve aile içi iletişimde bozulmalar başlar (Gökçe, 2009). İşsiz kalan bireyin sosyal imajının yara alması, ruhsal dengesindeki bozulmadan kaynaklı saldırgan iletişim şekli sonucu etrafındakilerin kişiyi dışlaması ve sosyal ilişkilerinin kötüleşmesi de kişinin başına gelebilecek yıldırmanın sosyal sonuçları olarak söylenebilir (Göktürk & Bulut, 2012).

Yıldırmanın mağdurlar üzerindeki davranışsal sonuçları; sosyal fobi, olayları hatırlamakta zorluk çekme, melankoli, duyumsamazlık, sinirlilik, zihinsel yorgunluk, gün içinde yorgunluk belirtileri, uyku bozuklukları, sosyal yalıtım, cinsel düzensizlik, sigara, alkol veya ilaç kullanımı, düzensiz beslenme ve saldırganlık olarak sıralanabilir (Gökçe, 2009). Kişinin psikolojik durumunda meydana gelen bozukluklar sonucunda psikolojik destek alması gerekebilir. Ayrıca uygulanan yıldırma davranışının hukuki boyutu için de hukuk desteği almak gerekebilir (Tınaz, 2011).

Yıldırma mağduru, bu süreç sonunda kendisine ve çevresindekilere karşı antipati duymaya başlar. Ağlama krizleri, uyku düzensizlikleri, alıngan bir ruh hali, işine karşı isteksizlik

oluşur. Buna ek olarak işinden ayrılma durumu yaşanabilir. Yıldırmanın ilerleyen süreçlerinde tansiyon, uyku bozukluğu, depresyon, panik atak, intihar girişimleri gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir (Beycan, 2014).

Tınaz (2011) yıldırmanın kişisel sonuçlarını, üç farklı kategoride ele almıştır;

Ekonomik Sonuçlar:

- Oluşan sağlık problemlerinin tedavisi için yapılan sağlık harcamaları
- İşten çıkarılma veya işten ayrılma sonucu oluşan gelir kaybı

Sosyal Sonuçlar:

- Sosyal imajın zarar görmesi
- Davranışlarındaki değişiklikler sebebiyle, arkadaşları tarafından yalnız bırakılması
- Mesleki kimliğini kaybetmesi
- Aile içinde zaman ilerledikçe “başarısız” olarak algılanması

Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- Depresyon
- Yersiz korkular ve heyecanlar
- Yüksek tansiyon
- Dikkati toplayamama
- Ellerin terlemesi ve ellerin titremesi
- Sırt ve baş ağrısı
- Bağırsak-mide rahatsızlıkları
- Yalnızlık duygusu
- İştahta azalma ve zayıflama
- Kişinin kendine duyduğu özgüveni ve özsaygıyı kaybetmesi
- Deride döküntüler ve kaşıntılar meydana gelmesi
- Daha ağır durumlarda, travma sonrası stres bozukluğu meydana gelebilir.

2.1.10. Yıldırma ile Baş Etme Yöntemleri ve Çözüm Önerileri

Yıldırma bir kere meydana geldiğinde ve ileri boyutlara ulaştığında; bireyde, örgütte ve toplumda oluşturduğu hasarların tamiri zordur. Yıldırma ile baş etmede en önemli yöntem; mağdur, işveren ve diğer çalışanlar tarafından yıldırma hakkında farkındalığı sağlamaktır.

Bunun yanında toplum olarak herkesin yıldırma ile mücadele etmesi gereklidir (Mimaroglu & Ozgen, 2008).

Yıldırma ile baş etme yöntemleri; okul kültürü, yönetime ve öğretmenlerin yıldırma ile ilgili aldıkları eğitime göre farklılık göstermektedir (Aksu & Balcı, 2009). Yıldırma ortaya çıktığında; mağdur bireye psikolojik destek sağlanmalı, sendikal destek verilmeli, birey yıldırma hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir (Tınaz, 2011). Uzun süre yıldırma ile maruz kalan kişilerde, psikolojik problemler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle; mağdurlara hizmet verecek iyileştirme merkezlerinin kurulması, yıldırma konusunda detaylı bilgiye sahip ve eğitim almış uzmanların olmasının faydalı olacağı söylenebilir (Beyacan, 2014).

Altunay vd. (2014) mağdurların, yıldırma ile baş etme yöntemlerini; bireysel baş etme, farkındalık geliştirme ve hukuksal mücadele etme olarak ifade etmişlerdir. Konaklı (2011) yıldırma ile baş etme yöntemlerini; paylaşma yaklaşımı, ortamdan uzaklaşma, dışsal tepki verme ve direnme yaklaşımları olarak ifade etmiştir. Çelebi ve Taşçı (2014) ise baş etme yöntemlerini; görmezden gelme, olumsuz tepki gösterme ve konuşmaya çalışma olarak ifade etmişlerdir.

Yıldırma ile mücadelede, sorunun çözülmesi için, işverenlerin, çalışanların, sivil toplum kuruluşlarının ve devlet kurumlarının mutlaka sürece katılması gerekmektedir. Kurumlar bireye destek vermezse, kişi yıldırma ile başa çıkmakta zorlanmaktadır. Buna ek olarak kişinin yıldırma ile algılayabilmesi, haklarını bilmesi, kendini savunabilecek durumda olması ve örgütlerin, yıldırma karşıtı politikalar oluşturması gerekmektedir (Beycan, 2014). Okullarda yaşanan yıldırmanın çözümünde, okul idaresinin ve rehberlik servisinin sürece katkı vermesi önemlidir (Peker vd., 2018).

Yıldırma ile başa çıkmada şu yöntemler kullanılabilir (Davenport vd., 1999);

Sosyal hayattan kopmamak: Kişinin sosyal hayattan uzaklaşması, yıldırmanın olumsuz etkilerinden kurtulmasını geciktirebilir. Sosyal hayatın eskisi gibi devam etmesi, yıldırmanın olumsuz etkilerini azaltmak için faydalı görülmektedir. Psikolojik destek alınması önerilmektedir.

Özgüven geliştirmek: Yıldırma, çoğu zaman, onur kırıcı ve gurur incitici bir süreçtir. Bunun üstesinden gelebilmek için insanlar olumlu yanlarını kullanmalıdır. Zevk alınan aktiviteler yapılmalı ve kişiye değer veren insanlarla vakit geçirilmelidir.

Olumsuz duygularla mücadele etmek: İe dönük öfkeyle mücadele edilmelidir. Öfke, kişinin kendisine veya başkalarına yönlendirilmemelidir. Öfke kontrol teknikleri kullanılmalıdır. Fiziksel hareket ve sportif faaliyetler yapılmalıdır.

Hobi edinmek: iek bakımı, müzikle ilgilenmek veya bir nesne yapımı (yüzük, kolye vb.) gibi uğraşlar edinilmelidir. Hobiler sayesinde yıldırmanın olumsuz sonuçlarının, etkisi azalabilir.

Hayata çok yönlü bakmak: Yıldırma ile ilk karşılaşıldığı zamanlar, insanlar için zorlu geçmektedir. Kişiler, yıldırma ile baş etme konusunda kendisine güvenmelidir. Bu durumun bir iş yeri problemi olduğu ve bununla baş edilebileceği unutulmamalıdır.

Mizah kullanmak: Günlük hayatta, espri yapmaktan, şaka yapmaktan kaçınılmamalıdır. Komiklik içeren faaliyetlerde bulunulmalıdır.

Profesyonel yardım almak: Yıldırma konusunda tecrübeli bir terapistten yardım alınmalıdır. Özellikle “Travma Sonrası Stres Bozukluğu” konusunda uzmanlaşmış birinden yardım alınması süreci daha kolay hale getirecektir.

Yasal süreçler: Yıldırma mağdurları genel olarak kendilerini haksız görme eğilimindedirler. Bu süreçte yasal olarak haksız çıkmaktan korkmaktadırlar. Bunun için hukuki destek alınmalıdır.

Çelebi ve Kaya (2014) yapmış oldukları çalışmada, katılımcılar yıldırmanın önlenmesi için; açık iletişim, mesafeli olma, yönetici atama yönteminin değişmesi, yönetmelik ve özlük hakları iyi bilme, toplantı ve seminerler yapma ve yöneticilere psikolojik test yapma gibi uygulamalar yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Türkiye’de yıldırma ile mücadelede 2011/2 sayılı, “İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) nlenmesi” konulu Genelge (2011) yayınlanarak yıldırma resmi olarak tanınmış ve aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- 1) Yıldırma ile mücadele, öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların yıldırma ile maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- 2) Bütün alışanlar, yıldırma olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- 3) Toplu iş sözleşmelerine işyerinde yıldırma vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına zen göstereceklerdir.

- 4) Yıldırma ile mücadele için güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- 5) Çalışanların uğradığı yıldırma olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Yıldırma ile Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
- 6) Denetim elemanları, yıldırma şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- 7) Yıldırma iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- 8) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde yıldırma ile ilgili farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir (Resmi Gazete, 2011).

2.1.11. Yapılan Çalışmalar

Yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalar yurt içinde yapılan çalışmalar ve yurt dışında yapılan çalışmalar olarak iki başlıkta ele alınacaktır.

2.1.11.1 Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Akademisyenlerle yapılan nitel çalışmada, yıldırma ile baş etme yöntemleri konusunda akademisyenlerin öncelikle iyi niyetli yaklaşım sergiledikleri fakat bunun çözüm olmadığı ifade edilmiştir. Bunun yanında yıldırma ile itiraz etme, yıldırma ile yakınları ile paylaşma, hukuki yardım alma, yeni bir ortam oluşturmaya çalışma, yapılan işe daha fazla odaklanma gibi çözüm yolları uygulandığı belirtilmiştir (Cemaloğlu & Şahan, 2014).

Öğretmenlerle yapılan nitel bir çalışmada yıldırma davranışlarını sergileyen kişilerin çoğunlukla yöneticiler (müdür ve müdür yardımcısı) olduğu belirtilmiştir. Yıldırma davranışına maruz kalınan sıklık genellikle haftada bir ve haftada iki olarak ifade edilmiştir. Yıldırma davranışları; cinsel istismar, görevden alma, fazladan iş verme, özlük haklarını yok sayma, aşırı kontrol, küçümseme, aşağılama, görmezden gelme ve sözlü tehdit olarak sekiz boyut olarak ifade edilmiştir. Mağdur kişilerin yıldırma davranışlarına karşı; sessizlik, konuşmaya çalışma, görmezden gelme ve olumsuz tepki gösterme çatışma yöntemlerini kullandıkları söylenmiştir (Çelebi & Kaya, 2014).

Demirdağ'ın (2017) ücreti öğretmenlerle ilgili yapmış olduğu nicel çalışmada, okul yöneticilerinin örgütsel adalet düzeyleri ile yıldırma düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri ile yıldırma düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu söylemiştir. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre, daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldığı görülmüştür.

Yüçetürk'ün (2012) sendika yöneticileri ile yıldırma davranışı üzerinde yaptığı nitel çalışmada, eğitim alanında yıldırma davranışlarının; öğretmene görevi olmayan işler verilmesi, öğretmenin öğrenci önünde aşağılanması, öğretmene kendinin değersiz hissettirilmesi şeklinde olduğu belirtilmiştir. Kimlerin yıldırma yaşama riskinin fazla olduğu ile ilgili ise; kadın çalışanların, siyaseten bağımsız sendika üyelerinin, iktidara yakın olmayan sendika üyelerinin, risk altında olduğunu ifade etmişlerdir. İş yerindeki huzurun bozulması, örgütün verimliliğinin azalması, çalışanların motivasyonunun azalması, kişilerde strese ve depresyona yol açması yıldırmanın sonuçları olarak söylenebilir.

Öğretim elemanları ve öğretmenlerle yapılan nitel çalışmada katılımcılar, yıldırmaya maruz kalma nedenlerini kuruma/ortama, yıldırma uygulayana ve kendisine bağlı nedenler olarak belirtmiştir. Yıldırma davranışlarını, iletişimin oluşumunu engelleme, sosyal ilişkilere, mesleki duruma, itibara ve sağlığa saldırılar olarak sınıflamışlardır. Yıldırma ile baş etme yöntemi olarak; bireysel baş etme, hukuksal mücadele ve farkındalık geliştirme olarak belirtmişlerdir. Yıldırmanın sonuçlarını, bireysel, örgütsel ve ailevi olumsuzluklar olarak ifade etmişlerdir (Altunay vd., 2014).

Okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde yapılan nicel araştırmaya göre; okul müdürlerinin yıldırma eylemlerini algılama puan ortalaması, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin yıldırma davranışlarını algılama puan ortalamasına göre daha yüksek bulunmuştur. Okul müdürlerinin, okulda astlarından yıldırma gördüğü, bunun yanında okul dışından üstlerinden de yıldırma gördükleri ifade edilmiştir (Cemaloğlu & Ertürk, 2008).

Öğretmenlerle yapılan nicel çalışmada, yıldırma davranışını en çok sergileyen yöneticilerin otokratik yöneticiler, en az gösterenlerin ise de demokratik yöneticiler olduğu söylenmiştir. Okul yöneticilerinin 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere; 11-20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre, yıldırma davranışlarını daha fazla gösterdikleri belirtilmiştir. Ayrıca öğretmen sayısının az olduğu okullarda, öğretmen sayısı fazla olan okullara göre yıldırma davranışı görülme sayısının daha az olduğu ifade edilmiştir (Cengiz, 2010). Psikolojik danışmanlar ile ilgili yapılan nicel çalışmada, ortaöğretimde çalışanların,

ilköğretimde çalışanlara göre yıldırmaya uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Çivilidağ, 2012).

Öğretmeler ve okul yöneticileri ile nicel yapılan çalışmada, mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin yıldırmaya daha çok maruz kaldığı ifade edilmiştir. Erkeklerin yıldırmaya maruz kalma oranının, kadınlara göre daha çok olduğu belirtilmiştir. Otokratik yöneticilerin yönettikleri okullarda daha çok yıldırma görülürken, demokratik yöneticilerin yönettikleri okullarda daha az yıldırma davranışının görüldüğü ifade edilmiştir (Peker vd., 2018).

Devlet ve özel okul öğretmenleriyle yapılan nitel çalışmada, öğretmenler; ders programlarının kötü yapılması ve davranışlarının kontrol altında tutulması davranışlarını, yıldırma davranışı olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Devlet okullarının; yetersizliklerini örtbas etmek istemesi, kararların sadece okul yönetimi tarafından alınmak istemesi, yıldırmanın başlıca nedenleri olarak ortaya çıkmıştır. Özel okullardaki; iş güvencesinin bulunmaması, iş bulamama kaygısı, yasal boşluklar ve yönetici kaprisleri, yıldırmanın başlıca nedenleri olarak görülmüştür. Tayin isteme, iş değiştirme, orta yolu bulmaya çalışma, görmezden gelme, sessiz kalma, onay verme ve iyi geçinmeye çalışma davranışları, yıldırma ile başa çıkma yöntemi olarak ifade edilmiştir (Şahin, 2022).

Öğretmenlerle yapılan nitel araştırmada, yıldırma davranışları; performansı görmezden gelme, açık arama, yıpratma, ciddiye almama, alay etme, küçük düşürme, fazla iş yükü ve zorbalık olarak ifade edilmiştir. Yıldırma nedenleri ise; mağdurdan ve yıldırıcıdan kaynaklı olmak üzere iki başlıkta ifade edilmiştir. Yıldırmanın eğitimde, verimlilik, motivasyon, iletişim ve aidiyet sorunlarına yol açtığı belirtilmiştir (Işık & İnegöl, 2023).

2.1.11.2 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Yıldırma ile ilgili çalışmaların kökeni yurt dışına dayanmaktadır. İş yerinde, yıldırma kavramının varlığını 1980'li yıllarda Heinz Leymann ortaya koymuştur. Günümüze kadar çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Einarsen (1999) “İş yerinde yıldırmanın doğası ve nedenleri” isimli çalışmasıyla, o güne kadar yapılan akademik çalışmaları özetlemiştir. Yıldırmanın kavram olarak ortaya yeni çıktığı zamanlarda yapılan bir çalışma olması sebebiyle yapılan araştırmalar, araştırmacı tarafından yeterli bulunmamıştır. Yıldırmanın doğası, nedenleri ve yıldırmanın türlerini konu alan çalışmalar yapılmasını önermiştir.

Hubert ve Veldhoven (2001) “İstenmeyen davranış ve yıldırma için risk sektörleri” konulu çalışmalarında, yıldırma için risk barındıran iş kollarını araştırmışlardır. Eğitim, hizmet ve endüstri iş kollarını, en riskli iş kolları olarak ifade etmişlerdir.

Hoel ve Einarsen (2010) “Yıldırmaya karşı düzenlemelerin eksiklikleri: İsveç örneği” isimli çalışmalarında, yıldırma konusunda yapılan yasal düzenlemelerin eksik yönlerini araştırmışlardır. Bu eksik noktaların nasıl düzeleceğine dair önerilerde bulunmuşlardır.

Piotrowski (2012) “İşyerinde yıldırmadan siber yıldırmaya: Modern organizasyonlarda e-yıldırmanın gizemi” isimli araştırmasında, siber yıldırmayı konu almıştır. İş yerinde yıldırma ile siber yıldırma arasındaki benzerlik ve farkları incelemiştir. Siber yıldırmayla baş etme konusunda önerilerde bulunmuştur.

Yapılan alan yazın tarama çalışmasında yıldırmanın, çok boyutlu ve karmaşık yapısı olan bir olgu olduğu, sadece mağdura değil; etrafındaki insanlara ve hatta çalıştığı örgüte de olumsuz sonuçları olduğu ifade edilmiştir. Yıldırmanın sonucunda; işe devamsızlığın arttığı ve örgütün daha çok ekonomik harcama yaptığı belirtilmiştir. Aynı çalışmada kadınların, erkeklere göre yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı ifade edilmiştir (Amat, 2023).

