



'ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIĞI MOBBİNG' İLE İLGİLİ 2000-2020 YILLARINDA YAZILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ANALİZİ

ANALYSIS OF GRADUATE THESIS WRITTEN IN 2000-2020 ON 'MOBBING EXPOSURE OF TEACHERS'

Elif Sena KAVLAK

Yüksek Lisans Öğrencisi, Iğdır
Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim
Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği
Anabilim Dalı
Iğdır/Türkiye.

Master's Std., Iğdır University
Graduate School of Education
Department of Occupational Health
and Safety,
Iğdır/ Turkey.

elifsena-97@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2229-695X

Sait YILDIRIM

Dr. Öğr. Üyesi, Iğdır Üniversitesi Fen
Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü
Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı
Iğdır/Türkiye.

Asst. Prof. Dr., Iğdır University, Faculty
of Arts and Sciences, Department of
Psychology, Department of Social
Psychology,
Iğdır/ Turkey.

saityildirim.erk@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6044-2447

Makale bilgisi | Article Information

DOI: 10.47994/usbadd.950173

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 09.06.2021

Kabul Tarihi / Date Accepted: 02.08.2021

Yayın Tarihi / Date Published: 20.08.2021

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Ağustos / August

Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article: Kavlak, E. S. & Yıldırım, S. (2021).
'Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing' ile İlgili Son 20 Yılda Yazılmış Tezlerin Analizi.
USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi 3(6), 1218-1244.

İntihal: Bu makale intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.



İletişim: Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbadd>
mail: usbaddergigi@gmail.com

Öz: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırı) eylemlerinin meslek içerisindeki yeri, kişiler üzerindeki etkisi ve en çok mağdur olan kesimin nitelikleri hakkında genel bir sonuca ulaşmaktır. Bu bağlamda ülkemizde öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing üzerine son yirmi yılda (2000-2020) yazılmış tezler YÖK Tez üzerinden içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Taranan yıllar içerisinde konu ile ilgili 11 adet tez çalışmasına ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalar 2005-2018 yılları arasında yazılmıştır. Öğretmenlerin, sergilenen davranışlar üzerinden çeşitli mağduriyetler yaşadığı tespit edilmiştir. İnceleme sonucunda okul ortamında en fazla mağdur olan öğretmenler; cinsiyet faktörüne göre erkek öğretmenler, medeni hale göre bekar öğretmenler, branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri, öğrenim seviyesine göre lisansüstü eğitime sahip olanlar, kıdeme göre ilk 5 hizmet yılında bulunanlar, hiyerarşik etkiye göre okul yönetimi olduğu gözlenmiştir. Yaş faktörüne göre yaş gruplarının mağduriyetlerin birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik, Mobbing, İş Yaşamı

Abstract: The aim of this study is to reach a general conclusion about the place of mobbing actions suffered by teachers in the profession, its impact on individuals and the characteristics of the most victimized people. In this context, the thesis written in the last two decades (2000-2020) on mobbing suffered by teachers in our country has been examined by content analysis method through YÖK Tez. In the years that were scanned, 11 thesis studies on the subject were reached. The studies were written between 2005 and 2018. It has been determined that teachers experience various grievances through the behaviors exhibited. As a result of the review, the teachers who are the most victimized in the school environment; male teachers by gender factor, single teachers by marital state, classroom teachers by branch variable, graduate education by level of education, those in the first 5 years of service by seniority, school administration according to hierarchical effect. According to the age factor, it was concluded that the victimizations of the age groups were different from each other.

Key Words: Teaching, Mobbing, Business Life

GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlıktır. Girdiği ortamlar, kurduğu ilişkiler ile hayatı boyunca çevresiyle daima bir etkileşim içerisinde. Bu süreç istenmeyen durumları da beraberinde getirebilmektedir. Mobbing kavramı da istenmeyen durumlardan biridir. Mobbing dilimizde bezdiri, yıldırma ve zorbalık olarak da bilinmekte olup herhangi bir sebepten ötürü çalışma ortamında, okullarda, topluluklarda hedef seçilen kişi ya da kişilerin mağdur edilmesi, haksızlığa uğratılması, dışlanması ve gözden düşürülmesi için yapılan eylemler şeklinde tanımlanmaktadır. Yıldırma (mobbing) durumunun yaşanan olay ve kişilere göre birçok çeşitleri vardır. Bu alandaki çalışmalarıyla önemli başarılar imza atmış olan Dr. Leymann

zorbalık kelimesini daha çok okul ortamında, gençler arasında yaşanan ve fiziksel şiddetin sık sık yer aldığı durumlar olarak tanımlarken, mobbing kavramını ise daha karmaşık ilişkilerin bulunduğu yetişkinlerin iş ve çalışma ortamında yaşanan mağduriyet durumları için kullanılmasının daha sağlıklı bir tanım olacağını önermiştir (Leymann, 1996: 167). Kişinin iş ortamında maruz kaldığı istenmeyen durumlar iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz şekilde etkiler. İş verimini düşürür, psikolojik olarak kalıcı hasarlar almasına sebebiyet vermekle birlikte kişinin duygusal açıdan yıpranmasına sebep olur. Mobbingin korkunç sonuçları olabilir. Çoğu zaman, çalışan kişi geliri için görevinden ayrılamaz ve çıkmaza giren kişi için durum daha da kötüleşebilir (Leymann, 1996: 168).

