



## ZORUNLU YER DEĞİŞTİRMİŞ ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİ\*

*Feride SANÇMIŞ\*\**

### Öz

*Bu araştırmanın genel amacı, soruşturma sonucunda yer değiştiren öğretmenlerin yaşadıkları sorunların belirlenmesidir. Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Veriler görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinde sıkça kullanılan kartopu amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ili; Sancaktepe, Kartal Pendik, Üsküdar, Maltepe, Ümraniye ve Kadıköy ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görevli soruşturma sonucu görev yeri değiştirilmiş öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenler içerisinde 2008 yılı ve sonrasında soruşturma sonucu görev yeri değiştirilmiş 9 öğretmen kartopu tekniği ile seçilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Görüşme Soruları Formu" ile "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, bazı yöneticilerinin zorunlu olarak yer değiştirmiş öğretmene karşı ön yargılı yaklaştığı, ancak, onlarla birlikte çalıştığı süre içerisinde ön yargının ortadan kalktığı ve çalışma barışının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Soruşturma sürecinde müfettişlerin okula gelip gitmesi, diğer öğretmenlerde korku, kaygı, tedirginlik, hatta kendilerine karşı öfke duymalarına neden olmuşlardır. Öğretmenlerden bazıları soruşturma sürecinde ve sonrasında öğrencilerle iletişim sorunu yaşamışlardır. Soruşturma sonucu yer değişikliği yapmak, öğretmenlerin sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemiştir. Görev yerleri soruşturmaya değiştirilen öğretmenlerin, okullardaki duyuru ve mesleki gelişim çalışmalarında hak ettikleri biçimde yararlandıkları konusunda genel olarak sorunla karşılaşmadıkları; ancak gezi ve nöbet konularında sorun yaşadıkları görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik şiddet, mobbing, psikolojik taciz.

\* Bu makale Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Öğretmen, MEB, İstanbul Ümraniye 30 Ağustos İlkokulu, feride-sncms@hotmail.com

## PROBLEMS DETERMINATION OF TEACHERS' WHO EXPOSED TO MANDATORY REPLACEMENT

### **Abstract**

*The overall objective of this research is to determine the problems experienced by the displaced teachers as a result of an investigation. This research is a qualitative work. Data is obtained by interviews. Snowball effect sampling is used in this research which is the general approach. Workgroup for this research is based on the teachers who got relocated via an investigation to the areas Sancaktepe, Kartal Pendik, Üsküdar, Maltepe, Ümraniye and Kadıköy. Within these subjects, 9 teachers who got relocated in 2008 or later are picked via the snowball technique. For data farming 2 different forms are used, "Interview Questions Form" and "Personal Information Form". According to the findings of research, some manager's approached prejudiced to relocated teachers. But after working with them for a while, reconciliation was concluded. In the process of investigation, inspectors were coming and going to school which led to other teachers to feel fear, anxiety, nervousness, or even anger against teachers undergoing investigation. Even some of the teachers had problems of communicating with students or colleagues. And relocation process negatively affected their social lives. Relocated teachers had experienced no difficulty in joining the professional development activities but had complications in field trips and sentry duties.*

**Keywords:** *Mobbing, workplace bullying, psychological harrasment.*

### **1. GİRİŞ**

Eğitim sisteminin en önemli öğelerinden biri öğretmendir. Öğretmenin başarısı eğitim sisteminin etkili ve başarılı olmasını sağlar. Bunun için öğretmenin hizmet öncesinde olduğu gibi hizmet içinde yetiştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekir. Ülkemizde öğretmen eğitimi ve çalışma koşullarıyla ilgili birçok sorunun yaşandığı görülmektedir. Türk eğitim sisteminin en önemli sorunları arasında öğretmen yetiştirme sorunu yer almaktadır. Ayrıca öğretmen yetiştirme sorunu Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve öğretmen yetiştiren kurumlar ile sınırlı kalmamış, eğitimle ilgili olan herkesin sorunu haline gelmiştir (Şahin, 2013). Bireye yaşam boyu gerekli bilgi ve beceriler formal bir ortam olan

okullarda kazandırılmaktadır. Bu anlamda okul, eğitimin amaçlarına uygun olarak öğrencilere yeni davranışlar kazandıran ve istenmeyen davranışları kaldıracak yaşantılar hazırlayıp sunan bir sistemdir (Erçetin, 2006).

Eğitim sisteminin okullarda etkili bir biçimde uygulanabilmesi için başta öğretmen olmak üzere tüm eğitim çalışanlarının alanında gerekli bilgi birikimine ve yetkinliğe sahip olması gerekir. Ayrıca, bir sistemin amacını gerçekleştirebilmesi için bir yandan çalışanların ruh sağlığı iyi olmalı, diğer yandan da düşük iş performansı ve işgünü kaybı önlenmelidir. Bir kurumda sosyal ilişkiler olumlu ise bireyin o kuruma bağlılığı, motivasyonu ve verimliliği de olumlu yönde artış göstermektedir. Tüm kurumlarda olduğu gibi, eğitim kurumlarında da iletişim sorunlarından kaynaklanan ve strese neden olan etkenler bulunmaktadır. Öğretmenlerin birbirleriyle ve yöneticilerle ilişki biçimleri, okulların amaçlarına ulaşması yolunda en önemli araçlardan biridir. "Bu ilişkilerin olumlu yönde gitmesi için gereken çaba harcanmadığında birtakım sorunlar ortaya çıkar. Taraflar arasındaki sosyal ilişkilerin kötüye gitmesi okulun genel başarısında da düşüşe yol açar" (Çomak, 2011). Genel başarının ve örgüt içerisindeki bireylerin motivasyonun düşmesi, kurumun amacına ulaşmasında engel teşkil etmektedir. Bu engelleri ortadan kaldırmak için örgütler amaçları doğrultusunda kendi iş disiplinlerini oluşturmak zorundadırlar. Örgütler, "amaçlarına ulaşmayı engelleyici davranışları engellemek, bunların yerine istediği davranışları yaptırmak isteyecektir" (Yaman, 2009).

Disiplin kurallarına göre örgütün amacını gerçekleştirmede engelleyici davranışlar bazen suç niteliği taşımaktadır. Disiplin kuralları gereği, suç sayılan eylemler için gerekli önlemlerin alınması ve tüm işlemlerin eksiksiz yerine getirilmesiyle birlikte, eylemlerin, kategorilerine ve sonuçlarına göre dağılımlarının bilinmesi, nedenlerinin ve uygulamaya ilişkin oluşabilecek farklılıkların ortaya çıkarılabilmesi de önemlidir. "Böylelikle, somut verilerden

yola çıkılarak, bu davranışlar ortaya çıkmadan ve varsa farklı uygulamaların önlenmesine yönelik geliştirilen çözümlerle adaletin, örgütsel uyumun, bağlılığın sağlanması, verimliliğin ve iş doyumunun artırılması, etkilenen tüm kesimlerin beklentilerinin karşılanması kolaylaşabilecektir” (Görgülü, 2007).

Örgütlerin bireyden beklentileri olduğu gibi bireylerin de örgütten beklentileri vardır. Bireylerin örgütten beklentileri, amaçları kendi düşünceleri ve görüşleri, örgütün amaçları ve yönetim sürecinin işleyişi içerisinde harmanlanarak örgütsel bir iklimin oluşmasına neden olur. “Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir” (Çelik, 1993). Örgüt ikliminin pozitif olması çalışanların motivasyonunu, ruh sağlığını ve dolayısıyla başarısını önemli ölçüde etkiler. Çalışanların sağlığı, güvenliği ve iş verimliliği açısından; çalışma ortamı koşullarının önemi oldukça büyüktür. "Bu nedenle çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanı olumsuz etkilemeyecek, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayacak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir” (Çomak, 2011). Çalışanın, çalışma haklarının korunması; çalışanın kendini güven ve huzur içerisinde hissetmesini sağlar. Ayrıca çalışanın haklarının korunması moral düzeylerinin ve işten doyumlarının kurumlara sağladığı yararlar yanında, çalışan bireyde rahat, mutlu, sosyal ilişkilerin kurulabildiği, gelecek konusunda endişe duyulmayan bir yapının oluşmasını sağlamaktadır.