Akademide yıldırmayla ilgili yapılan çalışmada; mağdurlara yönelik yıldırma davranışlarının; aşağılama, sindirme, dışlama, haksız şekilde suçlama olarak sıralanabileceği söylenmiştir. Akademik yıldırmanın mağdur üzerinde; dayanılmaz acılara, umutsuzluğa, aşağılanmaya bazen de intiharlara yol açtığı ifade edilmiştir (Khoo, 2010). Üniversite çalışanlarına yönelik yıldırma hakkında yapılan araştırmaları inceleyen çalışmada; incelenen makalelerin yarısında, akademik personelin %30’unun yıldırmaya maruz kaldığı, diğer yarısında %20’sinin yıldırmaya maruz kaldığı ifade edilmektedir (Rojas-Solis vd., 2019).

Berger (2021) yaptığı çalışmada, yıldırma davranışlarını tanımlayan beş madde (sistemik davranışlar, altı aydan uzun süren ve en az haftada bir kez tekrarlanan davranışlar, taciz, aşağılama ve hakaret gibi davranışlar, mağdurun ruh sağlığını bozacak davranışlar, çözümü olmayan davranışlar) belirtmiştir. Yıldırmaya neden olabilecek altı madde (ağır iş yükü, küçük çalışma alanı, işin bitirilmesi için yetersiz zaman verme, adaletsiz kararlar, kötü iş organizasyonu, yetersiz liderlik davranışları) belirtmiştir. Buna ek olarak yıldırmayı önleyebilecek on dört maddelik öneride bulunmuştur.

Yıldırmanın yaşandığı bir iş yerinde, yıldırmaya hedef olmayan ama tanık olan kişilerle yapılan çalışmada, katılımcıların yıldırmanın sonuçlarından olumsuz olarak etkilendiği ifade edilmiştir. Yıldırmaya tanık olanların sağlıklarında, refahlarında ve iş tutumlarında olumsuz

etkiler oluşturduğu belirtilmiştir. Bunun yanında, yıldırmayla m¼cadelede yıldırmaya tanık olanların önemli bir rol¼n¼n olduğu s¼ylenmiřtir (Rosander & Nielsen, 2023).

T¼rkiye’de ve yurtdışında yapılan çalışmalar y¼neticilerin astlarına yaptıkları yıldırmayı ve yıldıırmanın diğer kavramlarla ilişkilerini konu almıştır. Eğitim boyutundaysa okul m¼d¼rlerinin ¼đretmenlere veya ¼đretmenlerin birbirlerine yaptıkları yıldırmayı konu edinmiştir. Veli ve ¼đrencilerin ¼đretmenlere uyguladığı yıldıırma davranışlarını araştıran çalışma sayısı yeterli g¼r¼lmemiřtir. Bundan hareketle çalışmada ¼đretmenlerin ¼đrenciler ve veliler tarafından maruz kaldıkları yıldıırma yaşantıları incelemiştir.



3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma deseni, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analiz sürecinden bahsedilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi, Deseni ve Gerekçesi

Nitel araştırma kişilerin davranışlarını, inanışlarını ve deneyimlerini derinlemesine incelemeyi amaçlayan insan odaklı bir yaklaşımdır. Nitel araştırma; kişilerin olaylara karşı tutumlarını, kişilerin neyi ve neden yaptıklarını, olaylar hakkında ne düşündüklerini ve toplumda meydana gelen süreçleri araştırır (Given, 2021). Bu çalışmada nitel yöntemin tercih edilmesinin sebebi, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma sürecini derinlemesine inceleyebilmektir.

Bu araştırma nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik (olgubilim) yaklaşımı ile gerçekleştirilmiştir. Fenomenolojik araştırma, bireylerin kendi bakış açılarından algılarını ve deneyimlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan nitel bir araştırma desendir (Ersoy, 2019). Yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalar olmasına rağmen, konunun örgüt ve yönetsel bir sorun olması, aynı zamanda bireylerin psikolojik durumunu yakından ilgilendirmesi, yıldırma; yönelimler, algılar, deneyimler ve kişiye özgü durumlar gibi farklı boyutlarda inceleyebilmek adına bu yöntem tercih edilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmadaki katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemi olan ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme, ölçüt veya ölçütler araştırmayı yapan kişi tarafından oluşturulabildiği gibi önceden hazırlanan ölçüt listesinden de yararlanılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Çalışma grubu belirlenirken, öğretmenlerin daha önce öğrencilerden veya velilerden yıldırma maruz kalması ölçüt olarak belirlenmiştir. Katılımcılar seçilirken araştırmacı tarafından belirlenen ölçüte göre ön görüşme yapıp yıldırma yaşayanlar tespit edilmiştir. Bununla beraber, yıldırma uğrayan öğretmenlerin bilgisine başvurularak diğer katılımcılara ulaşılmıştır. Bu yöntem ise “kartopu tekniği” olarak adlandırılmaktadır (Creswell, 2018). Nitel araştırmalar, yapıları sebebiyle, birden fazla örneklem yöntemini aynı anda kullanabilmeyi sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu yöntemlere göre tespit edilen katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Fenomenoloji/olgu bilim çalışmalarında, 5-25 arası katılımcı yeterli görülmektedir (Creswell, 2018). Araştırmanın katılımcı grubu; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Samsun

Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kamu okullarında görev yapan, yıldırmaya uğradığını ifade eden 20 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılara, araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiştir. Kişisel bilgilerin araştırmada yer almayacağı, herhangi bir kişi ve kurum ile paylaşılmayacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Gerçek isimler yerine kodların kullanılacağı aktarılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin, bilimsel araştırma kapsamında kullanılacağı ifade edilmiştir. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler, tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 3.1 Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Kod	Yaş	Medeni durum	Cinsiyet	Eğitim durumu	Görev ünvanı	Branşı	Kıdem	Yıldırmaya maruz kaldığınız kurumda çalışma süreniz
K1	45	Evli	Erkek	Lisans	Müdür Y.	Türk Dili ve Ed.	23	3
K2	45	Evli	Erkek	Y. Lisans	Müdür Y.	Coğrafya	22	4
K3	31	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Türk Dili ve Ed.	8	2
K4	43	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Sınıf Öğretmeni	20	5
K5	45	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Sınıf Öğretmeni	22	4
K6	36	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Çocuk Geliş. ve Eğ.	13	4
K7	34	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Çocuk Gel. ve Eğ.	10	2
K8	38	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Sağlık Hizmetleri	12	3
K9	38	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Felsefe	8	4
K10	46	Evli	Erkek	Lisans	Öğretmen	Tarih	17	1
K11	35	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Okul Öncesi	11	5
K12	32	Bekar	Erkek	Lisans	Müdür Y.	İngilizce	7	2
K13	47	Bekar	Kadın	Lisans	Öğretmen	Muhasebe ve Finans	24	2
K14	44	Evli	Erkek	Lisans	Öğretmen	Matematik	20	11
K15	35	Evli	Erkek	Y. Lisans	Müdür Y.	Müzik	13	5

Tablo 3.1 (Devam) Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

K16	40	Evli	Erkek	Lisans	Öğretmen	Türkçe	16	5
K17	54	Evli	Erkek	Y. Lisans	Müdür	Sınıf öğretmeni	26	5
K18	31	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Özel Eğitim	10	7
K19	33	Evli	Kadın	Lisans	Öğretmen	Sınıf Öğretmeni	7	2
K20	38	Evli	Kadın	Y. Lisans	Öğretmen	Psik. Dan. ve Reh.	13	9

Katılımcılar 31-54 yaş aralığındadır. Katılımcılardan ikisi bekar, on sekiz katılımcı ise evlidir. Katılımcıların, üçü yüksek lisans, on yedisi lisans mezunudur. Kadın katılımcı sayısı dokuz, erkek katılımcı sayısı ise on birdir. Katılımcıların kıdem yılı 7-26 yıl aralığındadır. Veri analizi aşamasında, katılımcıların gerçek ismi kullanılmamıştır. Etik kurallara uygun hareket etmek ve gizliliği sağlamak amacıyla katılımcılara kodlar verilmiştir. Kodlar; “K1”, “K2”, “K3” şeklinde verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Görüşme Formu

Çalışma kapsamında veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek 2) aracılığıyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları, katılımcıların durum veya olayla ilgili algıladıklarını, kendi ifadeleriyle anlatmasını sağlar. Bu yöntemde, konunun çeşitli yönleri ortaya çıkarılır ve yeni fikirlere ulaşılmasına yardım eder (Merriam, 2018). Yarı yapılandırılmış görüşme formları, görüşmeci yanlılığını ve öznelliğini azaltır. Aynı zamanda görüşmecinin özelliklerinden kaynaklanabilecek farklılıkları da azaltır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Çalışmanın amacına uygun olarak farklı ve yeni fikirler elde edilebilmesi amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir.

Creswell (2018) görüşme soruları hazırlanırken bazı temel ilkelere uyulması gerektiğini ifade etmiştir. Görüşme sorularını hazırlarken alana hakim olmak, meslektaş görüşü almak ve etik ilkelere dikkat etmek gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda; görüşme soruları, araştırmacı tarafından önceden hazırlanmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce alan yazın taranmıştır. Soruları hazırlamak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Sorular, bilimsel ilkeler gözetilerek hazırlanmıştır. Görüşme soruları; doktora veya yüksek lisans yapmış, nitel araştırma yöntemlerini kullanmış kişilerce, aktif görev yapan ve yıldırma yaşamış öğretmenlerce incelenmiştir. İki öğretmenle deneme görüşmesi yapılmış ve sorular

test edilmiştir. Bu süreçlerden sonra görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Toplam on bir görüşme sorusu hazırlanmıştır.

Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyon Kurulunun 21.12.2023 tarihli ve 09/01 sayılı kararıyla, araştırma izin süreci tamamlanmıştır. Gerekli izin süreci tamamlandıktan sonra, gönüllü katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Birinci aşamada, katılımcılara yönelik kişisel sorular sorulmuştur. İkinci aşamada görüşme soruları sorulmuştur. Görüşme öncesinde, katılımcılar ile yüz yüze veya telefonda görüşülerek bilgi verilmiş ve randevu alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze ve katılımcıların kendi okullarında yapılmıştır. Görüşmeler esnasında ses veya görüntü kaydı alınmamıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin, yazılı olarak kayıt altına alınması için katılımcılardan onay alınmıştır. Alınan kayıtlar görüşme bitiminde katılımcılara okutulmuş ve yazılanların doğruluğu konusunda teyit alınmıştır. Görüşmeler 30-60 dakika sürmüştür. Katılımcıların samimi ve objektif cevap verebilmeleri için uygun ortam hazırlanmasına gayret edilmiştir. Katılımcıların rahat edebilmesi adına okulların rehberlik hizmetleri odası veya müdür yardımcılarının odası kullanılmıştır. Görüşmelerde katılımcı ve araştırmacı dışında başka birisi bulunmamıştır. Görüşmeler bittikten sonra, görüşme kayıtları bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Word programına aktarılan veriler okunabilirlik ve anlaşılabilirlik bakımından incelenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda ortaya çıkan verilerin analizinde, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre veriler, temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Bu analiz yönteminin temel amacı, elde edilen bulguları düzenleyerek ve yorumlayarak sunmaktır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Nitel araştırmalarda veri analizinin amacı; verileri derinlemesine ve detaylı olarak incelemektir (Aydın & Bayazıt, 2021; Creswell, 2018; Güler vd., 2015; Patton, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2018). Nitel veri analizinin birinci basamağı, toplanan verilerin yazılı hale getirilmesidir. İkinci olarak yazıya dökülen veriler, detaylı olarak okunur. Bu okumaları hece hece, kelime kelime yapmak gerekebilir. Kod, kategori ve temalar ortaya çıkarılır ve üçüncü adım olarak bunlar arasındaki ilişkiler ortaya koyulur. Son olarak da bulgular yorumlanarak okuyucuya açıklanır (Güler vd., 2015). Bu bağlamda, katılımcılarla yapılan görüşmeler yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Bu kayıtlar katılımcılara okutulmuş ve söylediklerinin doğru kaydedildiğine dair teyit yapılmıştır. Bu kayıtlar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırma verileri elde edildikten sonra kodların, kategorilerin ve temaların

ortaya çıkarılması önemli bir adımdır (Bogdan & Biklen, 2022; Creswell, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2018). Veriler detaylı olarak okunarak birbiriyle bağlantılı kod, kategori ve temalar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo haline getirilmiştir. Bu sonuçlar alan yazınla karşılaştırılıp yorumlanarak okuyucuya aktarılmıştır.

3.5. Araştırmanın Geçerliliği, Güvenirliği ve Tutarlığı

Araştırmanın bilimsel yöntemlere uygun olması için gereken önem gösterilmiştir. Aydın ve Bayazıt (2021), Büyüköztürk vd. (2020), Creswell (2018), Patton (2018) ve Yıldırım ve Şimşek (2018) gibi araştırmacıların güvenilirlik ve geçerlik ölçütleri esas alınmıştır.

Nitel araştırmalarda güvenilirlik; tutarlılık (iç güvenilirlik) ve nesnellik (dış güvenilirlik) biçiminde ifade edilirken; nitel araştırmalarda tutarlık (iç güvenilirlik) ve onaylanabilirlik (dış güvenilirlik) olarak sınıflandırılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). İç güvenirliliğe karşılık gelen anlamıyla tutarlık; araştırmanın sonuçlarının değil; bu sonuçları veren sürecin tutarlı olmasıdır (Aydın & Bayazıt, 2021). Tutarlığın sağlanması için, kapsamlı veri elde edilmesi ve katılımcı görüşlerinin, doğrudan alıntılama yoluyla ifade edilmesi önemlidir (Büyüköztürk vd., 2020). Katılımcı görüşleri, görüşmeler esnasında not edilmiştir. Bunun yanında, katılımcı görüşleri, doğrudan alıntılama yoluyla aktarılmıştır. Verilerin doğasına sadık kalınmasına önem verilmiştir Bu sayede tutarlık sağlanmaya çalışılmıştır.

Dış güvenilirlik; onaylanabilirlik olarak tanımlanmaktadır ve sosyal bilimlerde bu ifadenin kullanılması önerilmektedir. Onaylanabilirlik; verilerin tarafsız olarak sunulması ve verilerin elde edilen sonuçları yansıtabilmesidir (Aydın & Bayazıt, 2021). Onaylanabilirlik için yapılacak en önemli şey, araştırmanın tüm süreçlerinde araştırmacının rolünün açık bir şekilde anlatılmasıdır (Creswell, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu görüşlere göre bu araştırmada araştırmacı tarafsızlığını korumaya özen göstermiştir. Araştırmacı karşılaştığı zorlukları ve yaşadığı kolaylıkları, bireysel deneyimlerini, araştırma sürecinden uzak tutmaya çalışmıştır. Elde edilen verilerin, bireysel deneyimlerden etkilenmemesi için gayret gösterilmiştir. Bu sayede onaylanabilirlik sağlanmaya çalışılmıştır.

Geçerlik, temel anlamıyla araştırmanın ne kadar doğru sonuç verdiğini ifade eder. Bununla beraber, istenen şeyin gerçekten ölçülüp ölçülemediğini gösterir. Ölçme aracı gerçekten araştırılan olguyu ölçüyorsa geçerlik sağlanmıştır denilebilir. Yapılan nitel araştırmanın geçerli olabilmesi için araştırmanın “inanılır” olduğunu anlatabilmek gereklidir. İnanılabilirlik, iç geçerlikle aynı anlama gelmektedir (Aydın & Bayazıt, 2021; Creswell, 2018; Patton, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2018). İnanılabilirliği sağlamak için bazı yöntemler uygulanabilir.

Elde edilen ham veriler doğrudan aktarım yoluyla yorumsuz olarak sunulmalıdır. Nitel araştırma konusunda uzman bir kişinin, araştırma boyunca dışardan gözlem yoluyla araştırmaya katkı vermesi inanılabilirlik için önemlidir. Kullanılan kaynakların sayısı ve araştırmaya destek veren uzmanların sayısı, çeşitlemenin fazla olmasını sağlar. Katılımcılarla yapılan görüşmelerdeki verilerin katılımcılara onaylatılması inanılabilirliği arttıracaktır (Aydın & Bayazıt, 2021; Creswell, 2018; Patton, 2018). Bu bağlamda araştırmada elde edilen ham veriler okuyucuya aktarılmıştır. Nitel araştırma konusunda bilgi sahibi olan araştırmacılardan görüşler alınmıştır. Mümkün olduğunca çok kaynak taranarak ve birden fazla uzman kişiden görüş alınarak çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşme kayıtları, görüşme yapılan katılımcılar tarafından incelenmiştir. Bu sayede verilerin doğruluğu konusunda şüphelerin giderilmesine çalışılmıştır. Katılımcılara gizlilik taahhüdü verilerek güven kazanılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların kendilerini daha rahat ve içten bir şekilde ifade etmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

Dış geçerlik; aktarılabilirlik manasına gelmektedir. Nitel çalışmalar, bulguları genelleme amacı taşımazlar. Bu bağlamda bulunan sonuçlar derinlemesine analiz edilir ve yorumlanır (Patton, 2021). Bu görüşe göre; elde edilen veriler tema, kategori ve kodlara ayrılmıştır. Tablolar oluşturulmuştur. Sonuçlar yorumlanmış ve alan yazına göre tartışılmıştır. Aktarılabilirliği sağlamak için; uygun örnekleme yöntemini kullanmak ve araştırma sürecini mümkün olduğunda ayrıntılı olarak açıklamak gereklidir (Aydın & Bayazıt, 2021, Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu bağlamda; araştırmanın her aşamasında bilimsel araştırma etik ve ilkelerine uygun hareket edilmiştir. Nitel araştırma yöntemleriyle ilgili kaynaklar taranarak; araştırmanın amacına uygun olarak kartopu tekniği ve ölçüt örnekleme tercih edilmiştir. Kriter olarak; veli veya öğrenci tarafından yıldırıma maruz kalan öğretmenler seçilmiştir. Alan yazına uygun olarak görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucu veriler elde edilmiştir. Veriler nitel araştırma yöntemlerine uygun olarak analiz edilip yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; öğretmenlerin, öğrenciler ve veliler tarafından uğradıkları yıldırma yaşantılarına yönelik bulgular yer almaktadır. Bulgular beş başlık halinde verilmiştir. Bulgular tablo haline getirilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri doğrudan aktarım yoluyla ilgili tabloların altında sunulmuştur.