Her geçen gün artan öğrenim düzeyi ve gelişen teknolojiye rağmen bu istenmeyen durumlarda aynı artışla devam etmekte, kişinin iş hayatından başlayarak tüm yönlerini deforme etmektedir. Mobbing her iş ortamında maalesef mevcuttur. Kişinin yaşamında iş hayatı büyük bir yer kaplamaktadır. Her gün gitmek zorunda olduğu bir yerde huzur ve sağlıklı iletişim bulamayan kişi için iş hayatı çekilmez bir hal alır. Kişi mutsuzlaşır. Aynı durum geleceğe nitelikli nesiller yetiştirilmesini hedef alarak eğitim veren öğrencilere sevgi, saygı, sorumluluk, hoşgörü gibi erdemlerin benimsetilmesini amaç edinen okullarımızda da bulunmaktadır. Zorbalık öğrenciler arasında gelişirken mobbing (yıldırma) öğretmenler ve okul yönetimini kapsamaktadır. Bu etik olmayan davranışlar istenmeyen durum ve ortamların oluşmasına sebebiyet verir. Öğretmen ya da okul yönetiminin mobbinge maruz kalması ve mağduriyetleri sistemin sağlıklı işleyişini ve öğrencilere verilen eğitimin kalitesini düşürür. Çalışanlar arası sağlıklı iletişim ve iş ortamını ortadan kaldırır. Bir öğretmen için bu istenecek en son şeydir. Mutsuzluk hali verdiği eğitime ve öğrencilerine de yansır. Küçük ve önemsiz gibi gördüğümüz durumlar zincirleme etkiye sahip olarak domino taşları gibi tüm sistemin etkilenmesine ve işleyişin çökmesine sebep olabilmektedir.

Bu çalışmada genel olarak iş yaşamında özel olarak ise öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin çalışma ortamında maruz kaldığı mobbing ve etkileri konu edinmiştir. Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma eylemleri ile ilgili 2000-2020 yılları arasında ülkemizde yazılmış olan tez çalışmaları için içerik analizi yapılmıştır. Mobbing kaynaklı mağduriyetlerin sebebinin ne olduğu, yıldırmaya uğramada cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi, özel-kamu farkı gibi değişkenlerin etkisine değinilmiştir. 'Öğretmenlerin meslek hayatında maruz kaldığı mobbing eylemlerinin şiddeti ve türlerinin nelerdir? Meslekteki yeri ve görevine göre mobbing eylemine maruz kalmada farklılıklar var mıdır?' sorularına cevap aranmıştır. Ayrıca son 20 yıldaki

teknolojik gelişmeler ve artan okur yazarlığın, mobbing eylemleri üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tartışılmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde mobbing kavramının tarihsel gelişimi ve türleri, çalışma ortamında karşılaşılan mobbing türleri ve öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing eylemleri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Mobbing

Yıldırı olarak da bilinen mobbing kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda hayvanların doğal yaşamlarındaki davranışları üzerine araştırmalarda bulunan Avusturyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından kullanılarak literatüre geçmiştir. Lorenz hayvan davranışlarını incelerken daha çok küçük ebatlardaki ve daha zayıf bulunan hayvanların saldırı tehdidini önlemek veya saldırganı kaçırmak için sergiledikleri davranış olarak nitelemiştir (Lorenz, 1991: 8-15). Bu sergilenen davranış bazen saldırgan hayvana olduğu gibi kendi grubunda bulunan hayvanlara karşı da grup şeklinde olabilmektedir (Leymann, 1996: 167; Davenport vd., 2003: 3; Schuster, 1996: 294). Davenport, Elliott ve Schwartz yıldırmanın, birini duygusal açıdan yıpratmak, kişiyi engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar eden eylemler olduğunu ifade eder. İş ve çalışma ortamı için mobbing kavramının ilk defa kullanımı 1980'li yıllarda Profesör psikolog Dr. Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir (Altuntaş, 2010: 2999). Leymann'a göre mobbingi uygulayan kesim büyük düşmanlıklar besleyerek ve ahlak dışı eylemler ile kişiyi mağdur eder. Bu mağduriyetin sonucunda kişi savunmasız kalır ve yardım alamaz hale gelir (Leymann, 1990: 120). Bu savunmasız hal farklı saldırılarda kişinin daha kolay hedef alınmasına sebep olur. Savunmasız kalan ve yardım alamayan kişi duygusal açıdan büyük çöküntüler yaşar. Bu duygusal travma kişinin ruh ve beden sağlığına da etki ederek kişinin yaşam kalitesini düşürür. Bunalımlarla intihara kadar sürükleyebilir. Bu sebeple yıldırma eylemi kişinin duygularına yapılmış bir saldırıdır (Namie, 2003: 1-6). Zorbalık ve mobbing temelde mağdurun duygularına yapılan bir saldırı olsa da uygulama biçimi ve uygulanan yer açısından farklılıklar göstermektedir. Zorbalık daha çok okul ortamında rastlanılan, gençler ve ergenler arasında yaygınlık gösteren ve fiziksel şiddetinde bolca yer aldığı bir yıldırma şeklidir. Mobbing ise yetişkinler arasında yaygın olup daha karmaşık ilişkiler şeklinde bireylerin birbirlerini duygusal açıdan yıpratmasıdır.

