



KKTC'deki İlköğretim Okullarında Yıldıрма Durumlarının Belirlenmesi ve Çözüm Önerilerinin İncelenmesi

Gamze PELER ŞAHOĞLU¹ & Figen YAMAN LESINGER²

Öz

Bu araştırmada KKTC'de yer alan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin yıldıрма durumlarının belirlenmesi ve bu durumlarla baş edebilme yöntemlerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma için yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular kullanılmıştır Nitel araştırma deseninde, yönteminde yarı yapılandırılmış görüşmeler ve doküman analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde kodlanması ve kategorize edilmesini içeren içerik analiz kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenler daha önce bilinçli veya bilinçsiz olarak mobbinge maruz kaldıklarını, mobbinge maruz kalan öğretmen ve idarecileri gözlemlediklerini ve öğretmenlerin mobbing durumlarına yönetici veya öğretmenlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Mobbing ile karşılaşıldığında çözüm önerileri, mobbing uygulayan kişi ile yüz yüze konuşmak, aldatmadan işini yapmak, mobbing uygulayan kişiyi görmezden gelerek, başarısı ile cevap verme, sendika veya üst yönetimle iletişime geçme veya tayin isteme yöntemlerine başvurulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yıldıрма Durumları, Psikolojik Baskı, Öğretmen, İlköğretim.

Determining Mobbing Situations In Primary Schools in TRNC and Examination Of Solution Suggestions

Abstract

This research, aims to determine the mobbing situations of teachers in primary schools in TRNC and to reveal the methods of dealing with these situations. The population of the research is consists of primary education teachers who work in primary schools in the Turkish Republic of Northern Cyprus. Semi-structured open-ended questions were used for the research. In the qualitative research design, semi-structured interviews and document analysis, are used in the survey method. In the analysis of the data, content analysis including coding and categorization was used. As a result of the research, teachers stated that they had been exposed to mobbing consciously or unwittingly before, that they observed teachers and administrators who were exposed to mobbing tendency, and that teachers' mobbing situations were caused by the administrators or teachers. The solution suggestions when faced with mobbing are the methods of talking face to face with the mobbing person, doing his / her job without

¹ Uzman, Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi, el-mek: gamze.sahoglu@kstu.edu.tr. Orcid no.: 0000-0003-4609-9109.

² Doç. Dr., Kıbrıs Sağlık ve Toplum Bilimleri Üniversitesi, el-mek: figen.yaman@kstu.edu.tr. Orcid no.: 0000-0002-9556-4305.

paying attention, ignoring the person applying mobbing, responding with their success, contacting the union or senior management or requesting an appointment.

Keywords: *Mobbing, Mobbing Applied, Psychological Pressure, Teacher, Primary School.*

Giriş

Yıldırma kavramı; bir veya birden çok sayıda kişinin yine bir ya da birden fazla kişi üzerinde olumsuz etki yaratacak duygusal açıdan yaralayıcı olabilecek hareketlerin sürekli olarak yapılması olduğu söylenebilir. Yıldırmaya maruz kalan kişi örgüt içerisinde huzursuz olur ve kendini oraya ait hissetmeyebilir (Leymann, 1996). Bireyin diğer bireylere psikolojik şiddet uygulaması anlamına gelen yıldırma kelimesinin uluslararası karşılığı mobbing kelimesinin olduğu görülebilir. Mobbing Latince kökenli olup bireye uygulanan mental yönden şiddet, zorlama, düzenini bozma veya bireyi üzecek moralini bozacak duruma sokma anlamına gelir. Ayrıca yıldırma durumuna iş yerinde uygulanan terör de denebilir (Çobanoğlu,2005). Tutar (2005)'e göre yıldırma diğer bir adıyla mobbing bireylere uygulanabilecek fizyolojik şiddetten daha çok yıpratıcı bir durumdur.

Yıldırma durumunun amacı kişiyi yaptığı işten geri çekmek, bulunduğu ortamdan uzaklaştırmaktır. Bu amaçlar doğrultusunda pasif veya aktif saldırganlıklar gözlemlenebilir. Aktif saldırganlık durumunda yıldırma durumuna maruz kalan kişi veya kişiler herkes tarafından görülür. Pasif saldırganlık durumunda ise yıldırma durumuna maruz kalan kişiler herkes tarafından görülmez dolayısıyla pasif olarak uygulanan yıldırma durumunun ortaya çıkması keşfedilmesi daha güçtür. (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003 akt. Gündüz ve Yılmaz, 2008). Pasif saldırganlık hedef alınan kişiye karşı daha nazik bir yapı ile uygulanır, hedef alınan kişinin psikolojik olarak yıpratıldığı bir durumdur. (Westhues, 2002 akt. Tınaz,2006). Yapılan bu yıldırma durumları hedef seçilen kişiyi baş edemeyeceği durumlara sürükler. Yıldırma durumuna maruz kalan kişiye “mağdur” adı verilir. Mağdur durumla başa çıkamazsa o kişiye “kurban” adı verilir. (Toker Gökçe, 2012)