4.1. Öğretmenlere Yıldırma Uygulayanlar

Öğretmenlere kimler tarafından yıldırma uygulandığına ilişkin bulgular tablo 4.1.’de gösterilmiştir. Frekans bilgileri tabloda verilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğretmenlere Yıldırma Uygulayanlar

Yıldırma Uygulayan	Yıldırmaya Maruz Kalan Öğretmen	f
Veli	K2, K4, K5, K7, K11, K12, K15, K16, K17, K18, K19, K20	12
Öğrenci	K1, K3, K6, K8, K9, K10, K13, K14	8

Araştırma kapsamında “20” öğretmenle görüşme yapılmıştır. On iki öğretmen “veli tarafından”, sekiz öğretmen “öğrenci” tarafından yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

4.2. Öğretmenlerin, Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri; tema, kategori ve kodlar halinde tablo 4.2’de gösterilmiştir. Kodlar tekrar sıklığına göre sıralanmıştır. Frekans bilgileri tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f
Öğretmenlerin maruz kaldıkları	Kişisel Alana Yönelik Saldırıları	Telefon aramaları ile rahatsız edilmek	11
		Telefon mesajları ile rahatsız edilmek (Sms, Whatsapp vb.)	11
		Tehdit edilmek	10
		Şikâyet edilmek (Milli Eğitim Müdürlüğü, CİMER, Okul İdaresi, Kaymakamlık)	8
		İftiraya uğramak	8
		Suçlanmak	8
		Dedikodu yapılması	8
		Hakarete uğramak	6
		Öğretmenin yüzüne karşı homurdanmak/söylenmek	2

Tablo 4.2. (Devam) Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Mesleki Alana Yönelik Saldırımlar	<i>Öğretmenliğinin sorgulanması</i>	9
	<i>Dersi sabote etmek</i>	6
	<i>Öğretmene karşı gelmek, diklenmek (Otoriteye karşı gelmek)</i>	5
	<i>Ders işlenmesini engellemek</i>	3
	<i>Öğretmene iş öğretme</i>	2
	<i>Sınıfın gözetlenmesi</i>	2

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, iki kategori olarak oluşturulmuştur. Kişisel alana yönelik saldırılar kategorisinde, “*telefon aramaları ile rahatsız edilmek (f:11), telefon mesajları ile rahatsız edilmek (sms, whatsapp) (f:11)*” en sık tekrar eden kodlar olmuştur. “*Öğretmenin yüzüne karşı söylenmek/homurdanmak (f:2)*” en az tekrar eden kod olmuştur. En sık tekrar eden kodlarla ilgili öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Bir müddet okul telefonundan beni sürekli arayıp, çocuğunu okula nakil almamız için bize baskı oluşturmaya çalıştı. Bir süre böyle telefon aramaları ile yıldırılmaya çalışıldık. Özellikle beni arıyordu. Telefonda aradığında bazen tehdit ediyordu, bazen bizi suçluyordu. Telefon aramalarının yanında, Whatsap’tan mesaj yazarak sürekli rahatsız ediyordu. Uzun bir süre bu durum devam etti. (K2)

Telefonları eşim açıyordu veya eşim telefonu elimden alıp bakmamam için uğraşıyordu. Öğrenci beni tehdit ediyordu çünkü. Telefon ile sürekli aramalar, mesaj atmalar ile tehdit ve taciz edildim. Bu uzunca bir süre, çocuğun istediği şey olana kadar devam etti. (K6)

Dersi bir dakika geç başlatsam hemen arıyordu. İlgili ilgisiz, sabah, akşam, hafta sonu fark etmeksizin arayıp mesaj atıyordu. Başka öğretmen dersi geç başlatsa bile bana mesaj atıp beni arıyordu. Öğrenci hayatımın kabusu olmuştu. Özellikle pandemi zamanı hayatımın her alanında vardı. Sürekli arıyordu. Cevap vermek zorunda hissediyordum. Sürekli tetikteydim. Telefonum çaldığında ailem bile artık o öğrenci arıyor diyordu. Bakmaya gerek bile yoktu. (K9)

Artık iş gece evimdeyken bile beni aramalara, mesaj atmalara kadar geldi. Telefonla arayarak, mesaj atarak sürekli şikâyet ve tehdit içeren davranışlara maruz kalıyordum. Yıldırma kelimesinin anlamını orda öğrendim. Bıkmıştım artık aramalardan.”(K11)

Anne beni sürekli aramaya başladı. Gece gündüz aramaya başladı. O kadar sık arıyordu ki evde iş yaparken telefonu açıp işime devam ediyordu. O kendi kendine konuşuyordu. Her

seferinde oğlu ile ilgili konuşacağını söyleyip başka mevzulara giriyordu. Bir öğretmen, velisinden gelen telefonu açıp kenara koyar mı? Düşünün ne kadar bıktığımı. Hadi ben kenara koydum, karşıdaki insan anlamaz mı telefonda kendi kendine konuştuğunu? Durum böyle saçma bir hal almıştı. Uzun bir müddet böyle devam edince, velinin esas amacının öğrencisinin durumunu görüşmek olmadığını anlayınca yüzüne kapatmaya başladım. Öğrencisinin durumunu görüşmek de olsa telefonla sürekli aranır, mesaj atılır mı? Okula gel, idare ile benimle görüş. Yolu yordamı var. Yüzüne kapatmak, görmezden gelmek, açmamak, hiç biri fayda etmedi. (K18)

Kişisel alana yönelik saldırılar kategorisinde yer alan diğer kodlar; tehdit edilmek (f:10), şikâyet edilmek (f:8), İftiraya uğramak (f:8), suçlanmak (f:8), dedikodu yapılması (f:8), hakarete uğramak (f:6), öğretmenin yüzüne karşı söylenmek/homurdanmak (f:2) şeklinde oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki şekildedir:

Beni tehdit ediyordu. Arkadaşları aracılığıyla da haber gönderip tehdit ediyordu. Özellikle şikâyet edeceğini söyleyerek beni korkutmaya çalışıyordu (K8)

Sürekli olarak, CİMER ve farklı yerlere şikâyet edeceğini söylüyordu (K9)

Veliyle görüşmelerimizde bana gözdağı vermeye başladı. İlerleyen zamanlarda bu durum açık tehditlerle ve hakaretlerle devam etti. Özellikle beni görevden aldıracağını söylüyordu. (K17)

Öğrenci akranlarından geri kaldıkça beni suçluyorlardı. Haftalar ilerledikçe bu suçlamaların sıklığı ve dozu artıyordu. Yüzüme karşı suçlamalara maruz kalıyordum. Okula gelip suçluyorlardı. Telefon açarak suçlamalar devam ediyordu. Süreç içinde okul müdürüne defalarca kez şikâyet ettiler. Sürecin sonlarına doğru İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne şikâyet ettiler. (K5)

Müdür beye, benim hakkımda bazı ithamlarda bulunmuş. Hakaret içerikli cümleler kurmuş. Çocuğunun naklini, okulumuza bilerek almadığımı söylemiş. Çocuğunun okulumuza nakil olamamasının suçlusu olarak beni görüyordu çünkü. Halbuki sistemin ve yönetmeliğin izin vermediği şeyi ben nasıl yapabilirim ki? (K2)

Öğretmenlik yapmadığım, dersi boş geçirdiğime dair iftiralarda bulunuldu. Hakkımda kötü öğretmen imajı oluşturulmaya çalışıldı. (K10)

Velim okulda yaşanan problemlerin nedeni olarak beni gördü. Bana iftiralarda bulundu. Beni diğer velilere, sorumsuz ve karar veremeyen öğretmen olarak anlatmış. (K11)

Ben erkek idareciyim. Velimiz kadın. Kadın kurallara uymadığı için onu uyarmak görevi bana düşüyordu. Sınıfı gözetleyen, sürekli okula gelen, koridorlardan ayrılmayan bir veli var. Sürekli derken, yanlış anlaşılmasın. Her gün dersem abartmış olmam. Her gün ve neredeyse sabahtan akşama kadar. Kadını uyardığım ve okul kurallarını hatırlattığım için bana arkamdan “sapık” demiş. Dedikodumu yapmış. Bu şekilde beni sindirecek ve ona karışılmamasını sağlayacak. (K15)

Verdiğim ödevler, ders içindeki tutumlarım, öğrenciye davranışlarım gibi bir sürü konuda öğretmenliğimizi sorgulamaya beni eleştirmeye çalıştı veli. (K16)

Bu uzun süreç devam ederken, CİMER ve İl Milli Eğitim Müdürlüğüne şikâyet edildim. (K2)

Suçum yokken, beni mahkemeye şikâyet ettiler. Öğrencilerim bu şikâyetin asılsız olduğunu söylediler. Benim arkamda durdular. İddiaların yanlış olduğunu ifade ettiler. (K14)

“Mesleki alana yönelik saldırılar” kategorisinde “Öğretmenliğin sorgulanması (f:9) en sık tekrar eden koddur. Bu koda ilişkin öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenliğime, ders anlatışıma, görevimi yapamadığıma ve not veremediğime dair sözlü müdahalelere maruz kaldım. Bunlar bazen açık şekilde yüzüme karşı yapılıyordu. Bunların yanında veli toplantılarında, bağırarak konuşmalar, öğretmenliğimin eleştirilmesi ve hakarete varan sözlü saldırılara uğruyordum. (K4)

Süreç boyunca, çocuklarına okuma yazma öğretilmediğini iddia ettiler. Ben onlara çocuklarının özel çocuk olduğunu, Rehberlik ve Araştırma Merkezinden, uzman kişilerden yardım alınması gerektiğini, bunun benim öğretmenliğimde ilgili olmadığını anlatmaya çalıştım. Çocuklarıyla ilgileneceklerine sürekli benim öğretmenliğimi sorguladılar. Sürecin sonunda çocuk başka öğretmene verildi. Ertesi sene başka öğretmene verildi ama yine okumaz yazma öğrenemedi. Yıllar sonra benim dediğimi yapmayı akıl ettiler. Çocuk dört sene sonra falan anca okuma yazma öğrenmeye başlamıştı. Keşke ben haksız çıksaydım da benden sonraki ilk öğretmeni çocuğa okumaz yazma öğretebilseydi ama maalesef. (K5)

Öğretmenlik yapmadığıma, dersi boş geçirdiğime dair söylemlerde bulunuldu. Kötü öğretmen imajı oluşturulmaya çalışıldı. (K10)

Beni diğer öğretmenlerle kıyaslamaya başladı. Beni kötü öğretmen olarak gösterdi. Yaptığım her şeye bir itiraz ve şikayette bulunma durumu gerçekleşti. Öğretmenliğimi sorguluyordu aklınca. (K11)

Matematik öğretmeninin, öğrencilere sınav yapmasını, ödev yaptırmasını vs bazı veliler istemiyor. Çocuklarını bir şey öğretilmesini istemiyor. Öğretmen çarpım tablosunu öğretiyor derste, hazırlanın ertesi ders sınav yapacağım diyor, veliler itiraz ediyor. Bu şekilde matematik öğretmenine ve bana iş öğretmeye çalışıyorlar. Ben de sorumlu öğretmenleri olduğum için aynı baskı bana da yapılıyor. Bazı veliler bana, “o konuyu öğretmeyin es geçin” gibi cümle kurabilecek kadar ileriye gitti. Nasıl ödev vereceğimizi, nasıl ders anlatacağımızı bize söyleme cesareti göstermeye başladılar. Bu uzun süre sıkıntı oldu. Sonradan öğrendik ki veliler arasında yarış varmış, akademik başarısı düşük öğrencilerin velileri bu yüzden bizimle uğraşıyormuş. (K16)

Veli sürekli olarak beni başka öğretmenlerle kıyaslıyordu. Gece yarısı arayıp mesaj atıp çeşitli sorular soruyordu. Çocuğuyla ilgili yapmam gerekenleri bana dikte ediyordu. Mesela bir gece yarısı arayıp, bugün çocuğuma su içirdin mi? Diye sormuştu. Öğrencim bile annesinin davranışlarından rahatsızdı. Öğretmenliğimi sorgulayıp ne yapmam gerektiğini söylüyordu sürekli. (K18)

Bir öğrencimin velisi bana sınıfta nasıl davranmam gerektiğini söylüyordu. Veli bana, özellikle kendi çocuğuna nasıl davranmam gerektiğini söylemeye devam ediyordu. Çikolata vermemi, para vermemi veya küçük küçük ödülleri vermemi tembihliyordu her seferinde. Uzun bir süre böyle devam etti. Her seferinde uygun şekilde kendimi ifade etmeye çalışıyordum. Zaten ödül verilmesi gereken yerde biz bunu yapıyorduk. Bir gün kocaman pasta ve kek getirdi sınıfa, kabul etmedim. Bunun gibi garip davranışlar sergiliyordu. Ben özel eğitim öğretmeniyim. Bu çocuklar özel çocuklar. Veli bizi dinlese, bizim dediklerimizi yapsa zaten ilerlemeyi görecekti ama bizim öğretmenliğimizi sorgulayıp beğenmiyordu. Biz akşama kadar çocuğa eğitim veriyorduk ilerleme sağlıyorduk anne evde bozuyordu. (K19)

Mesleki alana yönelik saldırılar kategorisinde yer alan diğer kodlar; dersi sabote etmek (f:6), öğretmene karşı gelmek/diklenmek (f:5), ders işlenmesini engellemek (f:3), öğretmene iş öğretme (f:2), sınıfın gözetlenmesi (f:2) şeklinde oluşturulmuştur. Öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Dersle alakası yoktu öğrencinin. Dersi dinlemezdi. Dersi dinlemediği gibi dersin işlenmesine ve diğer öğrencilerin dersi dinlemesine engel olurdu. Dersin akışını bozardı. Dersi sabote etmek için elinden geleni yapardı. Tabi biz bunun olmaması için çok uğraştık ama bazen öğrencinin davranışlarını düzeltmek, ona etki etmek mümkün olmuyor. (K3)

Ders ve stajla ilgili yapması gerekenleri yapmıyordu. Ailesi ile de defalarca görüştük fayda etmiyordu. Beni kesinlikle dinlemiyordu. Karşı geliyordu. Buna rağmen geçmesine yetecek kadar not verdim ki 12. Sınıfı geçsin sınıfta kalmasın. Bunu beğenmedi tabi. Yüksek bekliyor notunu. Bunun üzerine ikinci dönem davranışlarının şiddetini arttırdı. Dersi sabote etmeye daha çok çalışıyordu. Stajdaki işlerini aksatıp bana zorluk çıkarıyordu. Söz dinlemeyerek, bana karşı gelerek baskısını arttırdı. Sözel olarak karşılık vererek sınıfta otoritemi bozmaya çalıştı. (K8)

Dersi sabote etme davranışlarıyla karşı karşıya kaldım. Dersin akışını bozmaya yönelik bilinçli davranışlar sergilendi. Ses ve gürültü çıkarmak, dikkat dağıtma, sınıfın huzurunu kaçırmaya yönelik davranışlarda bulunuldu. (K10)

Veliler çocuklarının okul eşyalarını göndermemeye başladı. Her zaman kalemini boyasını getiren öğrenciler getirmez oldu. Evde yapmaları için verdiğim etkinlikler yaptırılmadı. Dersleri sabote etmeye çalıştılar bu yollarla. (K11)

Süreç içinde arkadaşlarının ders dinlemesini ve benim ders anlatmamı sabote etmeye çalışıyordu. Ders esnasında, özellikle kız öğrencilere sözel ve fiziksel saldırılarda bulunmaya başlamıştı. Ders esnasında eli cebinde, izinsiz olarak pencereye geçip dışarıyı izliyordu. Bunu alışkanlık haline getirmişti. Gün geçtikçe her ders dozu arttırıyordu. Kendini dersten attırmaya çalışıyordu. Bu süreç içinde aile, rehberlik servisi, sınıf yönetimi vs her şeyi deniyorduk. Öğrencinin davranışlarını anlamaya ve yardımcı olmaya çalışıyordum. Çocuğun amacı ders işlememek, kendini sınıftan attırmak ve bu şekilde okulu bitirmek olmuştu. LGS maratonundaki öğrencilerimi ve beni çok etkiledi bu süreç. Bardağı taşıran damla olarak tahtada soru çözerken, arkam sınıfa dönükken bana kitap fırlattı. (K14)

Öğrenci velisi her gün gelip okulda oturuyordu. Pencerelerden, kapılardan sınıfı gözetliyordu. Bazen gizli gizli fotoğraf çekmeye çalışıyordu. Sürekli uyarıp engel olmaya çalışıyorduk. (K15)

4.3. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin, yıldırmanın nedenlerine ilişkin görüşleri; tema, kategori ve kodlar halinde tablo 4.3’de gösterilmiştir. Yıldırmanın nedenleri; örgütsel nedenler ve kişisel nedenler olarak iki kategoride incelenmiştir.