1.1.1. Çalışma Ortamında Mobbing

Çalışma hayatı kişinin yaşamında büyük ve önemli bir yer kaplar. Günün çoğu zamanını iş yerinde geçiren bir kişi için çalışma ortamındaki atmosfer kişinin tüm hayatına tesir eder. İnsan yaşamında geniş bir yer kaplayan bu ortamda olumsuz durumlarla karşılaşmak çok olağandır. Fakat kişinin ilk yaşadığı olumsuz duruma mobbing tanımını koymak doğru olmaz. Olumsuzluklar herkesin çoğu zaman karşılaşabileceği durumlardır. Bu durumlara mobbing diyebilmek için belirli zaman aralığında sık sık tekrar ediyor olması gerekir. Dr. Leymann, iş yerinde yaşanan olumsuz davranışların yıldırma (mobbing) olarak tanımlanabilmesi için o davranışın en az haftada bir kez yaşanmasını ve bu durumun en az altı aylık süreçte tekrar ediyor olması gerektiğini söyler. Bu olumsuz duruma sıklıkla maruz kalan kişi kendisinin yıldırmaya uğradığını söyleyebilir. Yıldırma işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı kurarak kişiyi dışlama, korkutma, tehdit etme gibi yöntemlerle işten istifasına kadar götürebilen bir süreçtir (Zapf, 1999: 70-85). Yıldırma her iş ortamında çok sık rastlanılan sosyal bir stres kaynağıdır.

Yıldırma zaman geçtikçe daha çok acı veren kişiyi rahatsız eden davranışlar sürecidir. Maruz kalmada süreç devam ettikçe mağdurun karşılaştığı olumsuz durumlar artış gösterir. Çok sinsice başlayan ve hızlı ilerleyen bir hastalık gibidir. Bu kötü durumun zararlarını gidermede zamanında müdahale yapılmazsa geriye dönmek için geç kalınabilir. (Vartia, 1996: 203-214). Dr. Leymann, çalışma ortamındaki yıldırma sürecini beş temel aşamada ele almıştır (Leymann, 1996: 165-184):

Birinci Aşama- Kritik Olay (Çatışma): Bu adıma genel sebep bir çatışma durumunun varlığıdır. Yıldırmayı uygulama henüz sürekli hale gelmemiş ancak ilişkinin seyrine göre mobbinge dönüşme eşiğindedir.

İkinci Aşama- Saldırgan Eylemler: Saldıran kişinin etik olmayan ahlak dışı hareketleri ile yıldırma eylemi sürekli hale gelerek zararlı etkisine başlamıştır.

Üçüncü Aşama- Yönetimin Katılımı: Yönetim, üçüncü aşamada daha aktif rol oynayarak mağduru yanlış değerlendirip iş ortamında karalanması ve dışlanmasına destek verir nitelikte davranışlarda bulunur. Mağdur hem iş arkadaşları hem de kurumun yönetimi karşısında yalnızlaştırılır. Mağdur artık karalanmıştır. Bu süreçte mağdurun iş performansına değil kişilik özellikleri ve davranışları etrafınca incelenip eleştirilmeye başlanır. Olmayan hatalar bulunarak mağdurun psikolojik sağlığı bozulma düzeyine gelir. Bu durum yönetimin adaletsiz davranışları ve taraf tutmasından kaynaklanabilmektedir.

Dördüncü Aşama- Zor Kişi veya Akıl Hastası Olarak Damgalanma: Bu aşama mağdur için çok kritik bir aşamadır. Çünkü iş ortamında yapılan karalamaların tanım bulmuş hali bu kısıda gerçekleşir. Mağdur kişiler zor veya akıl hastası olarak tanımlanırlar. İş ortamında haksız yere fişlenirler. Yönetimin adaletten uzak davranışları ve tanıkların sessiz kalmaları ile bu aşamada hemen her zaman istifa veya işten kovulma sürecine kadar ilerler.

Beşinci Aşama- İşine Son Verilme: İşini bırakmak zorunda kalan kişi için sağlıksız düşünceler ve stres psikolojisini olumsuz etkiler. Kendisini değersiz ve yetersiz hisseder. Bu durum kişinin yıkılmasına sebep olur.

Bu aşamaların her biri küçümsenmeyecek derecede stres ve yıpranmaya sebep olabilen çok tehlike bir sürecin akışıdır. Mobbing yalnızca iş arkadaşı tarafından değil kendisinden statü olarak yüksek kısımda çalışan kişilerce de sıklıkla uygulanmaktadır. Yıldırma uygulayan kişinin iş hayatındaki konumuna göre bu durumu yatay ve dikey mobbing olarak sınıflayabiliriz. Yatay Mobbing kişinin kendisi ile aynı statüde hizmet veren iş arkadaşları tarafından mağdur edilmesidir. Dikey Mobbing ise kendisinden daha yüksek statü ve rütbede hizmet veren kişi ya da kişiler tarafından mağdur edilme durumudur.