Birey ve örgütün, amaçları ve çıkarları örtüşmediği takdirde çatışmalar başlar. Bu çatışmalarla birlikte çalışana psikolojik şiddet uygulanarak kişiyi, yaşadığı bu süreç ile başa çıkamayacak hale getirir. Ayrıca günümüzde şiddet olgusunun bir baskı yöntemi olarak sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir. Özellikle son yirmi yıldır psikolojik şiddet ve işyeri şiddetinin yaygın biçimi olarak kabul edilmektedir. Tehdit ve saldırı daha çok zarar verme niyetini ve fiziksel saldırıyı kapsarken; suistimal, cinsel, ırksal ve psikolojik taciz biçimlerinin tümünü içermektedir

(Özen, 2007). Kamu sektöründen elde edilen nitel ve nicel sonuçlara göre psikolojik şiddet en çok eğitim ve sağlık örgütlerindeki çalışanlar arasında görülmüştür. “Bu örgütlerde çalışanların çıkar çatışmaları yıldırmaya kolayca yol açmaktadır” (Toker, 2008). Günümüzün en önemli kamusal mesleklerinden biri olan öğretmenlik; “karmaşık sosyal yaşamın bütün sorunlarının doğrudan hissedildiği bir alandır. Değişen dünya ve insanla birlikte, öğretmenlik anlayışı ve sorunları da değişmektedir” (Çomak, 2011). Kamusal niteliği olan öğretmenlikte; sorunların saptanması ve çözüm arayışları ihmal edilmemesi gereken çok önemli bir olgudur.

Günümüzde adı sıkça duyulan, ancak hakkında pek bilgi sahibi olunmayan psikolojik şiddet, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkmakta ve üzerinde pek düşünülmeden olağan karşılanmaktadır. “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün raporuna göre, bazı meslek gruplarının şiddete maruz kalma olasılığı daha yüksektir. Bu meslek grupları içinde öğretmenler, taksi sürücüler, sağlık çalışanları, ev işlerine yardım edenler, sosyal hizmet uzmanları, banka çalışanları sayılmaktadır” (Okan, 2010). Ülkemizde son yıllarda psikolojik şiddet davranışları ile ilgili bazı çalışmalar görölse bile henüz yeterli sayıya ulaşmadığı bilinmektedir. Toker’e (2008) göre “devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvenliği olmasından dolayı işten çıkarılma gibi sebepler yıldırıcı davranışların nedeni olmamaktadır.” Ancak bu alanda yapılan pek çok araştırmada ise; kar amacı gütmeyen kuruluşlarda psikolojik şiddet daha yaygın olarak yaşanmaktadır. Bu kuruluşların başında sağlık, eğitim ve üniversiteler gibi kuruluşlar bulunmaktadır (Erdoğan, 2009; Göktürk ve Bulut, 2012; Celep ve Konaklı, 2013; Ulusoy, 2013).

Öğretmenlik mesleği özveri gerektiren mesleklerin başında gelmektedir. Öğretmenlerin çalışma koşullarındaki olumsuzluklar işlerine yansdığı için çalışma motivasyonlarını ve başarısını düşürmektedir. Bu sonuç öncelikle

öğrencileri dolayısıyla gelecek nesilleri etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın, öğretmenler için önemli bir sorun alanı olan dışlanma, değersizleştirme, mutsuz ve kendini baskı altında hissetme durumlarına ilişkin bilimsel analiz sonuçlarının, eğitim politikası belirleyicilere, konunun anlaşılması ve çözüm üretilmesinde katkı yapabileceği umulmaktadır. Bu nedenle eğitim sektöründe yaşanan psikolojik şiddetin araştırılmasına büyük ölçüde gereksinim duyulmaktadır.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı soruşturma sonucunda yer değiştiren öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesidir. Bu temel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Soruşturma sonucunda yer değiştiren öğretmenlerin;

- Okul yönetimiyle olan ilişkilerde yaşadığı sorunları belirlemek
- Kurumdaki diğer öğretmenlerle olan ilişkilerde yaşadığı sorunları belirlemek.
- Öğrencilerle olan ilişkilerde karşılaştığı sorunları belirlemek.
- Özel yaşamında karşılaştığı sorunları belirlemek.
- Mesleki gelişim konusunda karşılaştığı sorunları belirlemek.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Soruşturma sonucu yer değiştiren öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırma nitel bir çalışmadır. Nitel çalışmalar, bir durumun derinlemesine incelenerek neden, niçin, nasıl gibi sorulara cevap bulmaya çalışan araştırmalardır. Nitel araştırma özel durumların tüm gerçekliğini yansıtır, sonuçları ile kuramların üretilmesini kolaylaştırır,

ortamdaki çok farklı faktörlerin anlaşılmasını sağlar ve sonuçlarının uygulanabilirliği daha yüksektir (Buyükoztürk vd. 2011). Nitel araştırma yöntemleri; kültür analizi, olgu bilim, kuram oluşturma, durum çalışması eylem araştırması desenlerini kapsamaktadır. Bu desenleri kullanarak “nitel araştırma sürecinde araştırmacı bütüncül bir araştırma tablosu ortaya koyarak; kelime analizleri, detaylı katılımcı görüşme raporları kullanır ve araştırmayı doğal ortamda düzenler. Nitel araştırmada genel olarak takip edilen araştırma süreci parçadan bütünedir (Karadağ, 2010). Nitel araştırmalarda araştırmacı gözlem, görüşme ve dokümanlardan yola çıkarak kavramları, anlamları ve ilişkileri açıklayarak süreci sürdürür. Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden en sık kullanılan görüşme ve kartopu tekniğı ile amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Görüşme tekniğı araştırılan konuda karşılıklı konuşma yoluyla sözel bilgi toplamadır (Kılcı, 2010). Başka bir ifadeyle görüşme tekniğı, görüşmecinin cevap almak amacıyla soruları, sözlü ve genellikle yüz yüze olmak koşulu ile deneklere yönelttiğı bir şekildedir (Kaptan, 1989). Kartopu tekniğı, diğeri bir adıyla zincir örnekleme tekniğı, araştırma süreci içinde, daha önce ulaşılan kişilerin önerilerinden yola çıkılarak bilgi kaynağı olabilecek bireylerin listeye dâhil edilerek kartopu gibi büyümesidir.

## 2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ili; Sancaktepe, Kartal Pendik, Üsküdar, Maltepe, Ümraniye ve Kadıköy ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağılı devlet kurumlarında görevli soruşturma sonucu görev yeri değıştirilmiş öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenler içerisinde 2008 yılı ve sonrasında soruşturma sonucu görev yeri değıştirilmiş toplam 9 öğretmene kartopu yöntemi ile ulaşılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan birinci kişiye, araştırmacının görev yaptığı okullardan birine zorunlu yer değışikli nedeniyle tayin olması sonucu ulaşılmıştır. Birinci kişiye, soruşturma sonucu zorunlu görev

yeri değişikliği yapmış bir öğretmen tanıdığının olup olmadığı sorulmuştur. Alınan cevap ile ikinci kişiye ulaşılmıştır. Sonraki görüşmecilerle de bu süreç kartopu yöntemiyle devam etmiştir. Soruşturma geçiren öğretmenlerin sayısının az olması ve bu öğretmenlere ulaşmanın zorluğu dikkate alınarak, çalışma grubu 9 öğretmen ile sınırlı kalmıştır. Görüşülen katılımcılar cinsiyetine, yaşına ve görüşme sırasına göre kodlanmıştır. Örneğin: 26 yaşında erkek bir öğretmenle 3. sırada görüşülmüş ise (E3, 26) olarak kodlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu ile ilgili demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler								
Kodu	Kadın	Erkek	Yaşı	Medeni Durumu	Çalıştığı Okul Türü	Hizmet Yılı	Görevi/ Branşı	Öğrenim Durumu
K1,50	✓		50	Boşanmış	Genel Lise	16	Beden Eğitimi.	Eğitim Fak.
E1,36		✓	36	Bekâr	Meslek Lisesi	14	İngilizce	Yüksek Lisans
E2,38		✓	38	Bekâr	Anadolu Lisesi	16	Kimya	Fen- Ed. Fak.
K2,48	✓		48	Boşanmış	Ortaokul	21	Sosyal Bilgiler	Eğitim Fak.
K3,45	✓		45	Boşanmış	Genel Lise	19	Tarih	Fen- Ed. Fak.
K4,45	✓		50	Boşanmış	Genel Lise	25	Coğrafya	Eğitim Fak.
K5,50	✓		50	Boşanmış	Genel Lise	23	Kimya	Fen- Ed. Fak.
E3,34		✓	10	Evli	Ortaokul	13	İngilizce	Eğitim Fak.
K6,39	✓		39	Evli	Genel Lise	18	Türk Dili- Edebiyatı	Fen- Ed. Fak

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşları 34 -50 arasında, hizmet süreleri ise 13-25 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılar cinsiyeti yönünden 3’ü erkek 6’sı ise kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerden 7’si lisede 2’si ise ortaokulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerden 2’si bekar, 2’si evli, 5’i ise boşanmış durumdadır. Öğretmenlerin 3’ü eğitim fakültesi, 6’sı ise fen edebiyat fakültesi mezunudur.



### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, “Kişisel Bilgi Formu” ile “Görüşme Soruları Formu” kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu ile görüşme soruları formu hazırlanırken ilgili alanyazın taranmış benzer kullanılan araçlardan da yararlanılarak taslak hazırlanmıştır (Tigrel ve Kokalan, 2009; Yaman, 2009; Celep ve Konaklı, 2013). Hazırlanan taslak kişisel bilgi ve görüşme soruları formlarının ön uygulaması yapılmış ve bu konuda uzman 3 kişinin görüşleri alınmıştır. Elde edilen geribildirim ışığında formlar yeniden geliştirilerek son halini almıştır. Şimşek ve Yıldırım (2011) bu yolla elde edilen bilgilerin geçerlilik ve güvenilirliği daha yüksek olacağını belirtmiştir. Çünkü görüşme yönteminde sorular, önceden belirlenmiş bireye yüz yüze, daha samimi ve uygun koşullarda sorulmaktadır. Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki kıdem yılı, branş, öğrenim durumları ve meslekle alakalı kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak üzere geliştirilmiştir. Görüşme formu araştırmanın alt amaçlarına göre beş bölümden oluşmaktadır. Her bölüm en az üç soru olmak üzere, en fazla kırk sorudan oluşmuştur. Bu soruların dışında görüşülen öğretmenin verdiği farklı cevaplar ayrıca not edilerek ve buna göre kategorize edilmiştir. Elde edilen bilgilerin geçerlik ve güvenilirliğini artırmak amacıyla görüşme sürecinde aynı sorular farklı zaman aralıkları ile tekrar sorulmuş ve analiz aşamasında tutarlı olanlar dikkate alınmıştır. Görüşmenin sonunda ses kayıtları dinletilerek ve alınan notlar okunarak görüşülen öğretmenin onayına sunulmuştur. Düzeltmesi, çıkartılması veya değişiklik yapılması istenen yerde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular bulgular bölümünde ilgili alt başlıklar içerisinde yer almaktadır.

#### 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verilerini toplamak için ses kayıt ve not alma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Görüşmeyle ön görüşme yapılarak uygun zaman ve mekân planlanmıştır. Görüşme süresi ortalama bir saat olarak belirlenmiştir. Ancak gerekli olması ve görüşülen kişinin uygun görmesi halinde bu süre uzamıştır. Görüşülen kişiden izin alınarak kayıt yapılmıştır. Görüşülen kişiler psikolojik şiddete uğramış ve zorunlu olarak görev yeri değiştirilmiş öğretmenler olduğu için tedirginlik yaşaması nedeniyle görüşme için güçlükle ikna edilmiştir. Bazı görüşmeciler, görüşmenin konusundan dolayı önemli ölçüde rahatsızlık duyarak görüşmenin kritik sorularını yanıtlarken bazen kayıt cihazını kapatılmasını istemişlerdir. Bu tür durumlarda not alma yöntemiyle toplanan bilgiler, analiz aşamasında temel veri kaynağını oluşturmuştur. Kişisel bilgi formu ve görüşme formundaki sorulara verilen cevaplar Kıncal (2010), Büyükoztürk vd. (2011), Yıldırım ve Şimşek'in (2011) belirttiği gibi betimsel kayıt sistemi ile kayıt altına alınarak, daha sonra yazılı doküman haline dönüştürülmüştür. Bu verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Nitel görüşme verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi sıkça kullanılmaktadır (Yaman, 2010; Polat, 2012; Celep ve Konaklı 2013). "İçerik analizi, elde edilen ham verilerin anlamlandırılarak belirli bir çerçeve oluşturulması ve beliren durum netlik kazandıktan sonra düzenlenerek kod ve kategorilerin ortaya çıkarak somutlaşmasını sağlamaktadır" (Yaman, 2010). Bu çalışmada içerik analizi türlerinden "kategorisel analiz" kullanılmıştır. Kategorisel analiz, genel olarak belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından bu birimlerin önceden saptanmış ölçütlere göre kategoriler hâlinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001; akt. Polat, 2012). Bu bağlamda görüşmecilerin görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilerek elde edilen bulgular düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde analiz edilmiştir. Önce sistematik ve açık bir biçimde betimlenmiş, daha sonra yapılan bu betimlemeler açıklanmış ve

yorumlanmıştır. Ayrıca neden-sonuç ilişkileri irdelenmiş ve bir takım sonuçlara ulaşılmıştır.

İçerik analizi yapılırken temalar araştırmanın alt amaçlarına göre belirlenmiştir. Böylece içerik, okul yönetimi ile ilişkilerde yaşanan sorunlar, diğer öğretmenlerle ilgili yaşanan sorunlar, öğrencilerle ilişkilerde yaşanan sorunlar, sosyal yaşamda yaşanan sorunlar ve mesleki gelişim konusunda yaşanan sorunlar olmak üzere beş tema kapsamında toplanmıştır. Bu temalar kapsamında oluşturulan bulgular betimsel bir yaklaşımla sunulmuştur. Öğretmenlerin görüşlerine ilişkin ifadeler katılımcıların cinsiyetine, yaşına ve görüşme sırasına göre kodlanmıştır. Örneğin: 26 yaşındaki erkek bir öğretmenle, erkekler arasında 3. sırada görüşülmüş ise (E3,26) olarak kodlanmıştır.

### **3. BULGULAR ve YORUMLAR**

Bu bölümde, soruşturma sonucu görev yerleri zorunlu olarak değiştirilmiş öğretmenlerin yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla elde edilen bulgular araştırmanın alt amaçlarına göre analiz edilerek sunulmuştur.

#### **3.1. Öğretmenlerin Okul Yönetimiyle Olan İlişkilerinde Yaşadığı Sorunlara Yönelik Bulgular**

Okul yönetimiyle olan ilişkilerde yaşadığı sorunları belirlemek için görüşmecilere görüşme esnasında aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- Soruşturma sonucu gittiğiniz okuldaki yöneticilerin, size ve diğer personele karşı olan davranışlarında bir farklılık var mıdır? Bu farklılık zamanla değişti mi? Bunlar nelerdir anlatınız.
- Yeni başladığınız okula soruşturma sonucu gitmeniz sizin okul yöneticilerine karşı olan bakış açınızı nasıl etkiledi?

- Soruşturma sonucu gittiğiniz okulda kurul ve zümre toplantılarında öneri ve görüş belirttiğinizde, yöneticilerin, zümre ve diğer öğretmen arkadaşlarınızın size karşı olan tutum ve davranışları nasıl oluyor?
- Yöneticiler tarafından sizin görev tanımınıza sığmayan, angarya,...vb. görevler size veriliyor mu? Bunlar siz de psikolojik baskı oluşturuyor mu? Açıklar mısınız?
- 5.Okulda diğer öğretmenlerden farklı olarak, yüksek beklentilerle karşılaşılıyor musunuz?

Okul yöneticilerinden bazılarının zorunlu yer değiştiren öğretmenler hakkında genellikle olumsuz bir önyargıları bulunmaktadır. Zorunlu olarak yer değiştirmiş öğretmenlerin bazıları, okul yöneticilerinin kendilerine ve diğer personele karşı olan davranışlarında bir farklılık bulunduğu, ancak bu farklılıkların çoğunun zamanla değiştiği belirtilmiştir. Soruşturma geçirmiş bir öğretmenin soruşturma sonucunda yöneticilere karşı bakış açılarında değişiklik olduğu bulgusuna varılmıştır. Öğretmenlerin okul yönetimiyle ilgili yaşadığı sorunlara ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

*“Okul yöneticilerin ön yargıları tabii ki vardı; bunu sinsice yapıyordu. Yaşanan her hangi bir olayla ilgili beni suçluyor ve insanları kıskırttığımı düşünüp bunları bana söylüyordu. Zorla bana günaydın dedirtti” (K2,48). “...Daha okula ilk gittiğim günden itibaren ön yargı içinde oldular. Hem idareciler hem de gelişimin sürgünle olduğunu öğrenen bir grup öğretmen bile önyargılı idi. Bu zamanla çok değişti denemez 3. yılımı çalışmaya başladığım halde yöneticilerin tutumu daha da vahşileşti ancak öğretmenlerin tutumunda nispetten değişiklikler oldu. Nispetten diyorum hala idareye sevimli görünmek isteyen ya da idarenin kendisine de tutum almasından korkan bir grup öğretmen hala beni ötekileştirmeye çalışan ya da dışlamaya çalışan tutumlarında ısrarcı oldular” (K1,50).*

Yukarıda yer alan öğretmen görüşlerinden de anlaşılacağı gibi, bazı öğretmenler korku, kaygı, güvensizlik vb. duygu ve düşüncelerin oluştuğunu, eşitlik ve adalete olan inançlarının zedelendiğini ifade ederken, bazı öğretmenler ise destekleyici yönetici tutumları soruşturma sonucu yer değiştirmiş öğretmenlerin yöneticilere olan güvenleri artmış daha mutlu bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler, soruşturma sonucu gittikleri okullarda kurul ve zümre toplantılarında görüş ve öneri belirtirken genel olarak bir sorunla karşılaşmadıklarını ancak görüş ve öneri sunmaktan çekindiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, soruşturma geçiren öğretmenlerin gittikleri okullardaki yöneticileri tarafından öğretmenin görev tanımına sığmayan, angarya vb. görevlerin genel olarak verilmediği, ancak soruşturmanın başlatıldığı okuldaki yönetici tarafından kendilerinin görev tanımına sığmayan angarya işler verildiği belirtilmiştir.