Kişisel nedenler kategorisi; veli kaynaklı, öğrenci kaynaklı ve mağdurdan kaynaklı nedenler olarak üç alt kategoride incelenmiştir. Örgütsel nedenler tek kategoride incelenmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f
Öğretmenlerin, yıldırmanın nedenlerine ilişkin görüşleri	Örgütsel Nedenler	<i>Okul yönetiminin süreci yönetememesi</i>	5
		<i>Okulun akademik başarısının düşük olması</i>	4
		<i>Okul içi sağlıklı iletişim</i>	3
		<i>Okulun kalabalık olması</i>	1
	Veli Kaynaklı	<i>İletişim problemi olan</i>	8
		<i>Dedikoducu</i>	8
		<i>Bencil</i>	5
		<i>Psikolojik sorunları olan</i>	5
		<i>Öfkeli</i>	5
		<i>Çokbilmiş</i>	4
		<i>Ailevi problemleri olan</i>	3
		<i>Sürekli başkalarını suçlayan</i>	3
		<i>Öfkeli</i>	6
		<i>Ders başarısı düşük</i>	5
		<i>Psikolojik sorunları olan</i>	5
		<i>Kurallara uymayan</i>	4
		<i>İletişim problemi olan</i>	4
		<i>Sorumsuz</i>	3
	Mağdurdan Kaynaklı	<i>İşini düzgün yapmaya çalışmak</i>	16
		<i>Fazladan not vermemek</i>	6
		<i>Devamsızlıkları görmezden gelmemek</i>	6
		<i>Yaramazlıkları görmezden gelmemek</i>	5
		<i>Ödevlerin yapılmasını istemek</i>	4
		<i>Öğrenciyi kayırmamak</i>	3
		<i>Tecrübe eksikliği</i>	1
		<i>Öğrenci-öğretmen sınırını çizememek</i>	1
	Kişisel Nedenler	<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	
		<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	
		<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	
		<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	
		<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	
		<i>Öğrenci Kaynaklı</i>	

Katılımcıların görüşlerine göre yıldırmanın nedenleri, kişisel nedenler ve örgütsel nedenler olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır.

4.3.1. Kişisel Nedenler

Katılımcı görüşlerine göre; kişisel nedenler, veliden, öğrenciden ve mağdurdan kaynaklı nedenler olarak üç başlığa ayrılmıştır. Veli kaynaklı nedenlere ait en çok ifade edilen kodlar; iletişim problemi olan (f:8), Dedikoducu (f:8) olarak görülmüştür. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Çocuğunun durumu ile ilgili beni aradı. Ben mevzuatlar ve yönetmelikleri söyleyerek istediği şeyin mümkün olmadığını söyledim. Çok ısrar etti. Durumu anlatmaya çalıştım ama anlamak istemedi. Benden sonra müdür beye ulaşmış. Aynı şekilde onu da anlamak istememiş. Bu iletişim problemi uzun süre devam etti çünkü anlamak istemiyordu. (K2)

Okul içinde dedikodular arttı. Hakkımda çeşitli çeşitli dedikodular çıkardılar. (K4)

Veli, iletişimde bencil davranıyordu. İletişim kuramıyorduk. Konuşuyorduk ama sürekli kendi taraflarından baktıkları için sağlıklı bir iletişim değildi. Bizi anlamak istemiyorlardı.(K7)

Velimiz egoluydu. Sabit fikirlere sahipti. Kendinde hata bulmaz öz eleştiri yapmazdı. İletişime kapalıydı. Karşısındaki insanı dinlemiyordu. (K11).

Eşimle aynı okulda çalışıyoruz ama bizim evli oluşumuzu bilmiyor velimiz. Eşime beni çektişirmiş. Dedikodumu yapmış. (K18)

Hakkımda dedikodular ortaya çıkarmış. Küçük bir ilçe olduğumuz için önüne gelen herkesle dedikodumu yapmış. (K20)

Veli kaynaklı nedenlere ait diğer kodlar; “bencil (f:5), psikolojik sorunları olan (f:5), öfkeli (f:5), çokbilmiş (f:4), ailevi problemleri olan (f:3) ve sürekli başkalarını suçlayan (f:3)” olarak oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bağıra bağıra konuşurdu. Saldırgan bir yapısı vardı. En son seferinde bana saldırmaya kalktı. Sınıfın kapısını tekmeleyerek açtı. Veliler araya girdi. Bu sayede fiziksel şiddete uğramadım. (K4)

Başkalarını suçlayan tavırları vardı. Çokbilmiş tutumları vardı. Suçu hep öğretmende, bende aradılar. Öğretmen olarak yeterli olmadığımı bana kabul ettirmeye çalıştılar. (K5)

Aile bu süreçte sürekli okula gelmeye başladı. Neredeyse her gün okula geldiler. Aylar boyunca sürekli okula gelip bize çocuklarıyla ilgili neler yapmamızı gerektiğini söylediler. Erasmus projesi, kurs, ders ilgili ilgisiz bize iş öğretmeye çalıştılar. Biz sanki bilmiyormuşuz

da bize öğretmeye çalıştılar. Üniversite sınavı için, şöyle söyleyin, böyle yapın gibi bize sürekli konuştular. (K7)

Psikolojik sıkıntıları olan bir insandı. Öfkeli, uyumsuz, cazgır kişilik özellikleri vardı. Tabi bunun yanında ailevi problemlerinden de bahsediyordu. (K15)

Psikolojisi bozuktur. Daha önce intihara kalkışmış. (K19)

Öğrenciden kaynaklı nedenlere ait en çok ifade edilen kod “öfkeli (f:6)” kodudur. Bu koda ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Öğrenciler intikam duygusu taşıyorlardı. Öfkeli davranışlar sergiliyorlardı. (K1)

Öfkeli bir öğrenciydi. Kullandığı kelimelere, ağzından çıkan ifadelere dikkat etmezdi. İsteddiği her şeyi yapacağını ve buna kimsenin karışamayacağını söylerdi. (K3)

Saldırgan ve öfkeli davranışları vardı. Bu öfkeli davranışları bana ve diğer öğrencilere karşı da sergiliyordu. (K10)

Öğrenciden kaynaklı nedenlere ait diğer kodlar; ders başarısı düşük (f:5), psikolojik sorunları olan (f:5), kurallara uymayan (f:4), iletişim problemleri olan (f:4) ve sorumsuz (f:3) şeklinde oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Dersle alakası ve ilgisi yoktu. Dersi dinlemezdi. Okulla hiçbir bağı yoktu. Akademik başarısı düşük bir öğrenciydi. (K3)

Öğrencinin psikolojisi bozuktur. İntihara kalkıştı. Psikolojik tedavi görüyordu ve ilaç kullanıyordu. (K6)

Öğrenci stajda sorumluluklarını yerine getirmiyordu. Çok uğraştırıyordu beni. Hatta stajdaki öğretmeni değiştirmek zorunda kaldık. Evrak, dosya hiçbir şey yapmıyordu. Etkinlikleri yapmıyordu. Stajdaki sorumluluklarını yerine getirmediği gibi okul kurallarına da uymuyordu. Dersle ilgili hiçbir kurala da uymuyordu. (K8)

Sürekli aynı şeyi anlatıp duruyordu. Yalan yanlış şeyler anlatıyordu. Kendisinden başka öğrenciyle iletişim kurmamı istemiyordu. Beni kontrol etmeye çalışıyor gibiydi. İletişim kuramıyordu. Beni dinlemiyordu konuşurken. İletişim kurmak, ona bir şey anlatmak imkânsız gibiydi. (K13)

Mağdurdan kaynaklı nedenlere ait en çok ifade edilen kod; “İşini düzgün yapmaya çalışmak (f:16)” kodudur. Bu kodla ilgili öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Görevimi layıkıyla yapmaya çalışmam, yıldırma mağduru olmamın en büyük sebebidir. Ben anne-babanın her istediğini yapsam, notları bol versem, çocuğa hiç karışmasam başıma bunlar gelmeyecekti. (K4)

Bunun asıl nedeni işimi yapmaya çalışmak. İşimi doğru düzgün yapmaya çalışmak diyebilirim. Öğrenciyi düşünmek, öğretmenliğimin hakkını vermeye çalışmak, iyi niyet buna neden oldu. Hiç uğraşmasaydım bunlar yaşanmazdı iyi öğretmen olurdum. (K14)

Bunun tek sebebi işimi yapmaya çalışmam. Gerçekten başka bir sebebi yok. (K17)

İşimi doğru yapmaya çalışmak. Zaten yanlış bir şey yapsam düzeltmeye çalışırım. Özür dilerim vs. Ama burada eğitim ve öğretim görmesi gereken bir çocuk var ve biz bunun eğitimini aldık. Milli eğitim ilke ve yönergelerine göre bunu yapmaya çalışıyoruz. Fakat bu konuda yetkin olmayan biri bize bunların aksine davranışlar yapmamızı emrediyor. Böyle bir şey olamaz. Biz veli ile irtibat kurarız, çocuk ile ilgili bilgi alırız, ailenin görüşünü ve önerisini tabi ki alırız ama böyle değil. Bu velinin yaptığı başka bir şeydi. Veliye boyun eğip, doğrusunu değil de yanlışları yapsaydım, bunlar başıma gelmeyecekti. (K19)

Aslında bu mevzunun net bir nedeni yok. Ben tabi ki kendimi sorguladım. Hatam yanlışım var mı? Varsa nerede gibi. Kadına bir sıkıntı çıkarmadım. Kötülük yapmadım. Düşününce tek bir konu var ama benim hatam değil kendi hatası. Onu da bana yüklemişti. Öğrencimle ilgili benim sorumluluğumda olmayan bir işi bile ben yapmaya çalıştım. Olay şöyle oldu. Çocuğu için Rehberlik araştırma merkezinden eğitsel tanılama randevusu aldım. Randevuya zamanında gitmedi. Sonra tekrar randevu aldım. Bu arada benim randevu alma gibi bir zorunluluğum da yok ama uğraşıyorum çocuk için. Kadına sorarak en yakın en uygun randevu için uğraştım. Bu sefer ikinci randevuya da gitmedi. Beni suçladı bu durumdan. Ben işimi yapmaya hatta fazlasını yapmaya çalıştım ama yaranamadım. Yıldırma süreci başladı bu olayla. (K20).

Mağdurdan kaynaklı nedenlere ait diğer kodlar; fazladan not vermemek (f:6), devamsızlıkları görmezden gelmemek (f:6), yaramazlıkları görmezden gelmemek (f:5), ödevlerin yapılmasını istemek (f:4), öğrenciyi kayırmamak (f:3), tecrübe eksikliği (f:1), öğrenci-öğretmen sınırını çizememek (f:1) şeklinde oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Kuralları esnetmeden uygulamaya çalışmam, tecrübe eksikliği, buna sebep olmuş olabilir. Belki kuralları harfiyen uygulamak yerine, onları kurallara uymaya ikna etmeye

çalışabilirdim. Şimdi olsa öyle davranmazdım. Öğretmenliğimin ilk yıllarının vermiş olduğu tecrübe eksikliği yıldırıma maruz kalmama sebep olarak gösterebiliriz. (K1)

Aynı okulda çalıştığım öğretmen arkadaşın çocuğunun öğretmeni idim. Özel uygulamalar, kayırmalar beklemesi, benimse her öğrenciye olması gerektiği gibi davranmam sebebiyle bu süreci yaşadım. Öğrencim ödev yapmadığında her öğrencimi olduğu gibi onu da uyarır, ödevlerini yapmasını isterdim. Yaptığım sınavlarda hangi öğrencim hangi notu aldıysa onu verirdim. Kimsenin isteği ile not yükseltmezdim. Öğrenci yaramazlık yaptığında veya kurallara uymadığında, her öğrenciyi uyardığım gibi onu da uyarırdım. Öğrencinin ailesi, öğrenciyi kayırmadığım için bana bu süreci yaşattı. (K4)

Çocuğun baskılarına boyun eğmedim. Ona karışmayıp, öğretmenliğimi yapmaya çalışmasaydım, bol keseden not verseydim, devamsızlıklarına karışmasaydım başıma bunlar gelmezdi. (K8)

İşimi hakkıyla yapmaya çalışmam, her öğrenciye kıymet verip derslerimi eksiksiz anlatmaya çalışmam ve öğrenmelerini istemem buna sebep oldu. Öğrencinin beni ve dersi sindirmeye çalışmasına izin versem, onu görmezden gelsem, davranışlarına ses çıkarmayıp yüksek not versem başıma bunlar gelmezdi. (K10)

İşim öğretmenlik. Öğretmenliğin hakkını vermeye çalışmak buna neden oldu diyebilirim. Öğrenciyi düşünmek ve iyi niyet buna sebep oldu. Hiç uğraşmasam bunlar yaşanmazdı ve iyi öğretmen olurdu. Ben de başkaları gibi çocuğun isteklerini yapıp, bol keseden not versem bu sıkıntıları yaşamazdım. (K14)

Bu durumda, çocuğun hak etmediği notları versek sıkıntı çıkmayacaktı. Matematik öğretmeniyle iş birliği yapıp öğrencinin başarısı için uğraşmasaydık, sınıf rehber öğretmeni görevimi yerine getirmeye uğraşmasaydım, bu süreç başıma gelmeyecekti. Hiç karışmasaydım, “bana ne” diyebilseydim, olayların uzağında dursaydım yıldırma yaşamazdım. (K16)

4.3.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler kategorisinde en sık tekrar eden kod; okul yönetiminin süreci yönetememesi (f:5) olmuştur. Bu koda ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Okuldaki idarecilerden sadece bir tanesi ve beden eğitimi öğretmeni olmasaydı, öğrenciler ya okulu yakardı ya da okulu sel götürürdü. Sadece bu iki kişi öğrencilere söz geçirebiliyordu. Aynı zamanda sadece bu iki kişi öğretmenlere herhangi bir konuda destek

olabiliyordu. Onun dışında okul müdürü ve diğer idareciler çok pasifti. Öğretmenlere ve bana sahip çıkmıyordu. (K3)

Okul müdürünün işinin iyi yaptığını düşünmüyorum. Okul idaresinden kaynaklı bozukluklar vardı. Benim yaşadığım durumda da beni korumadı. Yardımcı olmadı. (K5)

Okul yönetimi etkili değildi. Okuldaki sorunların yönetiminde yetersizdiler. Sadece benim olayımda değil, sıkıntı olan hiçbir konuda yardımcı olmuyorlardı. Kendilerine bir şey olacak diye veya şikâyet edilme korkularından dolayı hiçbir şeye karışmıyorlardı. Bu sıkıntılardan sonra da gerçek duruşlarını gördüm. (K14)

Örgütsel nedenlere ait diğer kodlar; okulun akademik başarısının düşük olması (f:4), okul içi sağlıklı iletişim (f:3) ve okulun kalabalık olması (f:1) olarak oluşmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Okul çok kalabalık bir okuldu. Hem öğretmen sayısı çok fazlaydı hem de öğrenci sayısı fazlaydı. Okul içinde birbirini tanımayan öğretmenler vardı. Öğrenci sayısının fazla olması sebebiyle her öğrenciye ulaşmak imkânsız gibiydi. Bunun yanında okulun genel olarak da akademik başarısı da düşüktü haliyle. (K1)

Okul içinde öğretmenler arası ve idarenin öğretmenlerle olan ilişki ve iletişimi zayıftı. Zaten gelen öğretmen çok durmadan tayin olup gidiyordu. Bunun yanında okulun akademik başarısı zaten düşüktü. (K3)

Bazı öğretmenler duruma objektif bakamadı. Çünkü bana yıldırma uygulayan kişi onların arkadaşıydı. Öğretmenler arasında kopukluk ve bölünmüşlük vardı. Bu benim olayımda değil öncesinde de vardı. Zaten öğretmenler arası ilişki ve iletişim sağlıklı olsaydı ben bu kadar sıkıntı yaşamazdım. (K5)

Okul akademik başarısı düşük bir okuldu. Problemleri çoktu. Disiplin sorunları fazlaydı. Okulda problem elbette olacak. Sorunlu öğrenciler olacak. Bizler bunların çözümü için uğraşacağız. Fakat bazen bizi aşan, artık art niyet taşıyan böyle durumlarla da karşılaşıyoruz maalesef. (K10)

4.4. Öğretmenlerin, Yıldırmanın Sonuçlarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin, yıldırmanın sonuçlarına ilişkin görüşleri; tema, kategori ve kodlar halinde tablo 4.4’de gösterilmiştir. Yıldırmanın sonuçları; örgütsel sonuçlar ve kişisel sonuçlar olarak iki kategoride incelenmiştir. Kişisel sonuçlar kategorisi; sosyal etkiler, psikolojik etkiler, fiziksel sağlığa etkiler olarak üç alt kategoride incelenmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yıldırmanın Sonuçları

Tema	Kategori	Kodlar	f
Öğretmenlerin, yıldırmanın sonuçlarına ilişkin görüşleri	Örgütsel Sonuçlar	<i>Motivasyon kaybı</i>	15
		<i>Okula gitmek istememe</i>	14
		<i>Performans düşüklüğü</i>	7
		<i>Okulun huzurunun bozulması</i>	4
		<i>İşten ayrılma isteği</i>	3
		<i>Okul değişikliği yapmak</i>	2
	Kişisel Sonuçlar	<i>Aile içinde huzursuzluk</i>	13
	Sosyal Etkiler	<i>Evdeki sorumlulukları aksatmak</i>	4
		<i>Arkadaşlık ilişkilerinin bozulması</i>	3
		<i>Çocuklarına vakit ayıramamak</i>	2
	Psikolojik Etkiler	<i>Öfke problemi</i>	11
		<i>Psikolojinin bozulması</i>	9
		<i>Kaygı bozukluğu</i>	7
		<i>Mesleki özgüven kaybı</i>	6
		<i>Özgüven kaybı</i>	5
		<i>Tükenmişlik sendromu</i>	5
		<i>Güvensizlik problemi</i>	2
	Fiziksel Sağlığa Etkiler	<i>Fiziksel yorgunluk</i>	5
		<i>Uyku problemleri</i>	3
		<i>Fiziksel sağlığın bozulması</i>	2
		<i>Kilo kaybı</i>	1
		<i>İştahsızlık</i>	1
		<i>Sigara kullanımında artış</i>	1

Yıldırmanın sonuçları temasının altında, örgütsel ve kişisel sonuçlar olarak iki kategori oluşturulmuştur. Örgütsel sonuçlar kategorisinde en sık tekrar eden kod, motivasyon kaybı (f:15) ve okula gitmek istememe (f:14) olmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