1.1.2. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma Eylemleri

Sayfa | 1223

Sistemik işleyiş ve kaliteli eğitimle erdem sahibi, akıllı, kendini geliştiren, çok yönlü düşünebilen, ahlaklı bireylerin yetiştirilmesi okul kurumlarının en önemli amacıdır. Yetişen nesil toplumun gidişatını ve insan çeşitliliğini oluşturmaktadır. Bu sebeple yeni nesiller yetiştirmede öğretmen ve okul yönetimine önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu kurumlar sorumluluklarını düzgün şekilde yerine getirilmeli, yeni nesillerle geleceğe güzel bir eser bırakılması gereken yerlerdir. Lakin bu kadar kutsal bir göreve hizmet eden kendini yetiştirmiş, kişiler kendi aralarında bir çekişme içerisinde yıldırma eylemlerine maruz kalarak amaçlarından uzak düşebilmektedir. Nesillerin emanet edildiği öğretmenlerimizin arasında bu tür eylemlerin sıklıkla karşılaşıyor olması endişe vericidir. Ahlak dışı eylemlere maruz kalan öğretmenlerimiz meslekteki verimini kaybedebilir. Bu olumsuz durum karşısında öğretmenlerimiz büyük bir heyecan ve taze duygularla gitmesi gereken okullara endişe ve bunaltı içinde gitmektedir. Bu durum sınıf ortamına ve öğrencilere de yansiyabilir eğitim kalitesi ve eğitimden alınan verim düşüş gösterebilir. Böylelikle okul kurumları amaçlanan hedeflerinden uzaklaşarak toplum içerisindeki işleyişini ve önemini kaybedebilir.

Öğretmenlere bu mağduriyet kendi meslektaşları tarafından olabildiği gibi okul yönetimi tarafından da uygulanabilmektedir. Mağdurlar her gün bir

araya gelinen bu ortamda yalnızlaştırılmaktadır. Bu duruma birçok örnek mevcutken daha bilinmeyen ve kapılar ardında kalmış nice yaşanmışlıklar da olabilir. Öğretmenlerin çoğu mesleğinden ya da çalıştığı kurumdan sürülmek zorla tayin istemek mecburiyetinde kalma korkusundan sesini çıkaramamakta aynı zulüm ve baskı altında her geçen gün daha da ezilmektedir. Bu ezilmişliğin sonu düzgün düşünme ve sağlıklı psikolojinin kişide kaybolmasına kadar ilerler. Kişiyi intihara kadar sürükleyebilir. Özellikle kadro güvencesi olmayan ücretli, aday ve sözleşmeli öğretmenler bu konuda daha çok risk altındadır (Çalışoğlu, 2018: 150-132).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu araştırma öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile alakalı 2000-2020 yılları arasında Türkiye'de yazılmış tezlerin analizidir. Mobbingin dünya genelinde hemen her meslekte karşılaşılan bir durum olarak güncelliğini ve varlığı hiç yitirmemiş olması sebebiyle yapılan çalışma; okul ortamındaki mobbing mağdurlarını ve kaynağını bulmaya ışık tutacağı düşünülmektedir.

Çalışma içerik analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi çalışmanın ana çevresi veri toplama ve veri analizi söz konusu olduğunda kullanılan nitel yöntemlerden biridir (Dinçer, 2018: 176-190).

Araştırma yapılırken Yüksek Öğretim Kurulu'na ait Ulusal Tez Merkezi'nin web sitesi 9-15 Nisan 2021 tarihlerinde ziyaret edilmiştir. Tezler bulunurken gelişmiş tarama butonu kullanılmış; "mobbing", "yıldırı", "öğretmen", "okul" kavramları ayrı ayrı taranarak tezlere ulaşılmıştır.

Araştırma basamakları adım adım uygulandıktan sonra konu ile alakalı son yirmi yılda yazılmış toplam 11 adet lisans üstü tez çalışması bulunmuştur. Bulunan çalışmaların tamamına erişim sağlanmış tezlerin tamamı incelenmiştir.

İlgili tezler 2005-2018 yıllarını kapsamaktadır. Konu ile ilgili birçok makalenin yazımı halen devam etmektedir. Bu durum konuyu güncelliğini halen koruduğunu ve araştırılmaya değer olduğunu ispatlamaktadır.

3. BULGULAR

- İncelenen tezler hangi yıllarda yazılmıştır?

Tablo 1: Yayımlanma Yıllarına Göre Tezlerin Dağılımı

2005	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2018	Toplam
1	1	1	3	1	1	1	1	1	11

Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma eylemleri konusunda Türkiye’de yapılmış tezlerin genel çalışma profili incelendiğinde Tablo 1’deki veriler ortaya çıkmıştır. Buna göre yıldırma konusu ile ilgili ilk çalışmanın 2006 yılında yapıldığı, en fazla çalışmanın 2010 yılında gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca 2018 yılından sonra bu konu ile alakalı tez çalışması yapılmamış, bu konu 2018 yılından sonra makale konusu olarak araştırma sürecine devam etmiştir. Belirtilen diğer yıllarda 1 adet tez çalışması yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Yazılan tezler hangi türdedir?

Tablo 2: Türlerine Göre Tezlerin Dağılımı

Tez Türü	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Frekans	9	2	11

Konuyla ilgili yazılı tezlerin türleri Tablo 2’ de belirtilmiştir. Bu verilere göre toplam 11 tezin 2’si doktora geriye kalan 9 tanesi ise yüksek lisans tezi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Çalışmaların yapıldığı lisans üstü tez çalışmaları hangi enstitüye aittir?

Tablo 3: Enstitü Türlerine Göre Tezlerin Dağılımı

Enstitü Türü	Sosyal Bilimler	Eğitim Bilimler	Toplam
Frekans	7	4	11

Tablo 3’ te belirtildiği üzere en fazla tezin sosyal bilimler enstitüsünden yazıldığı görülmektedir.