Hancı (2014) 'e göre örgüt ve iş yerlerinde ortaya çıkan yıldırma üç şekilde olabilir. Bunlardan birincisi; düşey psikoşiddettir. Düşey psikoşiddet; üst düzey yönetimden alt kademelere uygulanan yıldırma durumudur. İkincisi ise yatay (fonksiyonel) mobbingdir. Bu durum eşit konumunda bulunan çalışanların çekememezlik, rekabet, anlaşamama gibi sebeplerle birbirlerine uyguladıkları yıldırma durumuna verilen addır. Bunlardan üçüncüsü ise dikey psiko-şiddettir. Bu durum; alt kademedeki bir kişinin kendinden daha üst kademedeki bir yöneticiye uyguladığı yıldırma durumudur. Psiko-dinamik mobbing kavramı ise bulunduğu

konumdan dolayı yönetimde korku yaşayıp yaşadığı korku sayesinde yönetim sürecinde şiddete başvurarak kontrolü sağlamaya çalışan kişilerin uyguladığı yıldırma durumudur. (Hancı, 2014) Einarsen (1999)'a göre yıldırma durumunun gerçekleştiği aşamalar şunlardır: öncelikle bir kişi hedefe seçilir ve o kişiye çeşitli şekillerde psikolojik baskı yapılarak kendini savunamayacak duruma getirilir diğer bir deyişle seçilen kişi mağdur durumuna getirilir. Ardından saldırganlık düzeyindeki olaylar örgütte ortaya çıkar. Daha sonra mağdur, bulunduğu yapı içerisinde küçük düşürücü, aşağılayıcı ve çevresinden uzaklaştırıcı davranışlara maruz bırakılır. Son olarak mağdur örgütte fiziksel veya psikolojik şiddete maruz bırakılır ancak burada uygulanan fiziksel şiddet güçlü bir boyutta değildir. Uygulayan kişinin “yanlılıkla” kavramının arkasına sığınabileceği bir şiddettir. Ardından mağdur olan kişi bulunduğu yapı içerisinde bir problem olarak görülür. Oradan uzaklaştırılır. Öğretmenler okul içerisinde gerek okul yöneticileriyle gerekse diğer öğretmen arkadaşlarıyla, velileriyle ve öğrencileriyle sürekli iletişim içerisinde oldukları için. Bu iletişim döngüsü içinde öğretmenler yıldırma durumuyla karşılaşabilmekte ve bu durumdan mağdur olabilmektedirler (Çivillidağ ve Sargın, 2011). Alkan tarafından yapılan çalışmada yıldırma davranışlarının öğretmenlerini olumsuz etkilediği ve yıldırma davranışı arttıkça kişisel başarılarının düşmekte olduğunu belirlemiştir (Alkan, 2011). Ortaya çıkan bu durumlar araştırmanın problem cümlesini beraberinde getirmiştir.

Araştırmanın amacı, KKTC’de yer alan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin yıldırma durumlarının belirlenmesi ve bu durumlarla baş edebilme yöntemlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenler daha önce yıldırma durumuna maruz kalmışlar mıdır?
2. Yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi?
3. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma durumlarının kaynağı nedir?
4. Yıldırma durumlarıyla karşılaşıldığında başa çıkmak için hangi yöntemlere başvurulmaktadır?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma betimsel nitelikte bir araştırmadır. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden, yarı yapılandırılmış görüşme ve içerik analizi kullanılmıştır. Görüşme tekniğini kendi içinde yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak sınırlama mümkündür (Tanrıöğen, 2011). Yarı yapılandırılmış görüşme olarak belirlenen görüşme tekniği için, sorular önceden belirlenmiş ve belirlenen sorularla yapılan araştırmada kullanılmıştır. Ancak görüşme sırasında, araştırmacı, veri toplama sırasında yeni sorular ekleyebilir (Karasar, 2007). Bu yöntemde görüşme soruları tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı olmamakla birlikte, yapılandırılmamış görüşmeler kadar da esnek değildir. Araştırmacıya bu esnekliği sağlaması sebebiyle, görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılması tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan İlköğretim okullarında görev yapan 425 öğretmene e-posta aracılığı ile davet gönderilmiş ve veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılar, seçkisiz rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş ve ulaşılan Lefkoşa ve Gazi Magosa şehirlerinde görev yapan 300 ilköğretim öğretmeni araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