O okulda görev yapmak istemiyordum. Böyle bir süreç yaşayınca öğrencileri görmek onlara ders anlatmak istemedim. Okuldan da öğrencilerden de uzaklaşmak istedim. (K1)

En başta motivasyonum bozuldu. Okula gitme isteğim kayboldu. (K4)

Motivasyonum bozuldu. İşimi doğru yapmak için gerekli bütün enerji ve isteğim azaldı. Okula gitmek istemedim. (K6)

Bu yaşadığım süreç moralimi çok bozdu. Bu süreçte yaşananlar, destek görmemek, sürecin kendisi bütün motivasyonumu ve çalışma şevkimi azalttı. (K7)

Süreç içinde şikâyet edildiğim için, ismim ilçede olumsuz olarak anıldı. Adım şikâyet edilen öğretmene çıktı. Canım çok sıkıldı. Günlerce yorgun hissettim. O öğrenci ile görüşmek, sınıfa girmek, iletişim kurmak istemedim. Staj yaptığı okula gitmek istemedim. Kendi okuluma gitmek istemedim. (K8)

İdealistliğimi ve motivasyonumu kaybettim, diyebilirim. (K10)

Okula gitme isteğim azalmadı. Çünkü hiç gitmek istemedim. Okulumu değiştirmeyi düşündüm. Tek şansım pandemi araya girdi ve okuldan fiziksel olarak uzak kaldım. Okuldan, öğrenciden, olaylardan uzak kalmış oldum. Bütün bu olanlar bütün motivasyonumu kaybettirdi. (K14)

Böyle bir süreç yaşayınca okula gitme motivasyonu kayboluyor. (K18)

Örgütsel sonuçlar kategorisine ait diğer kodlar; performans düşüklüğü (f:7), okulun huzurunun bozulması (f:4), işten ayrılma isteği (f:3), okul değişikliği yapmak (f:2) olarak oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bu sürecin sonunda okulda durmak istemedim. Tayin istedim ve o okuldan ayrıldım. (K1)

Bu süreç sonunda, öğretmenliği bırakma noktasına kadar geldim. Kendimi ve yeteneklerimi sorguladım. Ben demi sıkıntı var, neden böyle oluyor? Diye düşündüm. Okul bitse de kurtulsam diye düşündüm her gün. (K3)

Yaşanan olaylarda, bazı öğretmenler destek olurken bazıları ya bana yıldırmaya yaştan kişiye savundu. Yıldırma uygulayan öğretmen arkadaşına (öğrencimin babası) okulda yaptığı olaylardan dolayı, şikâyetim üzerine soruşturma açıldı. Bütün bu yaşananlar ister istemez okulun huzurunu bozdu. Okulun neşesi gitti. (K4)

Dersi eskisi gibi yüksek motivasyonla değil, zorunda olduğum için, yüzeysel işlemeye başladım. Benden beklenen işleri asgari düzeyde yaptım. (K10)

Yaşanan süreci işime yansıtılamamaya çalıştım. Başarılı olduğum söylenemez. İş azmimi kaybettim. Bir iş yapasım gelmedi. Yapmak zorunda olduğum şeyleri yapmaya çalıştım sadece. (K17)

Aynı veli başka arkadaşşıma da yıldırma uyguladı. Veli bizi şikâyet etti. Bu yaşanan süreç okulda diğer arkadaşlarımızı da olumsuz etkiledi. Okul içinde huzursuzluğa neden oldu. Aynı sürecin başlarına gelmesinden korktular haliyle. (K18)

Yıldırmanın kişisel sonuçları; sosyal etkiler, psikolojik etkiler, fiziksel etkiler olarak üç başlığa ayrılmıştır. Sosyal etkilere ait en sık tekrar eden kod, aile içinde huzursuzluk (f:13) kodudur. Bu koda ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Okul hayatında yaşanan olumsuz deneyimleri aileme yansıtmak istemezdim ama eve geldiğimde mecburen yansıyor. Bu konuda detay vermek istemiyorum ama aile hayatıma olumsuz etkileri oldu yıldırma sürecinin. (K1)

Bu süreç okul yaşantımın yanı sıra aile yaşantımı etkiledi. Eşim sinirli biri. Babam asker emeklisi o da sinirli biri. Aynı zamanda kendi memleketimdeyim ve akrabalarım var. Eşim, babam, yakınlarım, yaşadıklarımı duysalar, o kişiye zarar verebilirdi. Bu sefer çok daha kötü sonuçlara neden olabilirdi. Tüm bunlar evdeki huzurumu kaçırdı. (K4)

Aile hayatımı etkiledi. Evimde huzur bırakmadı. Bana yük oluşturdu. (K6)

Bu süreci ailemden saklamaya çalıştım. Amacım, onları daha fazla üzmemektir. Aileme ve evime bu durumun olumsuz yansımaları oldu. Aile içi huzur, yerini bir süre karamsarlık ve öfkeye bıraktı. Okuldan eve geldiğimde, öğrencimden çektiklerimi eve yansıttım ister istemez. Aileme vakit ayıramadım. (K14)

İster istemez aileye yansıyor. Çocuklara yansıyor. Huzurumuz kaçıyor. (K15)

Çocuklarıma ve aileme olumsuz etkileri oldu. Aile içi huzurumuzun kaçtığı zamanlar oldu. (K19)

Sosyal etkilere ait diğer kodlar; evdeki sorumlulukları aksatmak (f:4), Arkadaşlık ilişkilerinin bozulması (f:3) ve çocuklarına vakit ayıramamak (f:2) olarak oluşturulmuştur. Bu kodlara ilişkin öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bazı öğretmen arkadaşlarımdan anlamsız tavır ve tepkiler görmeye başlamıştım. Okulda anlamadığım garip bir durumun içine girdim. Önceleri anlamlandıramadım. Bir müddet bu tavır ve davranışlar devam etti. Sonraları öğretmen arkadaşlar, sosyal medyadan neden bu tarz paylaşımlar yaptığımı sordular. Yine anlamadım. Paylaşımları gösterdiler, şok

olmuştum. Paylaşımları görünce neden tepki verdiklerini anladım. Benim adıma sahte hesaplardan paylaşım yapılmış. Öğretmenlere, hakaret ve küfür içerikli paylaşımlar yapılmış. Bu durumu açıklamaya çalıştım ama bozulan arkadaşlıklar eskisi gibi olmadı tabi. (K1)

Okul beni çok yoruyordu. Üstüne telefon yoluyla evde otururken rahatsız edilmek üstüne tuz biber oluyordu. Öğrencim mağdur olmasın diye uzun bir süre telefonla rahatsız edilmeye göz yumdum. Bu durum aile bireylerimde hoşnutsuzluğa sebep oldu. Hem kendime hem onlara vakit ayıramadım bu yüzden. (K9)

Sürecin ilk başlarında evde yemek bile yapamadım. Telefonu kapatıp kurtulmak istedim. Okul ve ev işlerim, aksayıp birbirine girdi. Daha sonraki süreçte biraz daha toparladım. En çok zararı da çocuklarım gördü. Onlarla eskisi gibi ilgilenemedim. (K11)

Çevremde sadece iki veya üç kişiyle görüştüm. Çünkü suçum yokken suçlu olmuştum. İnsanlarla iletişimim koptu tabi arkadaşlarımla da. İnsanların o süreç içinde bana algısı değişmişti. (K14)

Ev işlerim aksadı. Aile düzenim bozuldu. Okuldaki problemler eve yansdı. (K18)

Psikolojik etkilere ait en sık tekrar eden kod, öfke problemi (f:11) olmuştur. Bu koda ilişkin öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

O yaşanan süreçte, kızgınlık ve öfke duygularımı çok yoğun şekilde yaşadım. Müfettişe sürekli ifade vermekten bıkmıştım. Suçum yokken suçlanmak ve süreç içinde velinin yıldırma politikası sinirlerimi çok germişti. Öfke kontrolünde zorlanıyordum. (K2)

Haklıyken haksız duruma düştüm. Aslında sürecin mağduru esas benim. Adli ceza aldım. Tüm bu süreç bana bir sürü olumsuz duygu yaşattı. Kızgınlık, öfke, üzüntü, adına ne dersiniz deyin. Öğretmenlere ve idarecilere kızdım. Öfke ve stresimi hayatımın her alanına yansıttım. (K14)

Aileme ve bütün hayatıma, bunu etkisi oldu. Sinir bozukluğu yaşadım. (K15)

Bu süreçte velinin bu tutumu, maruz kaldığım hakaretler ve davranışlar, bende öfkeye neden oldu. Çok öfkelendim. Bu öfke durumu hayatımda olumsuzluklara neden oldu. (K17)

Bütün bu olanlar sonucunda, yaşadıklarım ve bunlara bir şeyler yapamamam bazı öfke problemlerine neden oldu. (K20)

Psikolojik etkilere ait diğer kodlar; psikolojinin bozulması (f:9), kaygı bozukluğu (f:7), özgüven kaybı (f:6), tükenmişlik sendromu (f:5), İnsanlara güvenin azalması (f:2) olarak oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Öğrencilerin hakkımdaki sahte sosyal medya paylaşımları ve karalama kampanyaları sonucu çok yıprandım. Normalde argo bile konuşmayan bir insanım. İnsanların gözündeki itibarım yerle bir oldu. Öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin bakışları, davranışları çok ama çok yordu beni. Kendimi anlatmaya çalışmak, doğruları ortaya çıkarmak çok zor oldu. Sürecin sonunda mahkeme boyutu yıprattı. Tüm bunlar psikolojimi gerçek manada bozdu. (K1)

Bu sürecin sonunda öğretmenliği bırakma noktasına geldim. Kendimi ve yeteneklerimi sorguladım. Psikolojik olarak çok yıprandım ve etkilendim. Psikolojik destek almadım. Eşim bana o kadar destek oldu ki anlatamam. Eşim olmasaydı profesyonel destek almam gerekirdi. (K3)

Bir kere insanlara olan güvenimi kaybettim. (K4)

Öğrenciyi benim sınıfımdan alıp başka öğretmene ve sınıfa verdiler. Bu özgüvenimi zedeledi. (K5)

Bu durum bana yük oldu. Huzursuzluk yaşadım. Kaygı bozukluğu yaşadım. (K6)

Öğrenciye de kendime de üzülüyordum. Psikolojik olarak çok etkilendim. Çok bunaldım. Kendimi sorguladım. Yaşadıklarımı birileriyle paylaşmak istiyordum. 24 yıllık öğretmenlik hayatımda bunu yaşamak benim için unutulmayacak bir durumdu. Gerçekten çok zor bir süreç geçirdim. (K9)

Bu sürecin bana en büyük sonucu güvensizlik oldu. Eğitime, eğitim sistemine, öğrenciye ve genel olarak insanlara olan güvenim azaldı. (K10)

Üzgün ve çaresiz hissediyordum. Tükenmiştim. Hatırladıkça, ne kadar zor bir süreç olduğu geliyor aklıma. Pandemi denilince, insanların aklına; virüs, ölüm, hastalık gelir. Benim aklıma ise bu öğrenci ve süreç geliyor. Uzaktan eğitim denilince korkmaya başlıyorum. (K13)

Fiziksel sağlığa etkilere ait en sık tekrar eden kod, fiziksel yorgunluk (f:5) olmuştur. Bu koda ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bedensel ve zihinsel olarak çok yoruldum. (K3)

Bu süreçte yıprandım. Günlerce yorgun hissettim. (K8)

Hayat enerjim gidiyordu. Fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşıyordum. (K9)

Bu durumlar, bu süreci yaşamak beni fiziksel olarak da zihinsel olarak da çok yordu. (K13)

Fiziksel sağlığa etkilere ait diğer kodlar; uyku problemleri (f:3), fiziksel sağlığın bozulması (f:2), kilo kaybı (f:1), İştahsızlık (f:1), Sigara kullanımında artış (f:1) olarak oluşturulmuştur. Kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Tüm bu süreçler huzursuz olmama ve uykusuz kalmama neden oldu. Sağlığım bozuldu. Kilo kaybı yaşadım. (K4)

Bu sürecin en büyük zararlarından biri de sağlık yönünden oldu. Hayatımda içmediğim kadar sigara içtim. Sigara kullanımım arttı. (K14)

Bütün düzenim bozuldu. Sinirlilik ve uyku problemi yaşadım. Bunun yanında yemek yiyemedim. İştahım kesildi. (K18)

4.5. Öğretmenlerin, Yıldırma ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin, yıldırma ile baş etme yöntemlerine ilişkin görüşleri; tema, kategori ve kodlar halinde tablo 4.5’de gösterilmiştir. Öğretmenlerin, yıldırma ile baş etme yöntemleri; kişisel yöntemler, resmi girişimler ve sosyal destek olarak üç kategoride incelenmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin, Yıldırma ile Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f
Öğretmenlerin, yıldırma ile baş etme yöntemleri hakkındaki görüşleri	Kişisel yöntemler	Güçlü olmaya çalışmak	9
		Yıldırma uygulayandan uzak durmaya çalışmak	4
		Umursamamak	1
		Velilerin telefonlarını engellemek	1
		Velileri sosyal medyadan silmek	1
	Resmi girişimler	Milli Eğitim Müdürlüğünden destek almak	3
		Sendika desteği	2
		Suç duyurusunda bulunmak	2
		Hukuksal destek	2
	Sosyal destek	İş arkadaşlarından (öğretmen) destek görmek	9
		Rehberlik servisi desteği	6
		Okul idaresi desteği	6
		Ailevi destek	5
		Öğrenci desteği	3
		Yakın arkadaş desteği	2
		Süpervizyon almak	1

Yıldırma ile baş etme yöntemleri temasında, kişisel yöntemler, resmi girişimler, sosyal destek olarak üç kategori oluşmuştur. Kişisel yöntemler kategorisinde, en sık tekrar eden kod, güçlü olmaya çalışmak (f:9) olmuştur. Bu koda ilişkin, öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Haklıydım. Veli benimle haksız yere uğraşıyordu. Bütün baskı ve çabalarına rağmen pes etmedim. İşimi doğru yaptığımı bildiğim ve haklı olduğum için dik durdum. (K2)

Bu süreç içinde velinin baskılarına direndim. Bundan iyice rahatsızlık duyuyordum. Bütün yaşananlara rağmen, bildiğimi, doğru olanı yapmaya kararlıydım. (K4)

Önceleri velilerin baskı ve yıldıрма davranışlarına karşı direnemedim. Kendimi çok sorguladım. Bunlara neden maruz kalıyorum? Diye. Durumu, öğretmenlerle değerlendirdim. Sonunda kendimi suçlamayı bıraktım. Velilerin niyetinin beni yıldırmak olduğunu o zaman ancak anlamıştım. Bu durumdan sonra geri adım atmadım. Bildiğime devam ettim. (K11)

Bu süreçte, velini bütün sıkıntılı davranışlarına dayanmaya çalıştım. Çok mu zordu? Evet, çok zordu. Tekrar yaşamak istemeyeceğim bir süreç. Pes etmeden, bildiğimi, öğrendiğim işi, öğretmenlik yapmaya çalıştım. (K19)

Kişisel yöntemler kategorisine ait diğer kodlar; yıldıрма uygulayandan uzak durmaya çalışmak (f:4), umursamamak (f:1), velilerin telefonlarını engellemek (f:1), velileri sosyal medyadan silmek (f:1) olarak oluşmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri, aşağıdaki gibidir:

Süreç esnasında, sıkıntı yaşadığım öğrencilerden uzak durmaya çalışıyordum. Mümkün olduğu kadar başka öğretmenlerin ilgilenmesi için uğraşıyordum. Çünkü bu tarz, artık öğretmen-öğrenci ilişkisini aşan problemler olunca, hem öğrencileri görmek, onlara ders anlatmak istemedim hem de uzak durmanın en iyisi olacağını düşündüm. (K1)

Problem yaşadığım veli ile iletişim kurmamaya çalışıyordum. Ondan ne kadar uzak durursam, problemlerin azalacağını düşünüyordum. (K4)

Yaşadığım bu duruma çok üzüldüm. Bu süreç hiç beklemediğim bir şeydi. Velilerden soğudum. Numaralarını sildim. Sosyal medyadan da engelledim. (K11)

Bu durumu ve yaşadığım olumsuz deneyimleri çok umursamamaya çalıştım. Özellikle aileme yansıtmamaya çalıştım. Bir süre sonra da alıştım. (K20)

Resmi girişimler kategorisinde kodlar; Milli Eğitim Müdürlüğünden destek almak (f:3), suç duyurusunda bulunmak (f:2), sendika desteği (f:2) ve hukuksal destek (f:2) olarak oluşmuştur. Kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

Bu sürecin ortaya çıkmasıyla yani öğrencilerin bana yaptıklarının, açığa çıkmasıyla ben de suç duyurusunda bulundum. Sorumlu öğrenciler bulundu. Mahkeme uzun sürdüğü ve ben tayin olduğum için sonucu takip etme gereği duymadım. (K1)

Sendikamdan destek aldım. Aynı zamanda hukuksal destek de aldım. Kişiyi dava açtık. (K4)

Ben şikâyet edilince soruşturma geçirdim. Konu milli eğitim müdürlüğüne gitti doğal olarak. Milli eğitim müdürlüğü bana bu konuda destek oldu. Onlardan destek aldım. Çünkü haklıyım, bunun yanında esas mağdur da bendim. (K8)

Sendikal yardım aldım. Avukat desteği aldım. (K14)

Veliden bıktığım için, durumu milli eğitime bildirdik. Onlarla durumu paylaştık. Neler yapılabileceğini konuştuk. Bana destek olmaya çalıştılar en azından. (K15)

Süreç devam ederken veli, beni milli eğitim müdürlüğüne şikâyet etti. Şikâyetteki gerekçeler basit ve saçma olduğu için, milli eğitim bunu sözlü olarak bana sordu. Durumu anlattı. Ben de onlara sözel olarak durumu anlattım. Velinin şikâyetlerinin asılsız olduğunu anlamak zor değildi. Sağ olsunlar bana destek oldular. Soruşturmayı kapattılar. (K18)