### **3.2. Öğretmenlerin Okuldaki Diğer Öğretmenlerle Olan İlişkilerde Yaşadığı Sorunlara Yönelik Bulgular**

Kurumdaki diğer öğretmenlerle olan ilişkilerde yaşadığı sorunları belirlemek için görüşmecilere şu sorular sorulmuştur:

- Soruşturma sürecinde müfettişlerin okula sürekli gelip gitmesi, diğer öğretmenleri nasıl etkiledi?
- Soruşturma açıldıktan sonra arkadaş çevrenizin size karşı davranışlarında ne tür değişiklikler oldu?
- Soruşturma süreci sizi psikolojik olarak nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
- Bu okula soruşturma sonucu gelmeniz, diğer öğretmenler tarafından nasıl karşılanıyor?
- Sendikalı mısınız? Sendikalı iseniz; sendikanın soruşturma geçirmenizdeki rolü nedir ve soruşturma sürecinde sendikanın tutumu nasıl oldu?

- Belli bir dünya görüşüne sahip olmanızın soruşturma geçirmenizde, herhangi bir etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?
- Soruşturma sonucu gönderilmeniz öğretmen arkadaşlarınızda; korku, kaygı veya herhangi bir tedirginlik vb. oluştur mu?

Görüşmeye katılan öğretmenlerin tümü, soruşturma süreci ve sonrasında yaşanan olaylardan çok kötü etkilendiklerini ve psikolojilerinin bozulduğunu söylemişlerdir. Bunun sonucu olarak iş performanslarında düşüklük olduğunu ve okula gitmek istemeyecek kadar psikolojilerinin bozulduklarını ifade etmişlerdir. Soruşturma geçiren bazı öğretmenler, yaşadıkları korku ve kaygılardan dolayı mesai saatleri içerisinde kendilerini sınıflarına (dört duvar arasında) hapsettiklerini, bazı öğretmenler ise psikolojik bozukluklarının yanında fizyolojik rahatsızlıkların da baş gösterdiğini belirtmişlerdir. Görüşmeye katılan öğretmenlerin yaşadığı sorunlarla ilgili bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

*“Ben sürgün gittiğimi okuldaki öğretmenlerle ve yöneticilerle hiçbir şey paylaşmadım” (E2,34). “Açıkçası ne toplantılarda ne de onun gibi şeylerde pek söz almadım. Çünkü ben bu okulda çalışmak istemiyorum. Bu okulla ilgili faaliyetlere katılmak istemiyorum” (E3,36). “Uykusuz ve depresif bir ruh hali ile her an her şeye şüpheli yaklaşıyordum. İnsanlara güvensiz bir ruh hali içindeyim. Öğretmenler kurulda elinden geldiğince konuşmamaya çalışıyordum. Zaten bildireceğin öneri veya görüşün ön yargıdan dolayı bana olumsuz yansıtacağı için susmayı tercih ediyordum. Soruşturma için okulda müfettiş olması onların da tüm davranışlarına çekidüzen vermelerine neden oluyor. Bu da diğer öğretmenlerin bana karşı öfkeli olmasına neden oluyor” (E1,38). “Okulda öğretmenlerin hepsi bizden uzaklaştılar. En yakın arkadaşlarımız bile okulda bizimle selamı kesip evde telefonla iletişim kuruyorlardı. Çünkü onlarda kendilerine soruşturma açılacak diye korkuyorlardı. Soruşturma geçiren üç öğretmeni yalnız bıraktılar. Hatta bazıları bize suçlu gözyle bakıyorlardı. Soruşturma süreçte sendika çok fazla yanımızda yer almadı. Hatta bir arkadaş soruşturma geçiren sendikadan istifa etti. Sendikali olan arkadaşlarda da korku kaygı oluştu ve sessiz kaldılar” (K3,45).*

*“İki kadın arkadaş bana destek oldu. Onların dışındakiler tam tersi davranış gösterdiler. İdarecilerle yakın oldular. Onların benden uzaklaşması, bende büyük hayal kırıklığı oluşturdu. Arkadaşlarım tarafından mobbinge maruz kaldım. Çok gergindim. Üç ay okula gidemedim, ücretsiz izin aldım; ekonomik durumum hiç olmadığı halde kaçtım resmen. Çocuklarımla olan iletişimi de bozdu. Eşimle aramızdaki sorunları da arttırdı. Sendikalı olduğum için soruşturma geçirdim. Benden önceki sendikalıları inim inim inletmiş. Sendika arkamda olmasaydı, başa çıkamazdım. Özellikle avukatın desteği çok fazlaydı” ( K2,48). “Benden hemen sonra bir arkadaş daha sürgün edildi. Bu durumda diğer öğretmenlerin hiçbir şekilde idareye karşı çıkmadıklarını ve ortak bir tavır göstermediklerini biliyorum. İdarenin de bunu kullanarak adil olmayan yöntemlerle öğretmenleri ezdiklerini biliyorum Fiziksel olarak çok etkilendim. Uykusuzluk sürekli mide krampları, yorgunluk ve isteksizlik bir anlamda hayattan soğuma hayatı sevmeme hatta insanları sevmemeye başladım. Adli tıptan çıkan raporda psikolojimin çok etkilendiğini belirtiyordu. Evet, sendikalıyım ve kesinlikle sendikalı olmam soruşturma geçirmeme sebep oldu” (K5,50).*

Soruşturma geçirmiş öğretmenlerin tamamının sendikalı oldukları anlaşılmaktadır. Bazı öğretmenlerin soruşturma nedenleri arasında sendikalı oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bazı öğretmenler ise önceden sendikalı olmayıp soruşturma sürecinde sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerden bazıları soruşturma sürecinde sendikalarından yeterli derecede destek görmediklerini, bazı öğretmenler ise sendikanın kendisini yanlış yönlendirdiğini ifade etmişlerdir. Yine öğretmenler, mesai arkadaşlarının soruşturma geçirmelerinden dolayı korku ve kaygı yaşadıklarını, olaylar karşısında sessiz kaldıklarını, hatta sendika üyeliğinden istifa edenlerin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda soruşturmaya gönderilen öğretmenler biri hariç diğerleri öğretmen arkadaşlarında korku, kaygı, tedirginlik, içine kapanma, olaylar karşısında sessiz kalma gibi davranışlar gösterdiklerini söylemişlerdir. Soruşturmaya öğretmenlerin görev yerlerinin değiştirilmesi; soruşturma geçirmemiş bazı öğretmenlerin korku, kaygı yaşamalarının, ötesinde dünya

görüşünü bile etkilediğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin tamamı, soruşturma görmelerinin gerekçeleri arasında belli bir dünya görüşüne sahip olmalarını göstermişlerdir. Belli etnik yapı ve mezhebe mensup velilerin çoğunlukta ikamet ettiği bölgedeki okullarda çalışan öğretmenlerin, velilerle iletişimi iyiye ve etnik kimliği çalıştığı mahalledeki velilerle aynıysa bu durum öğretmenin soruşturma geçirmesine neden olduğu beyan edilmiştir. Soruşturma ile görev yeri değiştirilen öğretmenlerden bazıları, soruşturma süreci tamamlanmadan görevlendirmeye başka okula gittikleri için herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Personel sayısı fazla olan okullarda ise gelen ve gidene karşı genel bir duyarsızlık halinin olduğu, ancak yöneticilerin soruşturma geçirmiş öğretmene karşı tavrı diğer öğretmenler üzerinde de etki yarattığı bulgularına varılmıştır.

Görev yeri değiştirilmiş öğretmenler, soruşturma sürecinde müfettişlerin okula gelip gitmesinin, diğer öğretmenlerde korku, kaygı, tedirginlik, hatta kendilerine karşı öfke duymalarına neden olduklarını ifade etmişlerdir. Soruşturma süreci uzun sürmeyen öğretmenler, diğer arkadaşlarından destek gördüklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin soruşturma ile gönderilmeleri, geride kalan öğretmenlere okul yönetimi tarafından baskı uygulanmasına neden olmuştur. Soruşturma sonucu yerleri değiştirilen öğretmenlerin bazıları, bu durumu okuldaki arkadaşlarından gizlemişlerdir. Soruşturma sonucu görev yeri değiştirilmiş öğretmenlerin arkadaşlarının kendilerinden, korku ve kaygıdan dolayı uzaklaştıklarını belirtmişlerdir. Görev yeri değiştirilen öğretmenlerden bazıları, gittikleri okullarda önyargıyla karşılaştıklarını ve yalnız kaldıklarını hatta kendilerine karşı mesafeli davranışlar sergilendiğini ifade etmişlerdir. Görev yeri değiştirilen öğretmenlerden bazıları ise psikolojilerinin bozulduğunu ve bundan dolayı arkadaş çevresinin tutum ve davranışlarının farkına bile varamadıklarını söylemişlerdir. Ayrıca öğretmen arkadaşlarına olan güvenlerinin zedelendiğini belirtmişlerdir.