Tablo 1. İlköğretim Öğretmenlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

| Çalışma Yılları (yıl) | f | % |
|-----------------------|-----|------|
| 1-3 | 138 | 46,0 |
| 4-9 | 63 | 21,0 |
| 10-14 | 25 | 8,3 |
| 15 ve üzeri | 74 | 24,7 |
| Gelir (TL) | f | % |
| 2000-3000 | 96 | 32,0 |
| 3000-4000 | 39 | 13,0 |

| | | |
|----------------------------|------------|------------|
| 4000 ve üzeri | 165 | 55,0 |
| Mezun Olduğu Bölüm | f | % |
| Sınıf Öğretmenliği | 168 | 56,0 |
| Türkçe Öğretmenliği | 26 | 8,7 |
| Matematik öğretmeniği | 12 | 4,0 |
| Fen Bilgisi Öğretmenliği | 7 | 2,2 |
| Beden Eğitimi Öğretmenliği | 87 | 29,0 |
| Öğrenim Durumu | f | % |
| Öğretmen Akademi | 64 | 21,3 |
| Lisans | 231 | 77,0 |
| Master | 5 | 1,7 |
| Yas | f | % |
| 20-30 | 128 | 42,7 |
| 31-35 | 65 | 21,7 |
| 36-40 | 35 | 11,7 |
| 41-45 | 70 | 23,3 |
| 46-50 | 2 | 0,7 |
| TOPLAM | 300 | 100 |

Araştırmaya katılan 300 ilkokul öğretmenin çalışma yılları değerlendirildiğinde, % 46,0'ı 1-3 yıl, % 21,0'I 4-9 yıl, % 8,3'u 10-14 yıl ve %24,7'si ise 15 yıl ve üzeri çalıştıkları belirlenmiştir. Gelir düzeyleri incelendiğinde ise, katılımcıların % 32,0'si 2000-3000 TL,

%13,0'u 3000-4000 TL, %55,0'i ise 4000 ve üzeri gelir düzeylerinin olduğunu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan ilköğretmenlerinin %56,0'si sınıf öğretmenliği, %8,7'si Türkçe öğretmenliği, %4,0'u Matematik öğretmenliği, %2,2'si Fen Bilgisi öğretmenliği, %29,0 Beden Eğitimi öğretmenliği bölümlerinden mezun olmuşlardır. 300 ilköğretmeninden %21,3'i Öğretmen Akademisinden, %77,0 Lisans, %1,7 Master programını bitirmişlerdir. Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,7'si 20-30 yaş, %21,7'si 31-35, %11,7'si 36-40, %23,3'u 41-45 ve %0,7'si ise 46-50 yaş arası oldukları tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırma kapsamında MEB'na bağlı ilköğretim okulu öğretmenlerinin gerçek duygu ve düşüncelerini tam olarak ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkarabilmek üzere çevrimiçi (zoom) platformda görüşmeler gerçekleştirilmiş ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Görüşme soruları araştırmacı tarafından hazırlanmış ve 4 profesör 2 doktor öğretim üyesinden uzman görüşleri alınmıştır. Görüşme formunda 4 adet açık uçlu soru yer almaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan sorular, görüşmeye gönüllü olarak katılan öğretmenlerle birebir görüşülmüş ve 40-50 dakika sürmüştür.

Verilerin analizi

Verilerin analizinde kodlanması ve kategorize edilmesini içeren içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde esas amaç, veri kümesinde yer alıp birbirine benzeyen kavramların bir araya getirilmesiyle temaların oluşturulması ve bu temaların arasında ilişkiler kurularak uygun şekilde yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde açık uçlu sorular sorulmaktadır ve görüşmecilerin derinlemesine cevap vermeleri istenmektedir. Her soruya verilen yanıtlar tek tek kategorize edilmiştir. Gerçekleştirilen ilk kategorileştirmeden sonra veriler, araştırmacı tarafından yeniden incelenerek esas temalar ve kategoriler oluşturulmuştur. Belirlenen bu tema ve kategoriler alakalı alan yazın göz önünde tutularak yeniden gözden geçirilmiş ve benzer örüntüler gösteren kategoriler birleştirilmiştir ve farklılık gösterenler ise ayrı kategoriler altında toplanarak kodlanmıştır. Bu kategorilerin yanlarına hangi öğretmen cevap verdiyse numaralı bir şekilde yazılmıştır.

Görüşmelerden elde edilen veriler bilgisayara aktarılmıştır ve sonrasında ham veri metinleri, yarı yapılandırılmış görüşme formlarında bulunan sorulara bağlı olarak gruplandırılmıştır. Gruplandırılmış bu metinlere içerik analizleri yapılmıştır. Araştırmanın rapor aşamasında,

katılımcılar için GÖ1, GÖ, GÖ3, GÖ4.... şeklinde kodlar kullanılarak katılımcıların kişisel bilgileri gizlenmiş; görüşmelerden birebir alıntılar yapılarak güvenilirlik artırılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde 2020-2021 öğretim yılında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, görüşme formundaki dört soruya yönelik verdikleri yanıtlar değerlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci sorusuna ait bulgularına ulaşmak için öğretmenlere; “*Öğretmenler daha önce yıldırma durumuna maruz kalmışlar mıdır?*” sorusu sorulmuş ve soruya ilişkin elde edilen yanıtlar değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan üç yüz katılımcıdan iki yüz on beş kişisi okulda farkında olmadan mobbinge maruz kaldığını, yetmiş dört kişisi mobbinge maruz kaldıklarını ama sustuklarını, on bir kişi ise mobbinge maruz kalmadıklarını ifade ettikleri belirlenmiştir.