Sosyal destek kategorisinde kodlar: iş arkadaşlarından (öğretmen) destek görmek (f:9), rehberlik servisi desteği (f:6), okul idaresi desteği (f:6), ailevi destek (f:5), öğrenci desteği (f:3), yakın arkadaş desteği (f:2) ve süpervizyon almak (f:1) olarak oluşturulmuştur. Bu kodlara ait öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

İdare, öğretmenler, öğrenciler herkes beni destekledi. Herkes doğruları söyledi. Beni normalde sevmeyen, öğretmen ve öğrenciler mutlaka vardır. Biri bile aleyhimde veya yanlış bir beyanda bulunmadı. (K2)

Müdür başyardımcısı destek oldu. Eşim çok destek oldu. Eşimin desteğini unutamam. Eşim beni o kadar iyi anlıyordu ki ben bir şey söylemeden bile beni anlayabiliyordu. O yüzden profesyonel bir destek alamdım. O olmasaydı profesyonel destek alırdım. (K3)

Bazı öğretmen arkadaşlarım benim yanımda oldu. Bazıları benzer davranışların kendilerine de yapıldığını ifade etti. (K5)

Eşim beni destekledi ve bana yol gösterdi. Rehberlik servisi ile iş birliği yaptım. (K6)

Öğretmen arkadaşlarım bana destek oldu. Rehberlik servisinden yardım aldım. Öğrenciye nasıl davranmam gerektiği konusunda yardım aldım. (K9)

Öğretmen arkadaşlar ve idare yanımda olmaya çalıştı. Beni desteledi. Mesela; yargısız infaz yapıp beni suçlayabilirlerdi. (K10)

Bu süreçte sadece beni tanıyan yakın arkadaşlarım ve yaşadıklarımı gören, olaylara şahit olan öğrencilerim yanımdaydı. (K14)

İş arkadaşlarımdan destek gördüm. Başka da kimseden destek görmedim. Köstek de olmadılar. (K17)

Okul idaresi, arkamda durdu. Öğretmen arkadaşlarım destek oldu. Ailem destek verdi. (K18)

Okul idaresi, öğretme arkadaşlarım ve ailem destekledi. Bunun yanında, velinin bu davranışlarıyla nasıl başa çıkabileceğimi araştırmaya çalıştım. Profesör hocalarıma ulaştım fikir aldım. Tecrübeli öğretmenlere danıştım. Etrafımda konu ile ilgili çözüm olabilecek bilen birilerinden yardım almaya çalıştım. Mesleki dayanışma yapmaya çalıştık. (K19)

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı sonuçlarla daha önceki araştırma sonuçlarının karşılaştırılmasına ve önerilere yer verilmiştir.

- 1) Bu araştırmada öğretmenlerin, öğrenci ve veli kaynaklı yıldırma yaşantıları incelenmiştir. Araştırma kapsamında “20” katılımcı ile görüşme yapılmıştır. On iki katılımcı veli tarafından, sekiz katılımcı öğrenci tarafından yıldırma gördüğünü ifade etmiştir. Bu araştırmada aynı anda, veli ve öğrenci tarafından yıldırmaya maruz kalan öğretmen bulunmamaktadır. Öğretmenler; meslekleri gereği öğrenci durumlarını görüşmek, öğrencinin problemlerine çözüm bulabilmek gibi konularda, velilerle iletişim kurmak ve etkileşimde bulunmak zorundadırlar. Öğretmenler, bu süreç içinde velilerden yıldırma yaşayabilmektedirler. Velilerine yardımcı olmak isteyen, öğrencilerin problemlerini çözmek adına iyi niyetli davranışlar sergileyen öğretmenler; velilerin yıldırma davranışlarını da geç fark etmektedirler. Yıldırmayı anlayana kadar geçen sürede yıpranmaktadırlar. Öğretmenler aynı durumu öğrencileri için de yaşamaktadırlar. Öğrencilerinden yıldırma yaşayacaklarını düşünmemektedirler. Öğrencilerinden gelen olumsuz davranışları, çözülmesi gereken problemler olarak görmektedirler. Bu olumsuz yaşantılar, yıldırma olarak karşılırlarına çıkmaktadır. Öğretmenlerin, veli ve öğrenciler tarafından yıldırma gördüğüne ilişkin sonuç; Küçükçayır (2016); Türk ve Kiroğlu, 2018; Dinçkal ve Başar (2019); Dişli (2022); Dolapcı ve Cemaloğlu (2022)’nin araştırmalarında ulaşılan öğretmenlerin velilerden ve öğrencilerden yıldırma yaşadığına dair sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin, öğrenciler veya veliler tarafından yıldırmaya uğrayabileceği, lisans eğitimlerinde ve meslek hayatlarında hizmet içi eğitimlerde öğretilmelidir. Yıldırma olgusu hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Yıldırmayla alakalı farkındalık oluşturulmalıdır. Okullarda yapılan sene başı seminerlerindeki eğitimlere yıldırma olgusu eklenip okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenleri tarafından bilgilendirme yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öğrencilerin ve velilerin; öğretmenlere uyguladığı yıldırmayla alakalı çalışma sayısının daha az olduğu görülmüştür. Bundan hareketle öğrenci ve veli kaynaklı yıldırmayı konu alan daha fazla araştırmanın yapılması; alan yazına katkı sağlayacaktır. Bu araştırmada kamudaki; ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki öğrenci ve velilerin yıldırma yaşantıları incelenmiştir. Hem kamu okulları hem de özel okullardaki veli ve öğrenci kaynaklı yıldırma yaşantılarını konu alan çalışmalar alan yazını zenginleştirecektir. Bununla beraber üniversite

öğrencilerinin, akademisyenlere uyguladığı yıldırma yaşantılarını içeren araştırmalar yapılması önerilmektedir.

2) Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışları; “kişisel alana yönelik saldırılar” ve “mesleki alana yönelik saldırılar” olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Kişisel alana yönelik saldırılar kategorisinde en çok tekrar eden kodlar; “Telefon aramaları ile rahatsız edilmek” ve “Telefon mesajları ile rahatsız edilmek” olmuştur. Yıldırmanın telefon aracılığı ile yapılmasının nedenlerinden biri, gelişen teknolojiyle herkesin bu cihazlara sahip olması ve kullanabilmesi olarak gösterilebilir. Veli veya öğrenciler, telefon yoluyla öğretmenlere kolay bir şekilde ulaşabilmektedir. Gece, gündüz veya mesai saati fark etmeksizin ulaşma imkânları bulunmaktadır. Covid-19 pandemi döneminin, bu durumu daha da arttırdığı söylenebilir. Pandemi dönemi, telefon kullanım alışkanlığını ve sıklığını arttırmıştır (Özyürek & Çetinkaya, 2021). Öğretmenlerin telefon aramaları ve telefon mesajlarıyla yıldırma gördüğüne dair sonuç; Leymann (1996); Tiye (2011); Demirtaş ve Karaca (2018); Öksüzöğlü ve Şeşen (2018); Yıldırım ve Tur (2021); Tınmaz ve Yıldırım (2023)’ın araştırmalarında ulaşılan telefonla yıldırma yapılabileceğine dair sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin okul işleri, öğrenci veya veli görüşmeleri için kullanabileceği okul telefon hatları olmalıdır. Bu okul hatlarının kullanım standartları belirlenmelidir. Veli ve öğrenciler bu numaralardan, belirlenmiş gün ve saatlerde, öğretmenlere ulaşabilmelidir. Öğretmenlerin kişisel numaraları, izinsiz olarak veli ve öğrencilere verilmemelidir. Öğretmenleri belirtilen saatlerde rahatsız edenlere yetkili merciler tarafından yaptırım uygulanmalıdır. Gelişen teknolojiyle teknolojik cihazlar veya internet tabanlı yıldırmanın artması muhtemeldir. Bundan hareketle okullarda “siber yıldırma” ile ilgili çalışmalar yapılmasının, siber yıldırma önleyici çözümler getirilmesi konusunda yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kişisel alana yönelik saldırılar kategorisinde dikkat çekici kodlar “tehdit edilmek” ve “şikâyet edilmek” kodlarıdır. Veli veya öğrenciler; haklı taleplerinde, mağduriyetlerinde ve şikâyetlerinde, anayasal haklarını kullanıp gerekli mercilere şikâyetle bulunabilirler. Bu, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda istismar edilen ve öğretmenlere yıldırma uygulama aracı olarak kullanılan bir durum haline gelmiştir. Milli Eğitim Müdürlüklerine, CİMER’E, Kaymakamlıklara ve okul idarelerine şikâyet etmek basit bir hale gelmiştir. 2012 yılında kurulan “ALO 147” bu duruma örnek gösterilebilir. Bu hat; “Öğretmen şikâyet hattı” olarak kamuoyunda yer etmiştir. Bu nedenle 2018 yılında kapatılmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018). Aynı zamanda en ufak şikâyetin bile cevaplanması gerekliliği bulunan CİMER, veli

ve öğrenciler için öğretmenlere yıldırma kaynağıdır. Şikâyet eden kişilerin, şikâyetlerinin asılsız çıkması durumunda; uygulamada bir yaptırım olmadığı, en ufak bir şikâyetle bile öğretmene soruşturma açılabilirdiği için veli ve öğrenciler bu durumu yıldırma aracı olarak kullanabilmektedirler. Öğretmeni asılsız olarak şikâyet ederek resmi olarak uğraştırmaya ve sonunda yıldırma çalışmaktadırlar. Aynı şekilde gerek şikâyet ederek gerekse fiziksel zarar vermeyle tehdit ederek yıldırma çalışmaktadırlar. Tehdit edilmek ve şikâyet edilmekle yıldırma yapılabileceğine ait sonuçlar; Blase ve Blase (2003); Feda vd. (2010); Özkul ve Çarıkçı (2010); Gabler (2013); Çakıroğlu ve Tengilimoğlu (2014); Tutar ve Uslu (2018); Camerino ve Marlasca (2018); Yılmaz (2020); Kayar ve Çiloğlu (2023)'nın araştırmalarında ulaşılan tehdit ve şikâyetle yıldırma yapılabileceği sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Veli veya öğrencilerin asılsız şikâyetlerine, hukuki yaptırım getirilmeli ve adli işlem başlatılmalıdır. Asılsız şikâyetler dikkate alınmamalı ve işleme konulmamalıdır. Öğretmeni tehdit eden veli veya öğrenciye gerekli adli işlem başlatılmalıdır. Bununla ilgili de hukuki yaptırımlar ve uygulanabilir cezalar getirilmelidir. Veli veya öğrencilerin asılsız şikâyetlerine, hukuki yaptırım getirilmeli ve adli işlem başlatılmalıdır. Asılsız şikâyetler dikkate alınmamalı ve işleme konulmamalıdır. Öğretmeni tehdit eden veli veya öğrenciye gerekli adli işlem başlatılmalıdır. Mesleki alana yönelik saldırılar kategorisinde en dikkat çeken ve öğretmenler tarafından en çok tekrar eden kod; “öğretmenliğinin sorgulanması” olmuştur. Bu araştırmaya göre öğretmenler, öğretmenliklerinin sorgulanmasını, yıldırma davranışı olarak görmektedirler. Öğretmenler, akademik eğitim almış, pedagojik yeterliliğe sahip kişilerdir. Öğretmenlik bir uzmanlık mesleğidir. Güncellenen eğitim müfredatlarını, eğitim politikalarını, eğitimdeki gelişmeleri ve değişimleri takip etmek zorundadırlar. Her sene başında ve sonunda bununla ilgili bilgilendirmelere, eğitimlere ve seminerlere katılırlar. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği (2023)'e göre; öğretmen denetimi, soruşturması ve incelemesi müfettişler tarafından yapılmaktadır. Bu konuda yetkinliği olmayan veli ve öğrencilerin; öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini sorgulaması, öğretmenler tarafından yıldırma davranışı olarak algılanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin sorgulanması şeklinde yıldırma yapılabileceği sonucu; Leymann (1996); Jennifer vd. (2003); Çelik ve Peker (2010); Ceran ve Pınar (2022)'in araştırmalarında ulaşılan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin sorgulanması şeklinde yıldırma yapılabileceği sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Velilerin; okulun genel işleyişine, ders işlenmesine, öğretmenin kişisel hayatına, sınıf içi ortama, gereksiz müdahale etmesi önlenmelidir. Öğretmenler, velilerden; saygılı olmalarını, öğretmene müdahale etmemelerini, öğretmene güvenmelerini ve öğretmene destek olmalarını beklemektedirler

(Babaoğlu vd., 2018). Veliler okul işleri ile ilgili görüş ve önerilerini okul idaresi yoluyla aktarmalıdır. Öğretmenin, toplum gözündeki itibarı ve saygısını arttıracak politikalar oluşturulmalıdır. Sosyal haklar, maaş artışı, emeklilik düzenlemesi yapılmalıdır. Bu araştırma; öğretmenlerin yaptıkları işin sorgulanmasının yıldırma davranışı olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Velilerin; okul işlerine ve öğretmenlerin yaptıkları işe gereksiz müdahalesini önleme konulu araştırmalar yapılması; bu soruna çözüm getirebilmek adına gerekli görülmektedir.

3) Yıldırmanın nedenleri “örgütsel nedenler” ve “kişisel nedenler” olarak iki kategoride ele alınmıştır. Kişisel nedenler kategorisi; veli kaynaklı, öğrenci kaynaklı ve mağdurdan kaynaklı olmak üzere üç alt kategoride incelenmiştir. Örgütsel nedenler kategorisinde en sık tekrar eden ve en çarpıcı kod; “okul yönetiminin süreci yönetememesi” olarak ortaya çıkmıştır. Okullarda yaşanan sorunların çözümü için yöneticiler olaya dahil olmalıdırlar. Çözümün bir parçası olmaları önemlidir. Okullarda yaşanan yıldırma, öğretmen tek başına bırakılırsa olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Yıldırma fark edildiğinde okul yönetimi devreye girmelidir. Yetki ve sorumlukları ölçüsünde müdahale etmelidirler. İdarecilerin sorumluluktan kaçması, öğrencinin veya velinin olumsuz davranışlarından çekinmeleri, tepki almaktan korkmaları, bazı yöneticilerin liyakatsiz olması gibi sebeplerden dolayı süreç yönetilememektedir. Bu durum öğretmenler tarafından yıldırmanın nedeni olarak görülmektedir. Okul yönetiminin süreci yönetememesine ait sonuç; Leymann (1996); Zapf (1999); Gökçe (2009); Atman (2012); Ceran ve Pınar (2022)’in araştırmalarında ulaşılan yönetimin yıldırma sürecini yönetememesi sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Okul idarelerinin, yıldırma konusunda zaman zaman bilgilendirilmesi gereklidir. Yöneticilik sınavlarında, yıldırma ile ilgili sorular sorulması bu konuda bilinçlenmeyi ve dikkat çekmeyi sağlayabilir. Yıldırmaya göz yuman idarecilere yaptırım getirilmesi, bu konuda daha hassas davranılmasını sağlayabilir.

Kişisel nedenler kategorisinde, alt kategori olan veli kaynaklı ve öğrenci kaynaklı alt kategorilerinde ortak olan ve dikkat çekici kodlar; “öfkeli” ve “psikolojik problemleri olan” kodlarıdır. Öğretmenler, yıldırma uygulayan kişilerin özelliklerini tanımladıklarında bu iki özelliğe vurgu yapmışlardır. Yıldırma uygulayan kişilerin öfkeli kişiler olduklarını söylemişlerdir. Öfkeyle hareket eden, çabuk kızan ve çabuk sinirlenen kişiler olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında yıldırma uygulayan kişilerin psikolojik sorunları olan kişiler olduklarını belirtmişlerdir. Psikolojik problemi olan ve ilaç kullanan insanların, isteklerini

diğer insanlara yaptırabilmek için bu durumu kullandıkları görülmektedir. Öğretmenler, bu durumdan şikâyetçidirler. En ufak bir sorumluluğu yerine getirmeyen öğrenci, psikolojik rahatsızlığını ve ilaç kullanmasını yıldırma unsuru olarak kullanabilmektedir. Aynı şekilde veliler de bu durumlarını yıldırma unsuru olarak kullanabilmektedirler. Öğretmenlere göre; yıldırmaya neden olan bir diğer unsur, iletişim problemleridir. Veliler yaşadıkları bir problemi anlatmak için öğretmenlerle iletişimi doğru biçimde kuramamaktadırlar. Kendilerini ifade ediş biçimi veya anlatış tarzları öğretmenlere saldırganca veya düşmanca gelebilmektedir. Öğretmenleri özel problemleri ile meşgul etmektedirler. Yönetmeliğe aykırı bir hususta yardım istemek, öğretmenle ilgisi olmayan hatta aileyle ilgili durumlarda öğretmenden yardım istemek, çocuğuna ayrıcalık istemek gibi konularda öğretmenden olumsuz cevap alan veliler, durumu kabullenememektedirler. İletişim problemi olan veliler yıldırmaya neden olmaktadır. Bu sonuçlar; Leymann (1996); Göktürk ve Bulut (2012); Cemaloğlu ve Şahan (2014); Çelebi ve Taşçı (2014); Camerino ve Marlasca, (2018); Durusu (2019); Ceran ve Pınar (2022)’ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunların önüne geçebilmek adına, okul personeli olmayanların okul giriş çıkışları kontrol edilerek sağlanmalıdır. Okullara güvenlik personeli verilmelidir. Psikolojik problemi olan, psikolojik ilaç kullanan öğrencilerin okula devam durumu, doktor veya sağlık heyeti tarafından verilecek karara göre değerlendirilmelidir. Diğer öğrencilere veya okuldaki insanlara zarar verebilecek bir durum varsa, alternatif çözümler üretilmelidir. Öfke problemi ve psikolojik problemi olan veli ve öğrencilerin okul dışında bir uzman tarafından zorunlu terapiye yönlendirilmeleri problemin çözümü olarak önerilmektedir. Psikolojik rahatsızlığı olan ve çevreye zarar verme ihtimali olan velilerin okula geliş gidişleri, alınacak önlemler dahilinde olmalıdır. Veli ve öğretmen görüşmeleri, okulda uygun alanlarda yapılmalıdır. Öğretmenlerin fiziksel zarar görme ihtimalini azaltacak alanlar oluşturulmalıdır. Veli randevu sistemi etkili bir şekilde kullanılmalıdır. Yıldırma uygulamış veli ve öğrencilerle yapılacak nitel araştırmaların; yıldırma uygulayandan kaynaklı nedenlerinin ortaya çıkarılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Mağdurdan kaynaklı nedenlerde en dikkat çekici kod; “işini düzgün yapmaya çalışmak” olarak söylenebilir. Öğretmenler; işini layıkıyla yapmaya çalışan, kurallara uymaya çalışan, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışanların yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmişlerdir. Öğretmenler, bunun yanında, kendi işini bile doğru yapmayan, okuldaki herhangi bir işe müdahil olmayan, elini taşın altına sokmayan, öğrencilere karışmayan, velilerin her isteğini yapan, notları bol veren, ders anlatmak yerine dersi boş geçiren

öğretmenlerin yıldırma yaşama olasılığının daha düşük olduğunu söylemişlerdir. Araştırmaya katılan ve görüşme yapılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bunu ifade etmesi, okullarda işini doğru yapmaya çalışan öğretmenlerin yaşadıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Yıldırmaya neden olan işini düzgün yapmakla ilgili sonuç; Tınaz (2011); Deliveli (2013); Beycan (2014); Cemaloğlu ve Şahan (2014); Çelebi ve Taşçı (2014); Küçükçayır (2016)'ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu durumun engellenebilmesi için, okul içi performans değerlendirme süreci etkili kullanılmalıdır. Denetleme mekanizması aktif olmalıdır. İşini yönetmeliklere uygun yapan öğretmenle, yapmayan öğretmenin ayrımının doğru yapılması gerekir. Ödül sistemi etkili kullanılmalıdır. Bu araştırmada “işini düzgün yapmaya çalışmak” kodu dikkat çeken bir veridir. Yıldırmanın nedeni olarak araştırmacılar tarafından araştırılabilecek bir konu olarak önerilebilir. İşini doğru yapmaya çalışan öğretmenler yıldırma nasıl korunabilir, sorusu araştırmacılar tarafından çalışılmalıdır.