### 3.3. Öğretmenlerin Öğrencilerle Olan İlişkilerde Yaşadığı Sorunlara Yönelik Bulgular

Öğrencilerle olan ilişkilerde karşılaştığı sorunların belirlenmesine yönelik görüşmecilere aşağıdaki sorular sorulmuştur.

- Soruşturma sizin öğrencilerle olan iletişimizi nasıl etkiledi?
- Soruşturma sizin velilerle olan iletişimizi nasıl etkiledi?

Öğretmenlerden bazılarının soruşturma sürecinde ve sonrasında öğrencilerle olan iletişimlerinin kötü etkilendiğı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara ilişkin öğretmen görüşlerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

*“İdarenin öğrencilere baskısı nedeniyle onları korkuttukları, yalan beyan vermeye zorladıkları, bu nedenle sıkışan öğrencilerin yalan söyleyebileceklerini düşünerek, öğrencilere olan güvenlerinin, azaldığını söyleyebilirim” (K3,45). “Yaptığınız işe olan inancınızı kaybettiğiniz anda elinizde olmadan veriminiz de düşünüyor. Bu süreçte veliler de başlı başına bir sorun olarak karşınıza çıkıyor. Öğrencilerin içinde size karşı kullanılacak birilerinin olduğunu düşünerek o sınıfta ders yapmak öğretmenin verimini ister istemez etkiliyor” (E1,38). “Soruşturma velilerimi de olumsuz etkiledi. En azından bir şey yapmanın çaresizliğıyle karşı karşıya kaldılar. İdareden yana ve sizden yana diye de ikiye bölündüler” (K1,50).*

Bu açıklamalarda da görüldüğü gibi üç öğretmen, yalnızca öğrencilerle olan iletişimlerinin bozulmakla kalmayıp meslekten soğuma ve mesleğe olan inançlarını yitirme, okulda verimli olamama gibi etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Bazı öğretmenler velilerin bu durumdan olumsuz etkilendiklerini, hatta bazı okullarda velilerin ikiye bölündüklerini ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardan (ortaöğretim) dolayı, velilerle karşı karşıya gelmedikleri ve bu nedenle sorunların velilere pek yansıtılmadığı görülmüştür. Velilerin eğitim seviyelerinin düşük olması, gecekondu mahallesinde oturmalarının da, öğretmen veli ilişkisini etkilediğı bulgusuna ulaşılmıştır.

### 3.4. Öğretmenlerin Sosyal Yaşamda Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Bulgular

Özel yaşamında karşılaştığı sorunları belirlemek için görüşmecilere şu sorular sorulmuştur:

- Soruşturma sonucu yer değişikliği sosyal hayatınızı nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
- Soruşturma sürecinde ve sonrasında aile fertleriyle olan iletişiminiz nasıl etkilendi? Soruşturma sonucu yer değişikliği yapmanız aile yaşamınızda herhangi bir değişikliğe neden oldu mu? Açıklar mısınız? (ev değişikliği gibi)

Soruşturma sonucu yer değişikliği yapmanın, öğretmenlerin sosyal yaşamını olumsuz etkilediği, bazı öğretmenlerin gittikleri okulların uzak olmasından, bazılarının ise psikolojilerinin bozulmasından dolayı sosyal yaşamdan koştukları bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sosyal yaşamda karşılaştığı sorunlara yönelik görüşlerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

*“Bir başka çevre bir başka okul ve bir başka yaşam alanı, ilk etapta kendinizi dışlanmış, kovulmuş, sürülmüş, istenmeyen kişi olarak görünüyorsunuz. Kendi gözünüzde kendi değeriniz de düşüyor ve insanlarla yeniden iletişime geçmek, yeni arkadaşlıklar kurmak eskiden olduğu gibi doğal sürecinde ilerlemiyor” (E1,38). “Okul çevremde olan arkadaş grubumu kaybettim zaten onun dışında da çok dışarı çıkma isteğiniz olmuyor. Sürekli uyumak istiyorsunuz. Sizi destekleyenler de olmayınca sürekli bir yalnızlık ve ruh gibi dolaşıyorsunuz ortalıkta. Hiç bir şeyden zevk almıyorsunuz. On iki yıl boyunca çalıştığınız ve alıştığınız okuldan haksız yere gönderilmeniz ağırınıza gidiyor ve kafanızın içinde sürekli bu sorun ve gergin oluyorsunuz. Doğal olarak kimseyle konuşmak istemiyorsunuz” (K3,45). “Okul değiştirmek çok fazla etkilemedi. Çok sosyal ortamlara giden biri değilim. Arkadaşlarımdan da kopmadım. Yani çok bir farklılık olmadı” (E2,34). “Sarıyer’den Kadıköy’e gönderildim. Evi taşımak zorunda kaldım. Her şey yeniden başlıyorsunuz, iki çocukla bir sürü şeyle baş etmek zorunda kalıyorsunuz. Çocuklar çevre değiştirmek durumunda kaldılar, özellikle büyük oğlumla çok sıkıntı yaşadım. Sürekli kafanızın içinde biz ne olacağız sorusu oluyor. Sosyal hayatımızı*

*bitti, ekonomik olarak çok etkilendik. Arkadaşlarım olmasaydı ayakta duramazdım” (K2,48).*

Yukarıda da görüldüğü gibi öğretmenler, soruşturma sonucu yer değişikliğinin aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini, çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadıklarını, ayrıca ekonomik olarak da zarar gördüklerini belirtmişlerdir. Yeni bir çevrenin verdiği olumsuzluklarla birlikte mevcut aile düzeninin bozulmasının öğretmenlerde psikolojik ve sosyal sorunlar yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın sosyal çevresi geniş olmayan ve ev değişikliği yapmayan bir öğretmen, sosyal yaşamında sıkıntı yaşamadığını ifade etmiştir.

### **3.5.Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusunda Yaşanan Sorunlara Yönelik Bulgular**

Mesleki gelişim konusunda karşılaştığı sorunları belirlemek amacıyla görüşmecilere aşağıdaki sorular sorulmuştur.

- Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklere hak ettiğiniz biçimde katılıyor musunuz? Açıklar mısınız?
- Meslektaşlarınızın veya başkalarının, sizinle iletişime geçmelerinde, engellenme gibi bir durum oldu mu?
- Hizmetiçi eğitim çalışmalarında istediğiniz ölçüde yararlanabiliyor musunuz?(mesleki gelişim kursları, seminerlerden yararlanma)
- Soruşturma süreci iş performansınızı nasıl etkiledi?
- Soruşturma mesleğe bakışınızı nasıl etkiledi?

Görev yerleri soruşturma ile değiştirilen öğretmenler, okullardaki duyuru ve mesleki gelişim çalışmalarında genel olarak sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bu konuda yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşlerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

*“Hizmet içi eğitim çalışmalarının içeriği boş olduğu için çok önemsemiyordum. Eski okulumda bizi hiçbir çalışmaya katmıyorlardı” (K3,45). “Hizmetiçi eğitim etkinliklerinden yararlanamıyorum ya haberim olmuyor ya da mesai saatlerinde ise işimizin aksayacağı gerekçesiyle idarecilerimiz tarafından gönderilmiyoruz” (K1,50).*

Öğretmenler okullarda ya da il içerisinde düzenlenen mesleki çalışmalardan yeterli düzeyde yararlanmadıklarını belirtmektedirler. Öğretmenler, mesleki gelişim çalışmaları konusunda yapılan duyurulardan çoğu zaman haberdar olmadıklarını ve okul yöneticilerinin duyuruları özellikle geç yaptıklarını belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler yöneticilerinin ayrımcılık yaptıklarını, özellikle gezi ve nöbet konularında görevlendirme yaparken öğretmenlere farklı davrandıklarını ifade ederken, bazı öğretmenler ise okullardaki duyurulardan ve mesleki gelişim çalışmalarından yeteri kadar yararlanmadığını ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenler meslektaşlarının ve diğer kişilerin (veli, öğrenci, personel) kendileriyle iletişim kurma konusunda kurum amirleri tarafından engellendiklerini ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenler ise, meslektaşlarının veya başkalarının kendileriyle iletişime geçmeleri konusunda herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Yine bazı öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı'nın düzenlediği hizmetiçi eğitim çalışmalarının, niteliksiz ve içeriğinin boş olduğunu, bu çalışmalara istekleri doğrultusunda katılmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler iş performanslarının düştüğünü, yaptıkları işten keyif alamadıklarını, hatta meslekten soğudukları ifade etmişlerdir. Dikkat çeken bir başka bulgu ise soruşturma sonucu yer değişikliği yapan öğretmenlerin, alternatif olarak iş bulmaları halinde meslekten istifa ederek gidebileceklerini belirtmiş olmalarıdır. Soruşturma sonucu yeri değiştirilen öğretmenler genellikle öğretmenlik mesleğine karşı olumsuz bir tutum geliştirdiklerini belirtirken, bazıları da öğretmenlik mesleğine karşı bakış açılarının değişmediğini belirtmişlerdir. Buna karşılık mesleğe karşı tutumları değişmeyen öğretmenlerin,

yönetici ve öğretmen arkadaşlarına bakış açılarının olumsuz olarak değiştiği saptanmıştır.