Mobbinge maruz kaldım

Öğretmenlerin, daha önce mobbing durumuna maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin iki yüz on beş kişisi okulda farkında olmadan mobbinge maruz kaldıklarını, kırk iki kişi ise mobbinge uğradığının farkında olduğunu ama hiç bir şey yapmadıklarını ifade etmişlerdir. (G:Ö (85)), “*...Evet, mobbingin anlamını bilmediğim için üzerimde uygulanan baskının, meslektaşlarıma bana anlatması ile farkına vardım*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (134)) ifadesinde ise “*...Üzerimde mobbing uygulandığını is isten geçtikten sonra fark ettim...*” şeklinde belirtmektedir.

Mobbinge maruz kaldım ama sustum

Öğretmenlerin, daha önce mobbing durumuna maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin yetmiş dört kişisi daha önce çalıştıkları okulda mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. (G:Ö (98)), “*...Evet, mobbinge maruz kaldım fakat yeni bir iş bulana kadar sessiz kaldım*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (149)) ifadesinde ise “*...Mobbinge maruz kaldım, ama isimi kaybetmemek için susmayı tercih ettim...*” belirtmektedir.

Mobbinge maruz kalmadım

Öğretmenlerin, daha önce mobbing durumuna maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin on bir kişisi daha önce çalıştıkları okullarda mobbinge maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. (G:Ö (15)), “*... Hayır, mobbinge hiç maruz*

kalmadım” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (119)) ifadesinde ise “...*Mobbinge maruz kalmadım, çünkü isimde çok mutluydum...*” belirtmektedir.

Araştırmanın ikinci alt amaçlarında yer alan “*Yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi?*” sorusuna ilişkin elde edilen yanıtlar değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan üç yüz katılımcıdan iki yüz otuz iki kişisi okulda yönetici tarafından öğretmenlere uygulanan mobbing olduğunu, kırk üç kişisi mobbinge maruz kalan müdür ve müdür yardımcılarının olduğunu ve yirmi beş kişisi çalıştıkları okullarda yöneticilerin yada öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını gözleri ile görmedikleri yönünde ifadelerini belirtmişlerdir.

Yönetici bazı öğretmenlere mobbing uyguladı

Öğretmenlerin, Yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin iki yüz okuz iki kişisi çalıştıkları okullarda mobbinge maruz kalan öğretmen arkadaşları olduğunu ifade etmişlerdir. (G:Ö (28)), “... *Evet, mobbinge maruz kalan öğretmen arkadaşlarım oldu...*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (19)) ifadesinde ise “...*Mobbinge maruz kalan idari personelin olduğunu gözlemledim*” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlerden yöneticiye mobbing uygulandı

Öğretmenlerin, yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin kırk üç kişisi çalıştıkları okullarda yöneticinin değil de, öğretmenlerin yöneticiye mobbing uyguladığını ifade etmişlerdir. (G:Ö (9)), “... *Mobbinge maruz bırakılan idareci ve yönetici olduğunu gördüm*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (144)) ifadesinde ise “...*Mobbing yapan müdürü gördüm ama öğretmenler birleşerek müdür ve müdür yardımcılara mobbing yaptılar*” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmen veya idarecilerin mobbinge uğradığını gözümle görmedim

Öğretmenlerin, yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin yirmi beş kişisi çalıştıkları okullarda yöneticilerin ya da öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını gözleri ile görmedikleri yönünde ifade etmişlerdir. (G:Ö (2)), “... *Mobbinge maruz bırakılan idareci ve yönetici olduğunu gözümle görmedim, ama öğretmen arkadaşlarımla sohbet ederken duymuştum*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (111)) ifadesinde ise

“...*Mobbinge uğrayan öğretmen arkadaşlarımın olduğunu duyardım ama benimle ilgili olmadığı için umursamazdım*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt amaçlarında yer alan “*Karşılaşılan yıldırmanın kaynağı sizce nedir?*” sorusuna ilişkin elde edilen yanıtlar değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan üç yüz katılımcıdan iki yüz on dört kişisi okulda yer alan yıldırmanın yöneticiden kaynaklandığını, seksen altı kişi öğretmen arkadaşlarından kaynaklandığı yönünde ifadelerini belirtmişlerdir.