- 4) Bu araştırmada, yıldırmanın sonuçları; “örgütsel sonuçlar” ve “kişisel sonuçlar” olarak iki kategoride incelenmiştir. Örgütsel sonuçlar kategorisinde; motivasyon kaybı, okula gitmek istememe, performans düşüklüğü, okulun huzurunun bozulması, işten ayrılma isteği ve okul değişikliği yapmak olarak ortaya çıkmıştır. Motivasyon, bir eylemi yerine getirmek için harekete geçme isteğidir (Ergül, 2005). Öğretmenlerin yaşadıkları motivasyon kaybının etkileri, okula yansımaktadır. Öğretmenlerin motivasyon kaybı, okulda geçirdikleri sürede yapılması gereken işlerin eksik veya hiç yapılmamasına neden olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da öğretmenler de performans düşüklüğü görülmesi kaçınılmazdır. Yıldırma yaşanan okulda öğrenci ve öğretmenlerin olumsuz etkilenmeleri; okulda huzurun bozulması muhtemeldir. Tüm bunların sonunda öğretmen okula gitmek istememektedir. Öğrencisi veya velisi tarafından, yıldırmaya maruz kalan bir öğretmen, bu olumsuz deneyimi yaşamamak için o ortamdan uzak durmak isteyebilir. Okula gitmek istemeyen, okulda bulunmak istemeyen bir öğretmen, işini tam olarak yapamayacaktır. İşten ayrılma isteği ve okul değişikliği yapmak da bu durumun sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Tüm bu sonuçların yaşandığı bir okulda eğitim ve öğretimin kalitesinin artması beklenemez. Bu sonuçlar; Tınaz (2006); Yücetürk (2012); Şener (2013); Ceran ve Pınar (2022); Amat (2023)'ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Yıldırmaya uğrayan öğretmenin isteği dahilinde okulu değiştirilebilir. Bunun yanında yıldırma uygulayan öğrencinin okulu değiştirilebilir. Yıldırma uygulayan öğrencinin velisiye yine öğrencinin okulu

değiştirilebilir. Yıldırma uygulayanın veya mağdur olanın aynı ortamda bulunması, öğretmenlerin motivasyonunu düşürmektedir. Yıldırma fark edildiğinde, çözümler hayata geçirilmelidir, görmezden gelinmemelidir. Yıldırma sonucunda okul değiştiren veya mesleğini bırakan öğretmenlerle ilgili çalışmalar yapmak bu konunun önemini ortaya koymak adına yararlı olacaktır.

Kişisel sonuçlar kategorisi; “sosyal etkiler”, “psikolojik etkiler” ve “fiziksel sağlığa etkiler” olarak üç kategoride ele alınmıştır. Sosyal etkiler kategorisinde, en sık tekrar eden kod “aile içinde huzursuzluk” tur. Öğretmenlerin en çok üzerinde durduğu problem aile için huzurun bozulmasıdır. Öğretmenler ailelerine yansıtmak istemese de; süreç içindeki olumsuzlukları, eve yansıtmaktadırlar. Aile bireyleriyle, çocuklarıyla, eşleriyle olumsuz deneyim yaşayan öğretmenler için yıldırma süreci daha da zorlu geçmektedir. Yıldırmanın, telefonla yoluyla evde de devam etmesi, aile içi huzursuzluğu arttırmaktadır. Yıldırmanın öğretmenlerin aile huzurlarının bozulmasına ait sonuç; Gökçe (2009); Mercanlıoğlu (2010); Altunay vd. (2014); Cemaloğlu ve Şahan (2014)’ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu duruma çözüm olarak aile üyelerine psikolojik destek verilebilir. Bu durumun maliyeti, yıldırma uygulayıcısına yansıtılabilir. Yıldırma yaşayan ve bundan etkilenen öğretmenlere, senelik izin verilmelidir. Aile üyeleriyle vakit geçirmeleri sağlanmalıdır. Yıldırmanın aile ve sosyal çevreye etkisini konu alan çalışmalar yapılması alana katkı sağlayacaktır.

Psikolojik etkiler alt kategorisinde; “öfke problemi” en sık tekrar eden koddur. Öğretmenler yaşadıkları yıldırma sonucunda, öfkelerine hakim olamadıklarını ifade etmişlerdir. Çeşitli yerlerde öfke kontrolünü sağlayamadıklarını ve hayatlarında olumsuz deneyimler yaşattığını ifade etmişlerdir. Psikolojik etkiler kategorisindeki diğer kodlara bakıldığında; psikolojinin bozulması, tükenmişlik sendromu, kaygı bozukluğu gibi sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlar insanların hayatını etkileyen büyük problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, araştırmanın çarpıcı sonuçlarından birkaçı olarak ifade edilebilir. Bu sonuçlar; Gökçe (2009); Tınaz (2011); Karakuş ve Çankaya (2012), Yücetürk (2012); Çobanoğlu (2015); Küçükçayır (2016); Camerino ve Marlasca (2018); Koçak (2018)’ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Fiziksel sağlığa etkiler alt kategorisinde; fiziksel yorgunluk, uyku problemleri, fiziksel sağlığın bozulması, iştahsızlık, sigara kullanımında artış kodları oluşmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında, sonuçların ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir. Yıldırma mağduru öğretmenler, yaşadıkları olumsuz sürecin sonucu olarak, uyku problemi çektiklerini, bunun

yanında fiziksel olarak yorgun hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, okulda verimi de düşürmektedir. Uyku problemi çeken, fiziksel olarak yorgun hisseden, iştahsızlık yaşayan bir öğretmenin, okulda tam olarak verimli çalışması beklenemez. Veli, öğretmen veya öğrencilerle etkili iletişim kuramayabilir. Okul yaşamında başka problemlere yol açabilir. Bu durumdaki bir insanın aile ve sosyal yaşantısında da problem yaşaması olasıdır. Bu sonuçlar; Tınaz (2006); Gökçe (2009); Solanelles vd. (2010); Tınaz (2011); Cemaloğlu ve Şahan (2014); Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014); Küçükçayır (2016); Koçak (2018)'ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Yıldırmanın sonuçlarına bakıldığında fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak önemli sonuçlara neden olduğu görülmektedir. Yıldırma yaşayan öğretmenlere, bu konuda uzman kişilerce psikolojik destek verilmelidir. Bu destek, devlet tarafından veya yıldıрма uygulayan kişiler tarafından karşılanmalıdır. Psikolojik destek veren uzman tarafından uygun görülürse öğretmene, yıllık izin hakkından azalma olmadan izin verilmelidir. Yıldırma mağdurlarına psikolojik destek veren uzmanlarla bire bir görüşme yaparak; yıldıрма mağdurlarının neler yaşadıklarının derinlemesine incelenmesi yıldırmının sonuçlarını ortaya koyması açısından yararlı olacaktır.

5) Bu araştırmada, yıldıрма ile baş etme yöntemleri; “Kişisel yöntemler”, “resmi girişimler” ve “sosyal destek” olarak ele alınmıştır. Kişisel yöntemler kategorisinde, en sık tekrar eden kod; güçlü olmaya çalışmaktır. Öğretmenler yaşadıkları yıldırmaya karşı; direnmeye, güçlü durmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Baskılara karşı durmaya, şikâyetler karşısında kendini savunmaya, tehditlere boyun eğmemeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sayede yıldırmayla baş etmeye çalıştıkları söylenebilir. Bu sonuç; Konaklı (2011); Küçükçayır (2016)'ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Resmi girişimler kategorisinde; Milli Eğitim Müdürlüğünden destek almak, sendika desteği, hukuksal destek, suç duyurusunda bulunmak kodları oluşmuştur. Frekanslara bakıldığında, bu çözüm yollarına başvuran öğretmen sayısının az olduğu dikkat çekmektedir. Bunun başlıca nedeni, yapılacak resmi girişimlerin sonuçsuz kalacağı düşüncesidir. Öğretmenler veliyi veya öğrenciyi şikâyet edecek bir kurum bulamadıklarını, bu nedenle dertlerini anlatacak muhatap aradıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenin, öğrencisini veya velisini adli makamlara şikâyet etmesi, çevresinde hoş karşılanmayabilmektedir. Öğretmenler; öğrencisini şikâyet etmesinin, kendisini aciz duruma düşüreceğini düşünmektedirler. Bunun yanında, yıldıрма, kanıtlanması görece zor bir konudur. Bunu yargıya ispatlamak da zor bir

durumdur. Aynı zaman, yargı süreci uzun sürmektedir ve maddi ve manevi olarak insanı yıpratmaktadır. Öğretmenler, bu nedenle yargı yoluna başvurmaya çekinmektedirler. Bu sonuçlar; Davenport vd. (1999); Tınaz (2011); Altunay vd. (2014); Beycan (2014); Ceran ve Pınar (2022)'ın araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde “Yıldırma ile Mücadele” birimi kurulmalı ve işlevsel hale getirilmelidir. Öğretmenler, yaşadıkları yıldırma, uzun hukuki süreçlerden geçmeden bu birime aktarabilmelidir. Bu birime yaptırım gücü verilmeli ve duruma müdahale edebilmelidir. Yargıya taşınması gereken durum oluşursa öğretmen adına davacı olmalıdır, adli süreç başlatabilmelidir. Adli süreç öncesinde ve bu süreç boyunca, konunun uzmanı kişilerden hukuki destek devlet tarafından sağlanmalıdır. Bunun yanında, okul disiplin yönetmelikleri en baştan ele alınmalı ve düzenlenmelidir. Bütün okul kademelerine uygulanmalıdır. Okul disiplin yönetmelikleri işlevsel hale getirilmelidir. Zorunlu eğitim sistemi, eğitim paydaşları ile görüşülüp Türkiye’ye uygun olarak tekrar gözden geçirilmelidir. Kalabalık okullarda öğrenci sayılarını azaltmak için çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenin, öğrenciye ve veliye karşı yaptırım gücü olmalıdır. Buna yönelik olarak, eğitim sisteminde ve resmi metinlerde düzenlemeler yapılmalıdır.

Yıldırma uğrayan öğretmenlerden hukuki veya sendikal desteğe başvuran öğretmenlerin; avukatları veya sendika temsilcilerinin çalışma grubu olacağı nitel araştırmalar yapılmalıdır. Bu sayede yıldırmaya maruz kalan öğretmenlere; hukuki boyutta veya sendikal destek konusunda nasıl yardımcı olabildiği hakkında daha fazla bilgi sahibi olunabileceği düşünülmektedir.

Sosyal destek kategorisinde ele alınan kodlar olan; iş arkadaşlarından destek görmek, rehberlik servisi desteği, okul idaresi desteği, ailevi destek kodları önemli baş etme yöntemleri olarak görülmektedir. Okul yönetiminin yıldırmaya sürecine dahil olması veya olmaması önem arz etmektedir. Okul yönetimi, yıldırmaya dahil olmaz veya dahil olduğunda süreci yönetemezse öğretmenler için olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durum yukarıda bahsedildiği gibi yıldırmaya bir nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber okul yönetimi yıldırmaya dahil olarak süreci yönetmeyi başarır ise öğretmenler için olumlu sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Tınaz, 2006). Okul yönetimlerinin desteklediği öğretmenler, okul değişikliği yapmak gibi ciddi kararlar alma gereği duymamışlardır. Okul yönetiminin desteklediği öğretmenlerin, süreci daha kolay sürdürdüğü görülmüştür. İş arkadaşlarından destek gören öğretmenler, kendilerinden emin olarak, süreçle başa çıkmaya çalışmışlardır. Kendi meslektaşından destek gören öğretmenler, maruz kaldıkları olumsuz

davranışlarla daha kolay mücadele edebilmişlerdir. Meslektaş desteği göremeyen öğretmenler bu durumdan yakınmışlardır. Bu süreçlerde, rehberlik servisleri kilit rol oynamaktadırlar. Öğretmenler, veli ve öğrencilere nasıl davranacaklarını bazen kestirememektedirler. Bu konuda rehberlik servisinden destek almışlardır. Özellikle okul idaresinin kayıtsız kaldığı durumlarda, rehberlik servisi, öğretmenlere destek olmaktadır. Ailelerinden destek gören öğretmenler, süreci daha kolay atlattıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar; Davenport (1999); Altunay vd. (2014); Beycan (2014); Cemaloğlu ve Şahan (2014); Peker vd. (2018)'in araştırmalarında ulaşılan sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırma sonuçları ve alan yazındaki sonuçlara göre okul idarelerinin yıldırma konusunda bilinçlendirilmesi, sürecin kolaylaştırılması yönünden önemlidir. Okul idarelerinin; idareci, öğretmen, veli ve öğrenci arası iletişimin düzgün ve sağlıklı olmasını sağlaması, okuldaki genel işleyişe dikkat etmesi, yıldırmaya karşı dikkatli olması gereklidir. Rehberlik servisi olmayan okullara, rehberlik normu verilmelidir. Bu sonuca yönelik olarak; okullarda yaşanan yıldırmanın izleyicisi konumunda olan öğretmenlerle çalışmalar yapılarak yıldırmanın farklı bakış açılarından incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Özet olarak, bu çalışmada öğretmenlerin öğrenciler ve veliler tarafından uğradıkları yıldırma yaşantıları incelenmiştir. Çalışmadaki sonuçların tamamı alan yazınla benzerlik göstermiştir. Araştırma eğitim yönetimi kapsamında değerlendirildiğinde öğretmenler yıldırmanın nedeni olarak okul yönetiminin süreci düzgün yönetememesi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç; Leymann (1996); Zapf (1999); Gökçe (2009); Atman (2012); Ceran ve Pınar (2022)'in çalışmalarında bulunan yönetimin süreci yönetememesi sonuçlarıyla benzerlik göstermiştir. Çıkan sonuçlar eğitim yöneticilerinin yıldırma konusunda daha çok bilgilendirilmesi ve eğitim görmesi gerektiğini göstermektedir. Eğitim kurumları yöneticilerinin bu konuyu ciddiye alması için kanuni sonuçlarını okul yöneticilerine öğretilmesi gerekmektedir.

Eğitim yönetimi bağlamında diğer önemli sonuç; öğretmenlere göre öğretmenlerin işlerini düzgün yapmaya çalışması yıldırmaya neden olmaktadır. Bu sonuç; Tınaz (2011); Deliveli (2013); Beycan (2014); Cemaloğlu ve Şahan (2014); Çelebi ve Taşçı (2014); Küçükçayır (2016)'in araştırmalarındaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Okul yöneticileri işini yapmayan öğretmenle işini düzgün yapan öğretmene yasal çerçeveler sınırında ve yetkileri bağlamında gerekeni yapmalıdır. İşini düzgün yapmaya çalışan öğretmeni desteklemelidir. İşini düzgün yapmayan öğretmene yönetmelikler çerçevesinde müdahale etmelidir.

Öğretmenlerin veliler ve öğrenciler tarafından maruz kaldıkları yıldırma yaşantılarını araştıran başka çalışmaların yapılması alan yazına katkı sağlayacaktır. Bununla beraber eğitim yöneticilerinin katılımcı olacağı nitel çalışmalarla yaşanan yıldırma olaylarının

derinlemesine araştırılması; eğitim yöneticilerinin yıldırıma ne şekilde yaklaştıklarını ortaya çıkaracaktır. Bunun yanında okul yöneticilerine göre okul yöneticilerinin yıldırımı nasıl önleyebileceğini araştıran çalışmaların yapılması alan yazına katkı sağlayacaktır. Eğitim yöneticilerinin yıldırımayla mücadelede yaşadıkları zorlukları konu alan çalışmaların yapılması ve eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulunabilmesi amacıyla faydalı olacaktır.