- Yazılan lisans üstü tez çalışmaları hangi tür üniversitelerde gerçekleştirilmiştir?

Tablo 4: Üniversite Türlerine Göre Tezlerin Dağılımı

Üniversite Türü	Kamu	Vakıf	Toplam
Frekans	7	4	11

Tablo 4’de tezlerin yazıldığı üniversitelerin mülkiyet türü incelendiğinde 7 adet tezin kamuya ait üniversitelerde, 4 tanesinin ise vakıf üniversitelerde gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile ilgili 2000-2020 yılları arasında yazılmış lisansüstü tez çalışmaları incelendiğinde aşağıdaki verilere ulaşılmıştır:

- Tüm tez çalışmalarının genelinde uygulanan ankete 2173'ü erkek, 3181'i kadın olmak üzere toplam 5354 kişi katılım sağlamıştır.
- Katılım sağlayanlar öğretmen (kadrolu, ücretli, sınıf ve branş) ve okul yöneticilerinden oluşmaktadır.
- Çalışmanın geneli ilköğretim okullarına uygulanmıştır. Çalışmalardan 8 tanesi sadece kamu kurumlarında, 3 tanesi ise hem kamu hem özel kurumlarda gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumu için incelenen tüm lisansüstü tez çalışmalarında aşağıdaki boyut ve değişkenler üzerinden sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 5: Mobbinge Maruz Kalmada İncelenen Boyutlar

İncelenen Boyutlar	Sergilenen Davranış Türleri
Kendini Gösterme ve İletişim	Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi Telefonla rahatsız edilme Bakışlar ile iletişim ve ilişkinin reddi Yalancı olduğunun ima edilmesi
Sosyal İlişkiler	İnsanların konuşmaktan uzak durması Başkalarıyla görüşme hakkının elinden alınması Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması Kurumdaki davetlere çağırılmama durumu
İtibara Saldırı	Arkanızdan dedikodu yapılması Hakkınızda asılsız haberler ve iftiraların çıkarılması Tutarsız olmak ile suçlama Etnik kimliğin alaya alınması
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Gözden düşürmek için nitelsiz görev verilmesi Amirlere yakın olmak ile suçlama Çevrenizdekilerce hedef haline getirilme Herhangi bir görevde iş birliğinin ret edilmesi

Mobbing; uygulama biçimi ve uygulanan davranışlarca birçok bölümlere ayrılır. Boyutlar Leymann'ın tipolojisinden yola çıkarak Davenport, Schwartz ve Elliot tarafından geliştirilmiştir. Her bir davranışın dahil olduğu boyutsal tür farklıdır (Davenport vd., 2003: 12). Tüm çalışmalarda baz alınan boyutlar ve davranış türleri Tablo 5'te verilmiştir. Davranışlar boyutlarına göre; "1. Cinsiyet- 2. Yaş- 3. Medeni Durum- 4. Kıdem- 5. Eğitim Durumu- 6. Branş- 7. Görev" değişkenleri göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Yapılan tüm çalışmaların sonuçları değişkenlerin başlıkları altında açıklanarak ulaşılan sonuçların bir genellemesi olarak sunulacaktır. İncelenen çalışmalar ile "Öğretmenlerin cinsiyet-yaş-medeni durum-kıdem-eğitim durumu-branş-görev faktörlerine göre mobbinge maruz kalma düzeyleri nelerdir?" sorularına cevap aranacaktır. Tüm araştırmalar detaylı incelendiğinde aslında her kesimin mobbinge maruz kaldığı anlaşılmıştır. Okul ortamında yıldırımaya maruz kalanların sayısı, yıldırımı uygulayanlardan daha fazladır. Burada belirtilecek olanlar sayıca diğerlerini geçen grupların özellikleridir. Sadece belirtilen kişilerin yıldırımıaya maruz kaldığı düşünülmemeli genelde meydana gelen bu durum içinde en fazla olanının sergilendiği bilinmelidir.

4. TARTIŞMA

Sayfa | 1227

Sonuçlara çalışmaları gerçekleştiren; Aydoğan (2010), Bahçeci (2014), Çam (2013), Erdoğan (2012), Ertürk (2005), Ertürk (2011), Gökçe (2006), Öz (2010), Pakdemir (2010), Serin (2018) ve Yıldırım (2008) ve kişilerin yaptığı tez araştırmalarının detaylı analizi ile ulaşılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin "Cinsiyet" Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Cinsiyet değişkenine göre yapılan tüm çalışmalar incelendiğinde cinsiyetler arasında bir fark belirlenmiştir. Genel olarak erkek öğretmen ve yöneticilerin iş yaşamı boyunca mobbinge maruz kalma düzeyinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca kadın ve erkek öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri arasındaki fark çok fazla olmamak kaydı ile yıldırımıaya uğradıkları davranış türlerinin de birbirinden farklı olduğu açığa çıkmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin "Kendini Gösterme ve İletişim" ve "İtibara Saldırı" boyutunda daha çok mağduriyet yaşarken, kadın öğretmenlerin "Sosyal İlişkiler" boyutunda daha çok mağduriyet yaşadığına ulaşılmıştır (Çam, 2013: 96-97; Erdoğan, 2012: 115, 146-147; Ertürk, 2005: 117-118; Öz, 2010: 71-73). Çalışmalarda yöneltilen sorulara göre (Yıldırım, 2008: 137-138);

a. "Yaptığım işler takdir edilmiyor"