Yöneticiden kaynaklanan bir yıldırma

Öğretmenlerin, karşılaşılan yıldırmanın kaynağı sizce nedir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin iki yüz on dört kişisi yıldırmanın yöneticiden kaynaklandığı yönünde ifade etmişlerdir. (G:Ö (67)), “...*Yöneticiden kaynaklandı, görev aldığım okullarda gördüğüm kadarıyla genellikle yöneticiden kaynaklı sıkıntılar yaşanıyor*” şeklinde görüş bildirmiştir. (G:Ö (100)) ifadesinde “...*Yöneticiden. Çünkü çalışma arkadaşları görev almak istemese bile adaletli dağıtmak yöneticinin elindeydi*” şeklinde görüş bildirirken, (G:Ö (97)) ifadesinde ise, “...*Karşılaştığım yıldırma durumlarının kaynağı yöneticiydi*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Çalışma arkadaşlarımdan kaynaklandı

Öğretmenlerin, karşılaşılan yıldırmanın kaynağı sizce nedir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin seksen altı kişisi yıldırmanın öğretmen arkadaşlarından kaynaklandığı yönünde ifade etmişlerdir. (G:Ö (31)), “...*Çalışma arkadaşlarımdan kaynaklandı*” şeklinde görüş bildirirken, (G:Ö (163)) ifadesinde “...*Çalışma arkadaşlarımdan kaynaklandı çünkü yöneticilerin söylediklerini yapmamak için inat ediyorlardı*” şeklinde ifadesini belirtmiştir. (G:Ö (133)) ifadesinde ise “...*Çalışma arkadaşlarımın yanı sıra yöneticiye destek olan öğretmen arkadaşlarımdan kaynaklanmaktadır*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt amaçlarında yer alan “*Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir?*” sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin otuz sekiz kişisi yüz yüze konuşarak, yüz elli yedi kişisi aldırma isimi en doğru şekilde yaptıklarını, dört kişisi görmezden gelme davranışını sergileyerek, doksan dört kişisi üst makam ve sendikalar ile iletişime geçebileceklerini, bir kişisi bu duruma uğradığını

ve yaptığı işin başarısı ile karşılık vereceğini, altı kişisi ise başka okula gitmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı ile iletişime geçebilecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Yüz yüze açık ve net konuşarak

Öğretmenlerin, yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin otuz sekiz kişisi yüz yüze konuşarak, tüm konuları ve sorunları ayrıntılı konuşulup orta yolu bulabilecekleri yönünde ifadeleri bulunmaktadır. (G:Ö (29)), “...İstikrarlı davranış sergilendi, yüz yüze konuşmaktan hiç kaçınılmadı” şeklinde görüş bildirirken, (G:Ö (143)) ifadesinde “...Yıldırma durumuyla karşılaştığımda, önce o kişi ile konuşuyorum devam ederse de arama mesafe koyuyorum ve yaptıklarının beni etkileyemeyeceği mesajını vermeye çalışıyorum” söyleminde bulunurken aynı yönde (G:Ö (297)) ifadesinde “Her şeyi oturup konuşma taraftarıyım” yönünde ifadesini belirtmiştir. (G:Ö (279)) ifadesinde ise “...Çalışma arkadaşlarımla yanı sıra yöneticiye destek olan öğretmen arkadaşlarımdan kaynaklanmaktadır” şeklinde görüş bildirmiştir.

Aldırmadan işimi en doğru şekilde yapardım

Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin yüz elli yedi kişisi umursamadan işlerini yaptıkları yönünde bilgi vermişlerdir. (G:Ö (236)), “...Her zaman kendi işimi en doğru şekilde yapmaya çalıştım çok fazla söylenenleri dinlemedim.” şeklinde görüş bildirirken, (G:Ö (258)) ifadesinde “...Kendi doğrularına sahip çıkıp işimi en iyi şekilde yapmaya devam ettim” şeklinde yorum bildirmiştir.

Sendika ve üst yönetimle iletişime geçtim

Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin doksan dört kişisi bu durumu üst yönetime veya sendika ile iletişime geçerek çözmeye çalıştım yönünde bilgi vermişlerdir. (G:Ö (291)), “...Yöneticiyle bu durumu konuşmayı denemek ve bir üst kurum olan daire müdürüne bildirmek” şeklinde görüş bildirirken, (G:Ö (212)) ifadesinde “...Böyle bir durumla karşılaşan kişi sendikayla ve daha üst bir bakanlık yetkilisiyle görüşebilir” şeklinde yorum bildirmiştir. (G:Ö (111)) ifadesinde “...Yasal olarak çiğnenen bir hakkım varsa ilgili bakanlık ile veya yasal yoldan ararım. Yasal değilse de yasal olarak yapmam gereken görevleri eksiksiz yaparım karşılaştığım yıldırma karşısında da direnç gösteririm” yönünde ifadede bulunmuştur.

Görmezden gelme

Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin dört kişisi bu durum karşısında görmezden gelirdim yönünde ifade de bulunmuşlardır. (G:Ö (1)), “...Yıldırmaaya çalışanın bu davranışının nedenini anlayıp ona karşı aldırılmaz bir tavır takınırım”, (G:Ö (299)) ifadesinde “...Görmezden gelmem gerektiği için görmezden gelirdim” yönünde ifade de bulunmuştur.

Başarılarımla cevap verirdim

Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kişisi bu duruma uğradığını ve yaptığı işin başarısı ile karşılık verdiği yönünde bilgi vermiştir. (G:Ö (8)), “...Aynası iştir kişinin sözünü kendime feyz alıp yaptığım işlerle başarılarla cevap veririm” yönünde görüş bildirmiştir.