6. KAYNAKLAR

- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (mobbing) davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 646-659.
- Akgeyik, T., Güngör, M., & Uşen, Ş. (2007). Individual and organisational consequences of mobbing in the workplace: Case of banking sector in Turkey (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), 150-157.
- Akkoç, S. (2020). *Öğretmenlerin Mobbing yaşamaları ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *Education Sciences*, 4(4), 1367-1380.
- Altunay, E., Oral, G., & Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Amat, F. I. (2023). *Acoso laboral en el sector sanitario: Una revision bibliografica* [Trabajo de fin de master]. Miguel Hernandez Universitat.
- Atatanır, H. (2021). Çalışma yaşamında bir ayrımcılık türü olarak mobbing ve siber boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621-1639.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Aydın, S., & Bayazıt, İ. (2021). Nitel araştırma yöntemleri. M. Çelebi (Ed.), *Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik* (s. 182-209). Pegem Akademi.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Babaoğlu, E., Çelik, E., & Nalbant, A. (2018). İdeal öğrenci velisi üzerine nitel bir çalışma. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 51-65. <https://doi.org/10.19160/ijer.370497>
- Berger, M. (2021). Mobbing verhindern. *Heilberufe*, 73(9), 48-51. <https://doi.org/10.1007/s00058-021-2089-x>

- Beycan, B. (2014). *İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi* (Uzmanlık Tezi). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: teachers perspectives. *Journal of Educational*, 41(4), 367-422.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2022). *Eğitimde nitel araştırma teori ve metodlara giriş* (S. Balcı & B. Ahi, Çev.). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi.
- Camerino, A. A. & Marlasca, M. M. O. (2018). El acoso laboral en el ambito sanitario. *Medicina Clinica*, 150(5), 198-201. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2017.06.034>
- Cemaloğlu, N. (2007a). Örgütlerin kaçınılmaz sonu yıldırma. *Bilig*, 42, 111-126.
- Cemaloglu, N. (2007b). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(6), 789-802.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, N., & Okçu, V. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.
- Cemaloğlu, N., & Şahan, G. (2014). Akademisyenlerin üniversitelerde karşılaştıkları mobbing ve başa çıkma yolları. F. Uluğ, K. A. Ertan & H. Özgen (Ed.), *II. Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri*. Todaie Yayınları.
- Cengiz, S. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma (mobbing) düzeyine etkisi* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Ceran, E. B., & Pınar, R. İ. (2022). İşyerinde mobbing davranışına ilişkin meta analiz temelli bir araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 237-281. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1115949>
- Cerit, Y. (2013). Paternalist liderlik ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2).
- Creswell, J.W., (2018), Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni, (Çev. M. Bütün ve S.B. Demir). Siyasal Kitabevi.
- Çakıroğlu, E., & Tengilimoğlu, D. (2014). Mobbing (yıldırma) davranışlarının tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisi. *Electronic Journal of Vocational Collages*, 4(3), 167-188.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014, Mayıs). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi. <https://www.csgeb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>
- Çelebi, N., & Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-66.
- Çelik, E. (2005). Mobbing ve mobber kavramları üzerine. *Türk Dili Dergisi*, 89(641), 479.
- Çelik, S., & Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.375>
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Çelebi, N., & Kaya, G. T. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-66.
- Çetin, F., Polat, G., & Yücel, C. (2023). Okul müdürlerinin maruz kaldığı ters mobbing eylemleri. *Toplum, Eğitim ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 110-131.
- Çiftçi, G. E., Öneren, M., & Önem, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 63-81.

- Çivilidağ, A. (2012). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 129-144.
- Çivilidağ, A. (2015). Farklı örgütsel yapılarda işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) yaygınlığı, önlenmesi ve cinsiyet değişkeni üzerine nitel bir analiz, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (46), 118-147.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Daşçı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing.
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde mobbing mağduru kadın yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 341-352.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- Demirtaş, Ö., & Karaca, M. (2018). Siber mobbing: Kavramsal çerçeve, öncülleri ve sonuçları. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(2), 20-34.
- Dinçkal, E., & Başar, A. M. (2019). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin maruz kaldıkları veli kaynaklı yıldırma davranışları. *İbad Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 297-316. doi: 10.21733/ibad.618784
- Dişli, M. T. (2022). *Kadın okul yöneticisi olmanın zorlukları ile yaşadıkları mobbing durumlarının değerlendirilmesi* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Doğancı, D. E., & Çakrak, R. (2016). Hukuki düzenlemeler çerçevesinde psikolojik taciz (mobbing) ve ispat yükü. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 6, 77-106.

- Dolapcı, E. & Cemaloğlu, N. (2022). Okullarda öğretmenlerin mobbing yaşamalarına ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: sistematik bir derleme. *Alanyazın Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, 3(1), 137-150. <http://dx.doi.org/10.22596/cresjournal.0301.137.150>
- Dökmen, Ü. (2004). *Küçük Şeyler*. Sistem Yayıncılık.
- Durusu, H. (2019). *Öğretmenlerin yıldırma yaşama, iş yeri arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi (Bilecik ili örneği)* [Basılmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational psychology*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Ersoy, A. F. (2019). Nitel araştırma desenleri. A. Şaban ve A. Ersoy (Ed), *Fenomenoloji* (ss. 81-139). Anı Yayıncılık.
- Ertürk, A. (2013a). Mobbing behaviour: Victims and the affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 169-173.
- Ertürk, A. (2013b). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Erdem, A. E. (2020). *Ayrımcılığın analizi*. Anı Yayıncılık.
- Feda, D.M., Gerberich, S.G., Ryan, A.D., Nchreiner, N. M., & McGovern, P.M. (2010). Written violence policies and risk of physical assault Minnesoa educators. *Journal of Pubic Health Policy*, 31(4), 461-477.
- Fellinger, H. (2018, Mart 3). Cybermoobbing und mögliche präventive lösungsansätze. *Handbuch für Jugendarbeit*. <https://www.spektrum.at>.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama* [Basılmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gabler, H. (2013). Cyber-Mobbing in sozialen netzwerken. *Philotec*. 1-23.

- Given, L. M. (2021). *100 soruda nitel araştırma*. (A. Bakla & İ. Çakır, Çev.). Anı Yayıncılık. (Orijinal baskı, 2016)
- Gökçe, A.T. (2009). Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 9(2), 1-9.
- Gökçe, A. T. (2017). Örgütlerde yıldırma (mobing). H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Ed.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (s. 542-555). Pegem Akademi.
- Göktürk, G. Y. & Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53-70.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B, & Taşgın, S. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri teorik çerçeve-pratik öneriler 7 farklı nitel araştırma yaklaşımı- kalite ve etik hususlar*. Seçkin Yayıncılık.
- Hoel, H., & Einarsen, S. (2010). Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 30-50.
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Işık, F. K., & İnegöl, F. (2023). Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin görüşleri (Altıeylül ilçesi örneği), *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(73), 3933-3944. http://dx.doi.org/10.29228/sm_rvj.70911
- Işkın, G. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz* [Basılmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 29(6), 489-496.
- Kanık, L. (2023). Mobbing (iş yerinde yıldırma/taciz) olgusu: Kütüphaneler açısından bir inceleme. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(4), 548-569.
- Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2006). “Kıbrıs Türkü” ve “Türkiyeli” bağlamında iş yerinde yıldırma “KKTC”deki sağlık sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 145-176.

- Karakuş, M., & Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karataş, G. (2023). Investigation of mobbing exposure of female teachers working in schools by female administrators. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(110), 6320- 6328. <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.69319>
- Karavardar, G. (2010). Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 212-233.
- Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kaya, N., & Han, B. (2022, Kasım 12-13). Öğretmenlerin karşılaştığı yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi [Sözlü bildiri]. XII. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Konferansı, Antalya, Türkiye.
- Kayar, H. S., & Çiloğlu, M. A. (2023). Göreve yeni başlayan okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *The Opinions of Newly Appointed School Administrators on the Challenges They face: A Case Study*, 6(2), 20-29. <https://doi.org/10.37215/bilar.1226730>
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61.
- Koçak, B. (2018). Öğretmenlerin yıldırma (mobbing) ile ilgili görüşleri ve baş etme yöntemleri [Basılmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Konaklı, T. (2011). Üniversitelerde yıldırma ve kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi [Basılmamış doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Küçükçayır, G. A. (2016). Eğitimcilerin yıldırma davranışları üzerine nitel bir araştırma [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and victims*, 22(6), 735-753.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Merriam, S. B. (2018). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (S. Turan, Trans.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2018, Temmuz 30). <https://www.meb.gov.tr/147-kapatildi-quot444-0-632quot-numarali-hattandanisma-hizmeti-verilecek/haber/16886/tr>
- Mimaroğlu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: Mobbing. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- Miser, B. (2006, Aralık 26). *Türkiye'de ilk mobbinge ceza*. <https://www.patronlardunyasi.com/turkiyede-ilk-mobbinge-ceza>
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.
- Otrar, M., & Özen, B. (2009). Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 97-120.
- Öksüzöğlu, T., & Şeşen, H. (2018). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti kamu işyerlerinde mobbing olgusu: Sendikaların rolü üzerine nitel bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 51(1), 133-166.
- Özgan, H., Kara, M., & Arslan, M. C. (2013). Öğretmenlerin okul yöneticilerine uyguladıkları psikolojik yıldırma uygulamaları ve etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 2-14.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.

- Özkuşçu, E., & İhtiyaroğlu, N. (2021). Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılarının incelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 23-50. DOI: 10.32433/eje.896928
- Özyürek, A., & Çetinkaya, A. (2021). Covid-19 pandemi döneminde aile ve ebeveyn-çocuk ilişkilerinin incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 96-106.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.
- Peker, S., İnandı, Y., & Gılıç, F. (2018). The relationship between leadership styles (autocratic and democratic) of school administrators and the mobbing teachers suffer. *European Journal of Contemporary Education*, 7(1), 150-164. Doi: 10.13187/ejced.2018.1.150
- Piotrowski, C. (2012). From workplace bullying to cyberbullying: The enigma of e-harassment in modern organizations. *Organization Development Journal*, 30(4), 44.
- Resmi Gazete. (2011). *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm>
- Resmi Gazete. (2023, Nisan 11). *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/04/20230411-1.htm>
- Rojas-Solis, J. L., Garcia-Ramirez, B. E. B., & Hernandez-Corona, M. E. (2019). Mobbing on University Staff: a Systematic review. *Propositosy Representaciones*, 23(110-111), 1-19. <http://dx.doi.org/10.2511/pyr2019.v7n3.363>
- Rosander, M., & Nielsen, M. B. (2023). Is there a blast Radius of workplace bullying? Ripple effects on witnesses and non-witnesses. *Current Psychology*, 43, 12365–12379. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05340-3>
- Solanelles, J. E., Arrieta Salas, C., & Rodriguez Carballeira, A. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: Revision de los principales aspectos teorice metodologicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23(110-111), 1-19.
- Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. P., Silveira, I. C. M., Miranda, M. B., Carolino, T., S., Oliveira, T. D., Lima, V. D., & Lourenço, L. M. (2018). Moral harassment/mobbing and menthal health: a systematic literatüre review. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>

- Şahin, B. (2022). Devlet ve özel okul çalışanlarının mobbinge (yıldırma) maruz kalma durumları. *International Social Sciences Studies Journal*, 8(95), 836-850.
<http://dx.doi.org/10.26449/sss.3858>
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şengül, H., Dinç, G., Kocabaş, B., Kayacık, B. E., Erol, H., & Düzce, M. (2023). Öğretmenlerin mobbing algıları. *Premium E-Journal of Social sciences*, 7(31), 515-527.
- TBMM Komisyon Raporu (Nisan 2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta Yayıncılık.
- Tınmaz, A. K., & Yıldırım, E. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma ile ilişkin fenomenolojik bir araştırma. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 36-56.
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(2), 113-142.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Tutar, H., & Uslu, F. (2018). *Mobbing Hukuku*. Adalet Yayınevi.
- Türk, H., & Kiroğlu, K. (2018). Ailelerin sınıf öğretmenlerine uyguladığı mobbing davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2357-2389.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, No. 6701 (2016).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Türkiye Psikiyatri Derneği (2023, Ocak 10). *Yıldırma (mobbing)*.
<https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>.

- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., & Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of business Ethics*, 45(1), 41-50.
- Vieira, A. H., Almeida, L. O., & Almeida, P. L. F. (2024). Organizational moral harassment: A revision of normative matrix (inter) national. *Revista Interdisciplinar E Do Meio Ambiente Interdisciplinary and Environment Journal (RIMA)*. 6(1), e222-e222. <https://doi.org/10.52664/rima.v6.n1.2024.e222>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S., & Tur, G. (2021). Covid 19 salgın sürecinde Mobbing Sorunu: Evden çalışan beyaz yakalıları üzerine bir araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171-186.
- Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlarından üstlerine uygulanan mobbing. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-33.
- Yüçetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 35(4), 41-72.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

EKLER

EK-1 Etik Kurul Onayı/İzni

EK-2 Veri Toplama Aracı (Görüşme Formu)



Ek-1 Etik Kurul Onayı/İzni



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
BAŞVURU DEĞERLENDİRME FORMU

	ARAŞTIRMANIN ADI	Öğretmenlerin Öğrenci ve Veli Kaynaklı Yıldırma Yaşantılarının İncelenmesi
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☐ Anket/Ölçek/Skala Çalışması ☐ Gözlemsel Çalışma ☒ Niteliksel Çalışma ☐ Diğer
	GELEN EVRAK SAYISI ve TARİHİ	178299 sayılı ve 09.11.2023 tarihli yazı
	YÜRÜTÜCÜ/DANIŞMAN (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK Yozgat Bozok Üniversitesi – Eğitim Fakültesi
	ARAŞTIRMACILAR (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Zafer Yaşar TURAP MEB

KARAR BİLGİLERİ	KARAR NO: 09/01	TARİH: 21.12.2023
	Yukarıda bilgileri verilen Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik sakınca <u>bulunmadığına</u> oybirliği ile karar verildi.	
	Değerlendirme Sonucu	
	☒ Uygun ☐ Düzeltme gereklidir (Açıklayınız) ☐ Düzeltmeleri görmek istiyoruz ☐ Düzeltmeleri görmemize gerek yok	
	☐ Uygun değildir (Açıklayınız) Açıklama	

ÇALIŞMA ESASI	Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Yönergesi
----------------------	---

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ÜYELERİ

Prof. Dr. Mehmet SAĞLAM	
Doç. Dr. Ay LAK Etik Kurulu Sağlık Bilimi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Çağdaş CAZ Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Selahattin YAKUT İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Zeynep KOYUNLU ÜNLÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Mümtaz Levent AKKO Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Kevser HAVA Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur BATMAZ Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Aslı KAHRAMAN ÇINAR Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema DALKILIÇ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi	Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Altın Aslı ŞİMŞEK ÖNER Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi	

KYT-FRM-160/00

Ek-2 Veri Toplama Aracı (Görüşme Formu)

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme soruları "Öğretmenlerin Öğrenci ve Veli Kaynaklı Yıldırma Yaşantılarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, araştırmacı dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. İsminiz ve bilgileriniz gizli kalacaktır. Görüşme sorularını içtenlikle ve en doğru şekilde cevaplamanız araştırmanın başarısını etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve soruları cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Zafer Yaşar TURAP

Bozok Üniversitesi Eğitim Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK SORULAR

Aşağıdaki sorularla ilgili size uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1. YAŞINIZ:
2. MEDENİ DURUM: Evli () Bekar ()
4. EĞİTİM DURUMU: Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer ()
5. GÖREV ÜNVANI: Öğretmen () Müdür () Müdür Yardımcısı ()
6. BRANŞI:.....
7. KIDEM YILI:.....
9. KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ: 00-3 Yıl () 3-6 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 Yıl ve Üzeri

GÖRÜŞME SORULARI

- 1) Size yıldırma uygulayan kişi/kişiler kimlerdi? (Öğrenci, veli, idare, öğretmen, yardımcı personel)
- 2) Yaşadığınız yıldırma sürecini anlatınız.
- 3) Yıldırma sürecinde Fiziksel, sosyal, psikolojik olarak nasıl/ne tür davranışlara maruz kaldınız ve bu süreçte nasıl hissettiniz?
- 4) Yıldırma sürecinde çevrenizdeki insanların (aile, yönetici, iş arkadaşları, öğrenciler, veliler, yardımcı personeller) size, yıldırma uygulayana veya sürece karşı tutum veya davranışları ne şekilde (desteklemek, sessiz kalmak, yalnız bırakmak, suçlamak vs gibi) oldu? Örnek vererek açıklayınız.
- 5) Yıldırmaya maruz kaldığınız okul içi iletişim, kişilerarası ilişkiler (yardımlaşma, çalışma huzuru, çatışmalar vs. gibi) nasıldı? Anlatınız.
- 6) Yıldırma uygulayan kişi/kişilerin, kişisel ve genel özellikleri hakkında neler söyleyebilirsiniz?
- 7) Size göre, sizin yıldırmaya maruz kalmanızın nedenleri neler olabilir? Örnek vererek anlatınız.
- 8) Yıldırma süreci sizi nasıl etkiledi? (Aile hayatı, okul hayatı, sosyal hayat, psikolojik ve sosyolojik etkiler vs. gibi) Örneklerle anlatınız.
- 9) Yaşadığınız yıldırma süreci okul yönetimini, öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve okulun işleyişini nasıl etkiledi? Örneklerle anlatınız.
- 10) Sendikal, hukuksal, psikolojik veya herhangi bir yardıma başvurduğunuz mu? Cevabınız evet ise yaşadığınız süreci anlatır mısınız? Cevabınız hayır ise bunun nedenini anlatır mısınız?
- 11) Yıldırma ile ilgili söylemek istediğiniz başka bir durum varsa anlatınız?

Zafer Yaşar TURAP

Yüksek Lisans Tezi

YOZGAT 2024



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