#### 4. TARTIşMA VE SONUÇ

Ülkemizde uzun yıllardan beri var olan zorunlu yer değiştirme (sürgün) ile zorunlu yer değiştiren kamu personelinin yaşadığı sorunlar araştırılmış ve tartışılmış güncel bir konudur. Zorunlu yer değiştirme, bireylerin ve kurumların etkililiğini ve üretkenliğini azaltan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu yer değiştirme sorunu beraberinde işyerlerinde sıkça yaşanan psikolojik şiddeti de gündeme getirmektedir. Çalışma ortamında maruz kalınan olumsuz davranışlar çalışanlar, örgüt ve toplum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Psikolojik şiddet ve bunun sonucunda ortaya çıkması muhtemel tükenmişlik günümüz insan kaynakları yönetiminin önemli konularını ve çalışma alanlarını oluşturmaktadır (Metem, Ünal, Akyüz ve Kılıç, 2015). Psikolojik taciz, çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biridir. Bu nedenle hiçbir şekilde ihmal edilmemesi, duyarlılık ve ciddiyetle ele alınıp, çözüm getirilmesi gereken bir konudur. Türkiye’de kamu ve özel sektörde psikolojik taciz uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği henüz pek bilinmemektedir. Özellikle mağdurun geliş gidiş saatleri, kimlerle görüştüğü, neler konuştuğu takip edilir, en küçük kusurları bile çok önemsenerek ve abartılarak dikkate alınır. Bazen hiç alakası olmayan olaylardan ve yanlışlıklardan sorumlu tutulur. Zaman zaman yeteneklerinin üstünde ya da altında anlamsız görevler yapmaya zorlanır. Bazen de yasal olmayan görevler verilerek suçlamaya çalışılır. Yalnızlaştırılarak çalışma arkadaşlarıyla iletişimi kısıtlanır. Adeta bu kişiye ortamda yokmuş gibi davranılır (Özdemir, 2015).

Araştırmanın bulgularında görüldüğü gibi yönetici tutumları psikolojik şiddet ve zorunlu yer değiştirmeye önemli derecede etki etmektedir. Tetik’in (2010) de ifade ettiği gibi işyerinde psikolojik şiddet, kurum içinde gerilimin ve çatışmanın

oluşmasına neden olur. Ayrıca psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan psikoşiddet, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir işyeri sorunudur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, kurum ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Yine araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin adil davranma ilkesi ile okullardaki çalışma barışını arttırdığı ve çatışmayı azalttığı ortaya konmuştur. Bu nedenle, okul yöneticisi, demokratik ilkelerden haberdar olmalı, bunları iyi anlamalı ve uygulamalıdır. Böylece okul yöneticilerinin psikolojik şiddet ve zorunlu yer değiştirme üzerindeki olumsuz etkileri asgari düzeye düşmektedir. Gökçe'nin (2012) yaptığı eğitim sektöründe psikolojik şiddetle ilgili bir araştırmada öğretmenlerin en fazla okul yöneticileri tarafından psikolojik şiddete uğradıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Tutar (2004) yaptığı araştırmada ise örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladığı yıldırma eylemleri, gerçekte güç ilişkilerinden kaynaklandığı, bu nedenle yatay ve dikey olabildiği sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi araştırma sonuçları arasında bir tutarlılık ve benzerlik olduğu anlaşılmaktadır.

Bazı yöneticilerinin zorunlu olarak yer değiştirmiş öğretmene karşı ön yargılı yaklaştığı, ancak, onlarla birlikte çalıştığı süre içerisinde ön yargının ortadan kalktığı ve çalışma barışının sağlandığı sonucunda varılmıştır. Ayrıca zorunlu yer değiştirmeyi dikkate almayarak, onları destekleyip güdüleyen yöneticilerin yanında çalışan görev yeri zorunlu değiştirilmiş öğretmenlerin, yöneticilere olan güvenleri artmış, daha mutlu bir şekilde çalıştıkları görülmüştür. Ancak zorunlu yer değiştirmenin nedeni ve şekli ne olursa olsun, zorunlu tayin edilen öğretmenin psikolojisinin kötü etkilendiği ve genel olarak, soruşturma sonucu görev yeri değiştirilmiş bir öğretmenin, soruşturma sonucunda yöneticilere karşı bakış açılarında değişiklik olduğu sonucuna varılmıştır. Bazılarında ise korku, kaygı, güvensizlik vb. duygu ve düşüncelerin oluştuğu, adalete ya da adil davranışa olan inançlarının zedelendiği görülmüştür. Tombul ve Sağiroğlu'nun

(2012) yaptıkları bir araştırmada her ne sebeple olursa olsun zorunlu yer değiştirmiş öğretmenlerin psikolojisinin olumsuz etkilendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Nitekim Gün'ün (2016) yaptığı bir araştırma sonucunda mobbing ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda eşdeğerler arasında psikolojik şiddet yaygın şekilde yaşanmaktadır. Çomak (2011), Yıldırım ve Eken (2014) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eşdeğerleri tarafından psikolojik şiddete maruz kaldıkları araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Özellikle soruşturma sürecinde müfettişlerin okula gelip gitmesi, diğer öğretmenlerde korku, kaygı ve tedirginliğe neden olmuştur. Ayrıca okul yöneticileri de bu su süreçten dolayı personele baskı uygulamıştır. Ekinci'nin (2010) yaptığı bir araştırmada da okul yöneticilerinin deneyimsiz ve yetersiz oldukları, adil olmadıkları, öğretmene destek vermedikleri, işbirliği yapmadıkları ve alınan bazı kararlara öğretmeni dahil etmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Cemaloğlu ve Okçu'nun (2012) yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin en çok maruz kaldığı yıldırma davranışlarının “fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması”, “yapılan için aşırı denetlenmesi” ve “mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi” gibi davranışların olduğu saptanmıştır. Bu gibi nedenler eşdeğerler arasında psikolojik şiddetin yaşanmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Öğretmenlerin tamamının bir sendikaya üye olduklarını saptanmıştır. Bazı öğretmenler, üyesi oldukları sendikanın, kendilerinin dünya görüşlerini yansıtacak yapıda olduğunu, bu durumun onların dünya görüşünü ve etnik kimliklerini açığa çıkardığını düşünmektedirler. Bunlardan dolayı soruşturma geçirdiklerini ve psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çomak (2011) yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin etnik kimliklerinin psikolojik şiddete maruz kalmalarında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Son yıllarda hızlı bir şekilde yaygınlaşan işyerlerindeki yıldırma eylemleri, giderek daha fazla

çalışanı etkisi altına almaktadır. İşgörenler yıldırma süreci boyunca kendilerini yalnız ve çaresiz hissetmektedir. Yüçetürk'ün (2012) yaptığı bir araştırmada sendika yetkililerinin yıldırma olgusu hakkındaki bilinci yetersizdir. Yıldırma eylemleri, sendikaya üye olmaya ve sendika üyeliğini değiştirmeye zorlanmak gibi sendikal ilişkilerden etkilenmektedir. Yıldırmanın önlenmesinde anahtar rol üstlenmesi gereken sendikalar, tam tersine yıldırma eylemlerinin sebebi olarak görülmektedir. Öğretmenler sendika aracılığı ile hukuki haklarının korunacağını düşünmektedirler. Altıntaş ve Karakaya'nın (2016) yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerin psikolojik tacize karşı başvurulan hukuki yöntemlerin farkında oldukları, kullanılan bu yöntemlerin bazılarının psikolojik tacizin azalması açısından kendileri için anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yine Özdemir'in (2015) yaptığı bir araştırmada sendika yöneticilerinin psikolojik şiddet (mobbing) olgusundan haberdar oldukları ancak bilgilerinin eksik ve yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgüt içinde yalnızlaştırılan personelin sorunlarını bilmeyen sendika yöneticilerinin öğretmenlerin sorunlarıyla etkin bir şekilde mücadele etmesi beklenemez.