Tayin isteme

Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin altı kişisi bu durum ile karşılaşmamış ama karşılaşırda başka okula gitmek için Milli Eğitim Bakanlığına başvurulacakları yönünde görüş bildirmişlerdir. (G:Ö (57)), “...Aynı ortamda kalmamaya çalıştım ve çalıştığım okulu bakanlık aracılığıyla değiştirdim” yönünde ifade vermiş ve aynı şekilde (G:Ö (129)) ifadesinde “...Kesinlikle nakil isterdim, bir dakika bile kalamam öyle bir ortamda” yönünde ifade de bulunmuştur.

Sonuç

Bu çalışmada, KKTC’de yer alan ilköğretim okullarında karşılaşılan mobbing (yıldırma) durumlarının belirlenmesi ve bu konu hakkındaki çözüm önerileri konusunda öğretmenlerin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlere yöneltilen daha önce mobbing durumuna maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin soruya görüşmecilerden iki yüz on beş kişisi okulda farkında olmadan mobbinge maruz kaldığını, yetmiş dört kişisi mobbinge maruz kaldıklarını ama sustuklarını, on bir kişi ise mobbinge maruz kalmadıkları yönünde ifadelerini belirtmişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik olarak “Yıldırma eğilimine maruz kalan herhangi bir öğretmeni veya yöneticiyi gözlemlediniz mi?” sorusuna üç yüz katılımcıdan iki yüz otuz iki kişisi okulda yönetici tarafından öğretmenlere uygulanan mobbing olduğunu, kırk üç kişisi mobbinge maruz kalan müdür ve müdür yardımcılardır yönünde ifadelerini belirtmişlerdir.

Çalışmanın üçüncü alt amacı olan “Karşılaşılan yıldırmanın kaynağı sizce nedir?” sorusuna araştırmaya katılan üç yüz katılımcıdan iki yüz on dört kişisi okulda yer alan yıldırmanın yöneticiden kaynaklandığını, seksen altı kişi öğretmen arkadaşlarından kaynaklandığı yönünde ifadelerini belirtmişlerdir.

Araştırmanın dördüncü alt amaçlarından olan “Yıldırma eğilimine karşı başa çıkma yöntemleri nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşlerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin otuz sekiz kişisi yüz yüze konuşarak, yüz elli yedi kişisi aldırmadan işini en doğru şekilde yaptıklarını, dört kişisi görmezden gelme davranışını sergileyerek, doksan dört kişisi üst makam ve sendikalar ile iletişime geçebileceklerini, bir kişisi bu duruma uğradığını ve yaptığı işin başarısı ile karşılık vereceğini, altı kişisi ise başka okula gitmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı ile iletişime geçebilecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemine bağlı olarak alan yazınında konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; etik, düzenli, adil olarak hazırlanmış ve yönetilen okul ortamlarının güven dolu bir okul iklimini içerdiğinden dolayı yıldırma davranışlarının daha az ortaya çıktığı söylenilebilir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Öte yandan araştırmaya katılan ve okullarında yıldırma durumuyla karşılaşan öğretmenlerin sayısı toplam katılımcı sayısının neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulup alan yazını incelendiğinde eğitimin yuvası olan okullarda görev alan öğretmenlerin göz ardı edilemeyecek kadar çok sayıda olan bir kısmının yıldırma durumlarından en az bir tanesiyle karşı karşıya kaldıkları söylenilebilir (Aksu ve Balcı, 2009).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yıldırma durumuna maruz kalan öğretmen veya yöneticiyi gözlemlemesi kategorisinde çoğu katılımcıdan gözlemlendiği yönünde cevaplar alınmıştır. Bu kapsamda ilgili alan yazınında Çankaya ve Karakuş’un (2012) öğretmenlerle yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşamış olduğu yıldırma durumlarının stresi ve tükenmişliği artırdığı, iş verimini ise düşürdüğünün ortaya çıktığı söylenebilir. Aracı ve Okçu’nun 2017 yılında yaptıkları yıldırma durumlarının ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma durumları hakkındaki algılarının incelendiği araştırmaya göre öğretmenlerin yıldırma durumunun onlara verilen görev, sosyal etraflarıyla ilgili kısmındaki olgu ve olaylarla karşılaşma sıklığının “az miktarda” olarak belirlendiği görülebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine bağlı olarak ortaya çıkan yıldırmanın çoğunluğunun okul yöneticisinden kaynaklanması konusu ile ilgili alan yazınında birçok araştırma karşımıza