- b. "Yaptığım işler eleştiriliyor"
- c. "Az çalıştığım için eleştiriliyorum"
- d. "Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum"
- e. "Okuldaki çalışmalarım görmezden geliniyor"
- f. "Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum"

İfadelerine erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Çalışmalarda sonuçlar erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya maruz kaldığını gösterse de kadın öğretmenlerin kendilerinin daha fazla yıldırımaya maruz kaldığı yönünde iddiaları mevcuttur. Erkek öğretmenlerin genel olarak yıldırımaya maruz kalma sebepleri okul ortamının çalışma koşulları düşünüldüğünde cinsiyet bakımından daha az sayıda bulduklarından grup içerisinde kendilerini daha yalnız ve dışlanmış hissetmelerinden kaynaklanabilmektedir. Erkek öğretmenler okul ortamında kadın öğretmenlere göre daha fazla psikoşiddet algılamaktadır. Bu durum hem psikolojiyi hem de bedensel aktiviteyi olumsuz etkilemektedir. Ayrıca erkek öğretmenler başlarına gelen bu yıldırma eylemlerini başkalarıyla paylaşmaktan çekinmemektedir. Bu olumsuz durum ile karşılaştıklarında verdikleri tepki daha yüksek olmaktadır. Bu boyutta ilginç olan kısım mobbingi en çok uygulayan kesimin de erkekler olmasıdır. Genel bir bakışla çalışmalar değerlendirildiğinde mağdur olanlarda bu mağduriyeti yaşatanlarda sayıca fazla olarak erkeklerdir. Kadın öğretmen ve yöneticiler arasında da aynı durum mevcut olsa da sayıca erkeklere yetişememiştir. Buradan erkeklerin okul hayatındaki iş ortamında birbirleri ile çok sık iletişim kopukluğunun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2. Öğretmenlerin "Yaş" Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Yaş değişkenine göre yapılan tüm çalışmalar incelendiğinde her yaşın yıldırımaya maruz kaldığı belirlenmiştir. Yapılan çalışmalarda incelenen katılımcı yaşları genel olarak meslekte genç (23-35 yaş), orta (36-48 yaş) ve ilerlemiş (49-60 yaş) olarak sınıflandırılmıştır. Her yaşın mobbinge maruz kaldığı fakat bu durumların davranış biçimi olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre çalışmalarda genel olarak orta yaş grubu öğretmenlerin yıldırma ile ilgili en fazla bilgi ve deneyime sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orta yaş grubu öğretmenler daha az mobbing uygulamaktadır. Mobbinge başvurma ve uygulama düzeyi 35 yaşına kadar bir artış gösterirken 35 yaş sonrasında mobbinge başvurmada bir azalma görülmektedir. 23-35 yaş aralığı mobbingten en fazla mağdur olan ve mobbingi en fazla uygulayan kesimdir. 23-40 yaş aralığındaki öğretmenler daha çok yıldırma (mobbing) eylemlerine maruz kalmaktadır (Aydoğan,

2010: 65-66; Çam, 2013: 147; Öz, 2010: 73-74). Çalışmalarda yöneltilen sorulara göre (Yıldırım, 2008: 142);

- a. "Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum" ifadesine 36-45 yaş
- b. "Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum" 46 yaş ve üzeri
- c. "Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor" 46 yaş ve üzeri
- d. "Dini İnançlarımla Alay Ediliyor" ifadelerine 46 yaş ve üzeri,

Öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla mağduriyet yaşadığı saptanmıştır.23-30 yaş aralığındaki öğretmenler kendilerine verilen görevlerin takibi ve denetimi konusunda daha fazla yıldırıma maruz kalmaktadır.30 yaşın altındaki öğretmenlerin okul ortamını daha olumsuz algıladıkları belirlenmiştir. Mesleğin başında olmalarından kaynaklanan bilmiyor, yapamaz önyargılarıyla nice faydalı ve etkin kişilerin iş motivasyonu düşürülmektedir. Okul yönetimlerinin okul kurallarına uymada daha çok 23-35 yaş aralığındaki öğretmenlere göre farklı muamele uyguladığı aşikâr olmuştur. Buna ek olarak yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin 30 yaş altı öğretmenlere daha iyi, sahiplenici ve yardımsever davrandıkları belirlenmiştir (Erdoğan, 2012: 116). Meslekte belli bir olgunluğa eren kişilerin anlayış ve empati düzeyinin artması ile mesleğin henüz başında olan kısma daha koruyucu ve yardımsever davranması çok olağan ve takdir edilesi bir davranıştır.