Ertürk (2005) araştırmasında, 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik şiddet eylemlerine maruz kaldıkları sonucuna varmıştır. Bu araştırmanın kişisel bilgi formunda elde edilen bilgilere göre benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu durum kıdemli öğretmenlerin uzun yıllardan sonra iş yaşamında edindikleri deneyimlerle özgüvenlerinin artması, sosyal ve hukuksal olarak hak arama çalışmalarından kaynaklanmış olabilir. Kis'in (2016) yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özellikle hizmet süresi fazla olan öğretmenler psikolojik şiddete daha fazla maruz kalmışlardır. Hacıcaferoğlu'nun (2013) yaptığı benzer bir araştırmada branş öğretmenlerinin % 24,7'si son altı ay boyunca sürekli olarak yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin son altı ay içerisinde psikolojik yıldırma görüp görmeme durumu arasında



istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve görev süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucu saptanmıştır.

Öğrencilerin soruşturmaya dâhil edilmesi, yöneticinin baskısı ve yönlendirmesiyle yalan yanlış ifadeler vermeye zorlanması soruşturma geçiren öğretmenin herkese karşı güvenini zedelemekte ve bu durum ise inanmadığı, güvenmediği bir zümreye verdiği dersin anlamsızlaşmasına neden olmaktadır. Öğrenciye yeterince güvenmeyen öğretmenin veriminde de düşüş yaşanmakta, kendisini sınıfta rahat ve özgür hissetmemektedir. Bu durumun uzun süreli devam etmesi öğretmenin çalışma şevkinin kırılmasına ve yaptığı işe olan inancının kaybolmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin çalışılan kurumun türü, velilerin sosyoekonomik durumları, eğitim seviyeleri de veli ile öğretmen ilişkisinin şekillenmesinde etkili olduğu görülmüştür. Atmaca ve Öntaş'ın (2014) yaptıkları araştırmada öğretmene yönelik veli şiddeti sosyal ve ekonomik koşullara bağlı olarak psikolojik ve fiziksel şekilde farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin velilerle karşı karşıya gelmedikleri ve bu nedenle sorunların velilere pek yansıtılmadığı görülmüştür. Ancak belli ideolojik yapıya sahip velilerin ikamet ettikleri mahallelerdeki okullarda çalışan öğretmenlerin, velilerle iletişimi iyiye ve etnik kimliği çalıştığı mahalledeki velilerle benzerse, bu durumun öğretmenin, soruşturma geçirmesine neden olduğu sonucuna, belirtilen görüşler doğrultusunda ulaşılmıştır. Velilerin soruşturma sürecinde ve sonrasında olumsuz etkilendikleri, hatta bazı okullarda velilerin ikiye bölündükleri mezhep ayrımcılığı gibi durumların yaşandığı görülmüştür.

İnsanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeleyen psikolojik şiddetin, bireyler üzerinde yıkıcı etkileri çok fazladır. İnsanların kendilerini alt üst olmuş, yetersiz, dışlanmış, aşağılanmış, saygı gösterilmeyen, değersiz, istismar edilmiş

ve yüksek stres altında hissetmesine neden olur. Çelebi ve Kaya'nın (2014) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin, psikolojik taciz maruz kaldıkları belirlenmiştir. Yapılan psikolojik taciz durumları; sözlü tehdit, aşırı kontrol, aşağılama, küçümseme, görmezden gelme, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme, görevden alma ve cinsel istismar olarak tespit edilmiştir. Psikolojik taciz, mağdurlarda huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, motivasyon sorunları, stres, özgüvenin azalması, tedirgin olma ve sosyal sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme şeklinde görülmüştür. Kaymakçı'nın (2008) yaptığı araştırmada psikolojik şiddette maruz kalan kişilerde, iş değiştirme düşüncesi, iş verimliliği, performansta düşüş ve kendilerini işletmelerde çaresiz hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yaşanan strese bağlı olarak bireydeki psikolojik bozukluklar bireyin fizyolojisini de etkilemeye başlar. Bu süreçte bireyler uyku bozuklukları, deri hastalıkları, mide ve bağırsak bozuklukları gibi hastalıklara yakalanabilirler. Ayrıca depresif bir ruh haline bürünmelerine neden olur. Soruşturma süreci ve yaşadığı psikolojik şiddet öğretmeni her yönüyle olumsuz etkilediği gibi özel yaşamını da olumsuz etkilemiştir. Özellikle aile fertleri arasında çatışmaların yaşanmasına çoğu zaman ailenin bütünlüğünün bozulmasına neden olmuştur. Ayrıca soruşturma süreci ve psikolojik şiddet öğretmenleri ekonomik olarak da olumsuz etkilemiştir. Avukatlık, ev taşıma, ilaç, doktor, hastane masrafları, alınan rapor ve izinler gibi durumlar aile bütçesine zarar vermektedir. Bunların neticesinde aile üyelerinin soruşturma geçirmiş öğretmene baskı uygulayarak okulda yaşanan olaylar karşısında tepkisiz kalmaları için onlara telkinde buldukları tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi araştırma sonuçları arasında benzerlik bulunmaktadır.

Soruşturma nedeniyle psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenlerin meslekleriyle ilgili de bazı sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Bunların başında, işe gelme isteğinin azalması, iş niteliği ve niceliğinde düşüş, takım çalışmalarının bozulması, hastalık izinlerinin artması, iş değiştirme, erken emekli

olma, istifa etme gibi etkiler sayılabilir. Ayrıca soruşturma ile görev yerleri değiştirilen öğretmenlerin genelinde iş performanslarının düştüğü, yaptıkları işten keyif alamadıkları, hatta meslekten soğudukları saptanmıştır. Diğer yandan öğretmenler MEB'nin düzenlediğı hizmetiçi eğitim çalışmalarını niteliksiz olarak görmektedirler. Bazı öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin işlerin aksayacağı gerekçesiyle hizmetiçi eğitimle ilgili duyuruyu geç yaptıkları, dolayısıyla haberdar olamadıkları ortaya çıkmaktadır. Dikkat çeken bir başka nokta ise hizmet süreleri arttıkça soruşturmalara ve işyerinde psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalmalar artmaktadır. Ertürk'ün (2005) yaptığı araştırma da bu görüşü destekler niteliktedir. Evlenen yedi öğretmenden beş tanesinin boşanmış olması ve boşanmaların soruşturma sürecine veya soruşturmalarından hemen sonraya denk gelmesi, işyerinde yaşanan psikolojik şiddetin aile bütünlüğünün bozulmasına etki ettiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak zorunlu olarak yer değiştirmiş öğretmenlerin yaşadığı sorunlara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur. Öğretmen, yönetici, veli ve öğrencileri psikolojik şiddet konusunda bilinçlendirmek ve duyarlılık kazandırmak için toplantı, konferans, panel vb. etkinlikler düzenlenmelidir. Okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim kurma olanakları geliştirilmelidir. Bu sayede okul bileşenlerinin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak yaratılarak, önyargı veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek psikoşiddet durumları azaltılmalıdır. Okul yönetimi kanun ve yönetmelikleri uygulama konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Zorunlu olarak yer değiştirme işlemiyle parçalanmış ailelere ailelerin bütünlüğüne yönelik eşlere ve çocuklara psikolojik destek verilerek eşler ve çocuklar bu duruma hazırlanmalıdır. Zorunlu yer değiştiren öğretmenler ve psikoşiddet mağdurlarının korunmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılarak hukuksal güvence sağlanmalıdır. Görev ve iş yükü dağıtımını yapan yöneticinin; görev ve iş yükünün dağıtılmasında adaletli

davranılmalıdır. Hizmet içi eğitim çalışmaları nitelikli hale getirilmeli, öncelikle psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenler yararlanmalı ve duyurular zamanında yapılmalıdır. Okul yöneticisi, demokratik ilkelerden haberdar olmalı, bunları iyi anlamalı ve uygulamalıdır. Bu amaçla okul yöneticilerinin liderlik vasıflarını geliştirecek eğitim programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

### KAYNAKÇA

- Altıntaş, F., ve Karakaya, A. (2016). "Öğretmenler Açısından Hukuksal Farkındalığın Psikolojik Tacize Etkileri." Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Özel Sayı: 2: 177-201.
- Atmaca, T. (2014). "Velilerin Öğretmene Uyguladığı Şiddete Yönelik Nitel Bir Araştırma." Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi, 2(1): 47-62.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Çakmak, A., Özcan, E., Karadeniz, Ş., ve Demirel F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 10. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2013). "Öğretim Elemanlarının Yıldırma Yaşantıları: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri." Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(1): 175-199.
- Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2012). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki." Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(3): 213-238.
- Çelebi, N. ve Kaya, G. T. (2014). "Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma)." Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama. 5 (9): 43-66.
- Çelik, V. (1993). "Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi." Amme İdaresi Dergisi, 26 (2): 135-145.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

- Ekinci, A. (2010). "İlköğretim Okullarında Çalışan Müdür ve Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarına İlişkin Görüşleri." *İlköğretim Online*, 9(2): 374-378.
- Erçetin, Ş. (2006). *Okullarda şiddet ve çocuk suçluluğ u eğitim ve şiddet*. Ankara: Hegem Yayınları.
- Erdoğan, G. (2009). "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)." *TBB Dergisi*, 83: 318 - 352.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A.T. (2012). "Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma." *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18: 272-286.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma eğitim örneği*. 1. Baskı, Ankara: Öğreti Yayınları.
- Göktürk. G. Y. ve Bulut, S. (2012). "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24): 53-70.
- Görgülü, S. S. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Hakkında Açılan Soruşturmalar ve Sonuçları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gün, G. (2014). "Otel İşletmelerinde Mobbing ve İş Tatmini İlişkisi: Bitlis Örneği." *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(Ek sayı): 81-96.
- Hacicaferoğlu, S. (2013). "Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14(4): 111-127.
- Kaptan, S. (1989). *Bilimsel araştırma ve gözlem teknikleri*. Ankara, Tek Işık A.Ş. Veb Ofset Tesisleri.