çıkılmaktadır. Dick ve Wagner, 2001, Toker Gökçe, 2012 okullarda yıldırmanın nereden kaynaklandığı üzerine yaptıkları çalışmalarda örgüt olarak okuldaki yöneticiler olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca örgütün başında yer alan yöneticilerin uyguladıkları liderlik tarzları da yıldırma durumunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Daşcı ve Cemaloğlu, 2015). Akbaba ve Gümüş'ün 2020 yılında yaptıkları ilkokullarda yöneticilerin mobbing davranışlarının öğretmenlerin görüşleriyle belirlendiği araştırmada kadın öğretmenlerin okul içinde erkek öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları, okullarda yıldırmandan dolayı oluşan sorunların adil bir şekilde çözülemediği, meydana gelen herhangi bir durumda bir üst makama başvurulmasına izin verilmemesi, öğretmenlerin yöneticiler ile yaşadığı yıldırma durumlarının öğrencilerle ve aileleriyle olan ilişkilerini kötü yönde etkilediği, öğretmenlerin yıldırma durumlarından dolayı psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları gibi bulgulara ulaşıldığı söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde ortaya çıkan yıldırma ile başa çıkma konusundaki açık ve net olarak sorunun kaynağı ile konuşma yöntemi alan yazınında Gündüz'ün (2008) yılında yıldırma konusunda yaptığı araştırmada yönetici ve öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma durumuna çözüm olarak yüz yüze oturup konuşma çözüm yöntemini kullandıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca Çelebi ve Taşçı'nın 2014 yılında yıldırma konusunda yaptıkları araştırmaya göre öğretmenlerin çözüm olarak iletişim ögesini seçtikleri görülebilir. Dolayısıyla ortaya çıkan bu sonuç alan yazınıyla da uyumludur.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar kapsamında araştırmaya, araştırmacılara, öğretmen, yönetici ve ilgili bakanlığa yönelik olan öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1. Yapılan bu araştırma 300 kişi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın daha fazla öğretmene ulaştırılması yönünden daha çok katılımcı ile aynı alt amaçlar doğrultusunda bir çalışma yapılabilir.
2. Öğretmen ve yöneticilere yıldırma durumlarının azaltılması açısından bilgilendirici eğitimler verilmelidir.
3. Öğretmen ve yöneticilere yıldırma durumlarıyla baş edebilme yöntemleri hakkında bilgilendirici eğitimler verilmelidir.
4. Araştırma, konuya uygun bir ölçek ve katılımcı sayısının artırılması ile nicel olarak da yapılabilir.

Kaynakça

- Akbaba, A. & Gümüş, K. (2020). İlkokullarda Yöneticilerin Mobbing Davranışlarının Öğretmen Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi. *Journal of International Social Research*, 13(73).
- Ali, A. & Balci, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme. *Education Sciences*, 4(4), 1367-1380.
- Alkan, E. (2011). Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aracı, F., & Okçu, V. (2017). İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşamaya İlişkin Algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 525-544.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Çelebi, N., & Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Çivilidağ, A., & Sargin, N. (2011). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3).
- Çoban, D. T., Tutar, H., Orha, R., & Şahin, N. (2020). Çalışanların Mobbing Şikâyetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 34.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri Timaş Yayınları, İstanbul. Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 269-286.
- Daşçı, E., & Cemaloğlu, N. (2014). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle

Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 129-166.

Einarsen, S. (1999), "The nature and causes of bullying at work", *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>

Gökçe, A. T. (2012). Mobbing at elementary schools in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(3), 61-61.

Gündüz, H. B., & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce il örneği). *Milli Eğitim*, 37(179), 269-282.

Karakuş, M., & Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42).

Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.

Koçak, A., & Özgür, A. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. Epsilon Yayınevi, İstanbul.

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Türk, H., & Kiroğlu, K. (2018). Ailelerin Sınıf Öğretmenlerine Uyguladığı Mobbing Davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2357-2389.

Van Dick, R. & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), 243-259.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin yayıncılık.

Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing Ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.

Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 635-650.

Extended Abstract

Introduction

It can be said that the concept of mobbing is the continuous act of one or more people, which will hurt one or more people, and which may be emotionally hurtful. People who are exposed to mobbing become restless in the organization and may not feel like they belong there (Leymann, 1996). According to Tutar et al. (2020), mobbing is a more wearisome situation than physiological violence that can be applied to individuals.

The person exposed to mobbing is called a “sufferer”. If the sufferer is unable to cope with the situation, that person is called a "victim" (Gökçe, 2012).

Teachers are in constant communication with school administrators, colleagues, parents and students in the school. In this communication cycle, teachers may encounter mobbing and become victims of this situation (Çivilidağ & Sargın, 2011). These situations brought about the problem statement of the research.

The research aims to determine the mobbing situations of teachers in primary schools in the TRNC and to reveal the methods of coping with these situations.

Method

This research is descriptive qualitative research. Qualitative research techniques, semi-structured interview and document analysis were used in the research. It is possible to limit the interview technique to structured, semi-structured and unstructured (Tanrıöğen, 2011). For the interview technique, which was determined as a semi-structured interview, the questions were predetermined and used in the research with the determined questions. However, during the interview, the researcher can add new questions during data collection (Karasar, 2007).

Sample

The sample of the research consists of teachers working in primary schools in the Turkish Republic of Northern Cyprus. The participants participating in the research constitute 300 primary school teachers working in the cities of Nicosia and Gazi Magosa, which were reached using the random sampling method.