31-35 yaş aralığındaki öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha çok sözle tehdit edilmekte, aktif görevler alması engellenmekte, sözle tehdit edilerek yaptıkları her davranışın yanlış olduğu muamelesi sergilenmektedir. Bu durumun haricinde bazı çalışmalarda 53 yaş ve üstü öğretmenlerin diğer öğretmen ve yönetimce yıldırıma maruz kaldığı sonucu da mevcuttur (Ertürk, 2005: 117-118). Fakat yaşın ilerlemesi ile bu gruptaki öğretmenlerin yıldırıma verdiği tepkiler ve yıldırma hakkındaki bilgileri diğerlerine göre oldukça yüksektir. Bu durum yılların getirdiği yaşanmışlık ve mağduriyetlerle kişide tahammül sınırının düşmesine neden olmuştur. Bu yaşanan mağduriyetler ya da mağduriyetlerde tanık kişi olma hali kişinin duygusal olarak yıprandığını göstermektedir. Bu yaş grubunun mağduriyet yaşaması kişinin meslek hayatındaki yaşının ilerlemesi ile işinde yetersiz görülme önyargısından kaynaklanmaktadır. Halbuki bir meslekte yeni ve taze çalışanların vereceği emek kadar o meslekte yıllanmış, deneyim ve tecrübe biriktirmiş kişilerin katkısı da azımsanmayacak kadar çoktur. Bu tecrübeli kişilerin okul ortamında kıymetleri bilinmeli mesleğe yeni başlayanlara çoğu konuda bir ışık tutabilmeleri için etkileşimlerinin artırılması gerekmektedir.

4.3. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Medeni Durum değişkenine göre yapılan çalışmalar incelendiğinde genelinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Bekar öğretmen ve yöneticiler diğer öğretmenlere (dul, boşanmış, evli) göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Bekar öğretmenler “İtibara Saldırı”, “Kendini Gösterme ve İletişim”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutlarında belirgin mağduriyetler yaşamaktadır (Çam, 2013: 139-142; Erdoğan, 2012: 117). Mağdur öğretmenlerin bekar olmasından dolayı yaşam düzeni ve tarzı eleştirilmekte, boş vakitlerinin çok olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple özellikle bekar öğretmenlere anlamsız görevler yüklenmektedir. Bekar öğretmenlerin psikoşiddet algısı evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Çoğu durumda tercih meselesi olan medeni halin iş hayatındaki iletişim ve etkileşimi etkilemesi ahlak dışı bir durumdur.

4.4. Öğretmenlerin “Kıdem” Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Kıdem değişkenine göre yapılan çalışmalarda öğretmenler arasında farklılıklar bulunmuştur.

5 yıldan az mesleki kıdemde bulunan öğretmenlerin moral ve motive olarak 5 ve üzeri öğretmenlere göre daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur (Erdoğan, 2012: 117). Bunun sebebi görevine başladığı kurumda kişiler arasına kabul ve benimsenmenin zaman almasından kaynaklanmaktadır.

Özellikle okul değiştiren öğretmenlerin kıdem yılı dikkate alınmaksızın ilk başlarda mevcut grup ile kaynaşma ve okulda benimsenme konusunda biraz zamana ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Buna ek olarak genç öğretmenlerin yönetimce daha çok denetlendiğini ve bu durumun kişinin mesleki motivasyonunu düşürdüğü tespit edilmiştir.

- “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” ifadesine en çok 21-24 yıllık mesleki kıdemi bulunan öğretmenler en çok katılımı göstermiştir (Yıldırım, 2008: 147-148).
- “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesine 16-24 yıllık mesleki kıdemi bulunan öğretmenler en çok katılımı göstermiştir (Yıldırım, 2008: 147-148).
- “Yaptığım İşler Eleştiriliyor”
- “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor”
- “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum”
- “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor”

İfadelerine ise en çok katılım yine 21-24 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler tarafından gerçekleştirilmiştir (Yıldırım, 2008: 147-148).

Yukarıda belirtilen ifadelere 25 yıl ve üzeri kıdem yılında bulunan öğretmenlerin Gökçe, A. (2006) çalışmasında en fazla katılan kıdem grubu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 25 yıl ve üzerinde kıdem yılına sahip olan öğretmenlere daha fazla görmezden gelinmekte, ortamda yokmuş gibi davranılmakta, önemli görevlerde sorumluluk verilmemekte ve sürekli yapılan olumsuz eleştirilere maruz kalmaktadır (Gökçe, 2006: 184-185). Bu mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerimiz ise okul ortamında en çok görmezden gelinen kesimdir. Bunun sebebi kişinin zorunlu hizmet yılını doldurmuş olmasından kaynaklanıyor olması büyük bir ihtimaldir. Bu ifadelere en az katılım gösteren öğretmenler belli bir seviyeye ulaştıkları için okul ortamında farklı muamele görüyor olabilir.

4.5. Öğretmenlerin "Eğitim Durumu" Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Eğitim durumu değişkenine göre yapılan çalışmalar incelendiğinde kişilerin yıldırıma maruz kalmasında farklılıklar bulunmuştur. Okul ortamında lisansüstü eğitim seviyesinde bulunan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kaldığı tespit edilmiştir (Aydoğan, 2010: 66; Çam, 2013: 143-146; Erdoğan, 2010: 118; Ertürk, 2005: 125-126; Ertürk, 2011: 75; Öz, 2010: 84-85). Lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmen ve yöneticiler mobbinge karşı daha duyarlı ve daha fazla bilgi sahibi olduğu bulunmuştur. Lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanlar psikolojik tacize karşı daha fazla tepki vermektedir.