- Karadağ, E. (2010). "Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1): 49-71.
- Kaymakçı, H. A. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kıncal, R. Y. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Nobel Yayınları.
- KİS, A. (2016). "Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırımaya (Mobbing) İlişkin Medeni Durumunun Etkisi. Bir Meta Analiz." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2): 463-478.
- Metem, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B. ve Kılıç, R. (2015). "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyon Dergisi*, 6(12): 37-61.
- Okan, H. (2010). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Özdemir, M. B. (2015). "Eğitim Kurumlarında Mobbing'i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi." *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 4(11): 179-199.
- Özen, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri." *'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3): 1303-2860.
- Polat, S. (2012). "Farklılıklar Yönetimi İçin Gerekli Örgütsel Değerler." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2): 1397-1418.
- Şahin, M. (2013). "The Opinions of the Teacher Candidates Who Attended the Pedagogical Formation Certificate Programme for the Professional Competency of Instructors." *Educational Research and Reviews*. 8(18): 1663-1683.

- Tetik, S. (2010). "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi." KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18): 81-89.
- Tigrel, E., Y., & Kokalan, Ö. (2009). "Akademic Mobbing in Turkey. International Journal of Behavioral." Cognitive Educational and Psychological Sciences, 1(2), 91-99 <http://www.waset.org/journals/ijhss/v4/v4-10-93.pdf>. Erişim Tarihi: 15.10.2012.
- Tombul, Y. ve Sağiroğlu, S. (2012). "Okul Müdürlerinin Zorunlu Yer Değiştirme Uygulamasına İlişkin Bir Araştırma." Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(18): 313-339.
- Tutar, H. (2004). "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları." Atatürk üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2): 101-128.
- Ulusoy, Z. D. (2013). "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi." Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 25(105): 129- 170.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet –mobbing*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E. (2010). "Psikoşiddete (Mobbing) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları." Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10 (1): 547-578.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (8.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, F. ve Eken, M. (2014). "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi." Kilis 7Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8): 12-25.
- Yüçetürk, E. E. (2012). "İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü." Çalışma ve Toplum, 4: 41-71.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

When the individual's and the organization's, objective and interest not coincide, conflicts start. With these conflicts psychological violence begins and it effects victims to a point where they cannot withstand. Also it is known that nowadays violence is often used as a way of pressure. Especially for the last 20 years, psychological violence is accepted as the common type of workplace violence. Threats and assaults are mostly with the intent of damage and physical assault however abuses contains all of sexual, racial and psychological harassments. Based on the quantitative-qualitative data received from public sectors, psychological violence is mostly seen by education and health sector workers. Employees working in these organizations easily intimidate each other with their conflict of interest. Teaching, one of the most valuable public occupations, is an area which directly gets effected by all complicated social life problems. Understanding over teaching and problems of teachers has been changing with the changing world and humanity. Determining the problems and the search for solutions are very important facts which should not be ignored at teaching which has a public nature.

Violence may be classified into many categories such as psychological, ethical, political, economic, juridical etc. As it is versatile. The idea of psychological violence which is common all around the world but is creating more consciousness every day, can be expressed as psycho violence, psycho terror, psycho harassment, deterrence, emotional harassment, emotional violence, mobbing. Country wide researches show that violence; especially psychological violence is uprising and became a liability. Psychological violence can be expressed as a behavior of a worker to harass another worker via manipulating the other coworkers with or without their permission and by acting with malicious intentions, by implication, by discrediting them etc. by creating an offensive environment and forcing the worker out of environment (work). As a public service, in teaching; determining the problems and finding solutions is a highly important subject. That's why researches on these subjects and in this environment are a big need. The overall objective of this research is to determine the problems experienced by the displaced teachers as a result of an investigation.

### Method

This research is a qualitative work. Data is obtained by interviews. Snowball effect sampling is used in this research which is the general approach. Workgroup for this research is based on the teachers who got relocated via an investigation to the areas Sancaktepe, Kartal Pendik, Üsküdar, Maltepe, Ümraniye and Kadıköy. Within these subjects, 9 teachers who got relocated in 2008 or later are picked via the snowball technique. Since there are limited number of teachers who got relocated via an



investigation and due to challenges of communication with these teachers, research group was limited with 9 teachers. Interviewed participants are coded based on gender, age and interview order. Research group's participants ages varies between 34-50 and time of duties varies between 13-25. Gender group consists 3 men and 6 women teacher participants. 7 of the participants are working in high school and 2 of them are working in the secondary school. 2 of the teachers are single, 2 of them are married and 5 of them are divorced. 3 of the teachers are graduates from Faculty of Education and other 6 are graduates from Faculty of Science and Literature.

For data farming 2 different forms are used, "Interview Questions Form" and "Personal Information Form". While preparing the personal information form and interview questions form, the literature searched thoroughly and with the help of similar tools that are already used before the outlines were prepared. Pre application of outlined personal information and interview questions forms were done and three experts' opinions were taken. With the feedback taken from experts' outlines were upgraded and last version was prepared. Personal information form was developed for to collect data about teachers' gender, professional seniority, years of seniority in the present school, branch, educational level, and personal characteristics about the occupation. Interview form divided into five different sections based on sub goals of the research. Every section has at least three questions with a total of maximum forty questions. Other than these questions, different answers received from teachers was noted and categorized under related category. For to collect research's data, voice recording and note taking were used together. With a pre interview, time and place was planned with the participants. It is decided that time of interview would be average of one hour. But when it is needed and the participant approves the time of interview could be longer. Records were done with the approval of the participants. On some sensitive occasions when the participant felt the need the recorder was stopped. On such occasions note taking was used as a tool and created the main data for the analyzing stage.

### **Discussion, Results and Recommendations**

According to the findings of research, some manager's approached prejudiced to relocated teachers. But after working with them for a while, reconciliation was concluded. In the process of investigation, inspectors were coming and going to school which led to other teachers to feel fear, anxiety, nervousness, or even anger against teachers undergoing investigation. Even some of the teachers had problems of communicating with students or colleagues. And relocation process negatively affected their social lives. Relocated teachers had experienced no difficulty in joining the professional development activities but had complications in field trips and sentry duties. To create consciousness for teachers, students and parents about psychological violence; meetings, conferences, panels, etc. activities should be organized. For all staff

working in the school there should be developed more powerful and positive communication.

Teachers with a lesser time of investigation stated they received support from their colleagues. Relocating teachers with investigations resulted in psychological pressure by school management on teachers left behind. Some of the teachers who had to relocate due to an investigation hid that fact from their colleagues. Teachers who were relocated stated their friends alienated themselves due to fear and anxiety. Some of the teachers who got relocated stated they faced prejudice and left alone by their colleagues as well as distant behavior. Some other teachers who got relocated stated their psychology was so affected they couldn't really distinguish how their friends treated them. They also stated their trust in their colleagues was reduced. Relocated teachers explained even though there were no obligations to their ideas on the board of the new school they were sent; they still felt alienated and this made participating to board and presenting ideas harder. Relocated teachers were never forced to make any extra work or chores which is not defined in their work codex. On contrary they stated extra chores were given to them by their old school's principle.

It is learned that all Teachers who have gone through an investigation were members of a labor union, for some teachers being a member of a labor union was one of the reasons for the investigation. Some of the teachers stated that their colleagues were anxious and frightened because of the investigations so they kept quiet, henceforth some of them resigned from labor unions. The teachers also stated that beyond the anxiety and fear, their relocations over investigations even changed some of the teachers' vision of world. Some teachers said that some of their colleagues and other people such as students', parents' and school personnel's effort to communicate were rejected by school management. The teachers who got relocated after investigations generally stated that their vision over teaching profession has affected negatively. Some of the teachers' vision over teaching profession has not affected negatively after relocation. But the same teachers' vision over school management and colleagues has affected negatively.