Data Collection

Within the scope of this research, interviews, observation and document analysis techniques were used on the online (zoom) platform to reveal the real feelings and thoughts of the primary school teachers affiliated with the Ministry of National Education in full detail.

Analysis of data

Content analysis, which includes coding and categorizing the data, was used in the analysis. The main purpose of content analysis is to create themes by bringing together similar concepts in the data set and to interpret these themes appropriately by establishing relationships between them (Yıldırım & Şimşek, 2011).

Findings

To reach the findings of the first question of the research; "Have the teachers been exposed to intimidation before?" was asked and when the answers to the question were evaluated, it was determined that two hundred and fifteen of the three hundred participants who participated in the research stated that they were exposed to mobbing unknowingly at school, seventy-four said they were exposed to mobbing but kept silent, and eleven said they were not exposed to mobbing.

In the second sub-objective of the research, "Have you observed any teachers or administrators exposed to bullying tendency?" was asked and when the answers to the question are evaluated, two hundred and thirty-two of the three hundred participants who participated in the research can see with their eyes that there is mobbing applied to the teachers by the administrator at the school, forty-three of them are the principals and assistant principals who are exposed to mobbing, and twenty-five of them are exposed to mobbing in the schools where they work. They stated that they did not see it.

In the third sub-objective of the research, "What do you think is the source of the mobbing encountered?" was asked and when the answers to the question were evaluated, two hundred and fourteen of the three hundred participants who participated in the research stated that the mobbing in the school was caused by the administrator, and eighty-six said that it was caused by their teacher friends.

In the fourth sub-objective of the research, "What are the coping methods against bullying tendency?" was asked and thirty-eight of the teachers who participated in the research to determine their views on the question of the question, talked face to face, one hundred and

fifty-seven said they did the name most correctly, four of them ignored the behavior, ninety-four of them said that they could communicate with the higher authorities and unions, and one of them said that they were in this situation and six of them stated that they could contact the Ministry of National Education to go to another school.

Result

In this research, it has been tried to determine the opinions of teachers on the determination of mobbing (intimidation) situations encountered in primary schools in the TRNC and the solution proposals for this issue.

When asked to the teachers about whether they were exposed to mobbing before, two hundred and fifteen of the interviewees stated that they were exposed to mobbing without being aware of it, seventy-four of them stated that they were exposed to mobbing but kept silent, and eleven of them stated that they were not exposed to mobbing.

In the question of the second sub-goal of the research, "Have you observed any teachers or administrators exposed to mobbing tendency?", two hundred thirty-two people out of three hundred participants stated that there was mobbing applied to teachers by the administrator at school, and forty-three people were principals and assistant principals who were exposed to mobbing.

The third sub-objective of the research, "What do you think is the source of the mobbing encountered?", two hundred and fourteen of the three hundred participants who participated in the research stated that the mobbing in the school was caused by the administrator, and eighty-six said that it was caused by their teacher friends.

One of the fourth sub-goals of the research, "What are the methods of coping against bullying tendency?", thirty-eight of the teachers who participated in the research to determine their views on the question of the question, that they do their job most correctly, one hundred and fifty-seven of them do their job most correctly, four of them show the behavior of ignoring, and ninety-four of them can communicate with the higher authorities and unions, one of them said that they were in this situation and six of them stated that they could contact the Ministry of National Education to go to another school.

Discussion

Depending on the first sub-problem of the research, when the studies on the subject in the literature are examined; it can be said that mobbing behaviors occur less frequently because

ethical, orderly, fair and managed school environments contain a school climate full of trust (Cemaloğlu & Kılınç, 2012).

In the category of teachers participating in the research observing the teacher or administrator who is exposed to mobbing, answers were received from most of the participants. According to the research conducted by Aracı and Okçu in 2017, in which primary and secondary school teachers' perceptions of mobbing were examined that the frequency of teachers' mobbing with facts and events related to the task assigned to them and their social environment was determined as "small amount".

There are many studies in the literature about the fact that most of the mobbing, which occurs due to the third sub-problem of the research, is caused by the school administrator. Dick and Wagner, 2001, Toker Gökçe, 2012, in their studies on the origin of mobbing in schools, revealed that there are school administrators as an organization.

In the research conducted by Gündüz (2008) in the field of dealing with mobbing, which emerged in the fourth sub-problem of the research, it was revealed that the source of the problem was clearly and clearly, and the speaking method was used face to face as a solution to the mobbing situation that the administrators and teachers faced. .

Suggestions

Within the scope of the results obtained from the research, the suggestions for the research, researchers, teachers, administrators and the relevant ministry can be listed as follows:

1. This research is limited to 300 people. In terms of delivering the research to more teachers, research can be conducted with more participants in line with the same sub-purposes.
2. Informative trainings should be given to teachers and administrators in terms of reducing mobbing.
3. Informative trainings should be given to teachers and administrators about the methods of coping with mobbing.
4. The research can also be done quantitatively by increasing the number of participants and a scale suitable for the subject.