Sayfa | 1231

Öğretmenlik alanında mesleki kıdemde yükselmek için yüksek lisans ve doktora belli aşamalar için zorunludur. Gerekli şartları sağlayan öğretmenler uzman ve başöğretmen unvanlarını almaya hak kazanabilir. Bu durum öğretmenler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Yapılan çalışmalara göre;

- a. "Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor"
- b. "Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz Kalıyorum"
- c. "Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum"
- d. "Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum"
- e. "Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor"
- f. "Çalışma Arkadaşlarımla İletişim Kuramıyorum"
- g. "Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum"
- h. "Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor"

İfadelerine en çok katılımın başöğretmenler tarafından sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım,2008: 156-158). Başöğretmenlik konumu için kişinin doktora yapması gereklidir. Eğitim seviyesinin yükselmesi yaşanan mağduriyetlerin artması doğru orantılı ilerlemektedir. Katılım sonuçlarına göre lisansüstü seviyede kendini geliştiren öğretmenler Tablo 5' te belirtilen "Sosyal İlişkiler", "Kendini Gösterme ve İletişim", "İtibara Saldırı", "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" boyutlarının tamamında mobbinge maruz kalmaktadır. Genel anlamda değişkenler incelendiğinde tüm boyutlarda en çok yıldırımaya uğrayan kesim lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan öğretmenlerdir. Belirtilen tüm değişkenlerde öğretmenlerin tüm kesimlerinden mobbinge uğrayalar mevcuttur. Fakat yukarıda belirtilen bu duruma en çok maruz kalan kişilerdir.

Öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça mobbinge başvurmaları azalıyor. En çok mobbinge başvuran ve kişiye yıldırma eylemleri uygulayan kişilerin ön lisans ve lisans mezunları oldukları görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı yıllarda öğretmen alım işleyişi farklı olduğundan ön lisans mezunu olduğu halde öğretmenlik yapan birçok kişi hala mevcuttur. Bu sonuçlar incelendiğinde kişinin mobbinge uğrama ve mobbingi uygulama fiillerinin kişinin aldığı eğitim ve kendini yetiştirmesi ile alakalı olduğu görülmektedir. Diğer kişilerde öğretmen olarak okullarda görev yapabilmek için çeşitli eğitimlerden ve sınavlardan geçmektedir. Demek ki bu durum kişinin ahlaki davranış olarak doğru olanı seçmesi ve kişiyi adil davranmaya iletmesinde yeterli olmamaktadır.

4.6. Öğretmenlerin "Branş" Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Branş değişkenine göre yapılan çalışmalar incelendiğinde kişilerin yıldırımaya maruz kalmasında farklılıklar bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla siyasi görüşü hakkında imalarla karşı karşıya kalmakta, daha fazla fiziksel şiddet tehditleri almaktadır (Bahçeci, 2014: 65-71; Ertürk, 2011: 77; Gökçe, 2006: 136-138; Öz, 2010: 81-83).

Sınıf öğretmenleri eğitimin ilkökul bünyesinde temel taşları oluşturmaktadır. Sayıca ve etki olarak fazla olmalarından kaynaklanan daha içe içe olma durumu mevcuttur. Kişi kendi sınıfından sorumludur. Sınıflar arası başarı ve davranış, veli yarışı da bu ortamda ister istemez yaşanmaktadır. Çekememezlik durumundan kaynaklanan mobbinge başvurmada sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha çok mağduriyet yaşanmaktadır.

4.7. Öğretmenlerin "Görev" Değişkenine Göre Mağduriyetleri

Görev değişkenine göre yapılan çalışmalar incelendiğinde kişilerin yıldırımaya maruz kalmasında farklılıklar bulunmuştur.

Mobbinge en fazla okul yönetimi maruz kalmaktadır. Fakat öğretmenler ve okul yönetimi de yine okul yönetimi tarafından mobbinge uğramaktadır (Bahçeci, 2014: 64, 71-73; Ertürk, 2005: 123-124; Yıldırım, 2008: 158-163).

En fazla yıldırımayı sergileyen grup okul yönetimidir. Öyle ki hem öğretmenler hem okul idaresi bünyesinde bulunan kişiler aynı gruptan mağdurdur. Bu durum ayrıntılı incelendiğinde kimi çalışmalarda okul müdürleri, müdür yardımcılarında mobbing görürken kimi zamanda okul müdürleri mobbingi uygulayan kişi olmaktadır (Gökçe, 2006: 186; Öz, 2010: 86-89). Hem mağdur olup hem mağdur eden yönetim kadrosu da çalışmalarda mevcuttur. Bu durumun izahı okul yönetiminin kendi varlığını ve öğretmenler üzerindeki yaptırım gücünü daima aktif tutabilmek için bu yolu seçmesi olabilir. Güç gösterisi ve bünyesinde hizmet veren memurlara bu şekilde bir yaklaşım etik olmamakla birlikte çalışma ortamının sistematik ilerleyişini ve okulun başarısını olumsuz etkilemektedir.

5. ÖZEL VE KAMU OKULLARINDA MOBBİNG

Sayfa | 1233

Araştırmalarına özel okulları da dahil eden çalışmalar incelendiğinde;

Özel okullarda çalışan öğretmenler kamu kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha az yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul ortamında daha fazla örgütsel adalet olduğunu belirtmiştir. Okul müdürleri görev yapan tüm öğretmenlere karşı daha fazla etik liderlik davranışları sergilemektedir. Başta okul müdürü olmak üzere tüm çalışanlar sorumluluk bilinci ile hizmet vermektedir (Bahçeci, 2014: 66-76; Çam, 2013: 114-116; Gökçe, 2006: 180-181).

Özel ve kamu kuruluşlarında hizmet veren okullar arasında çalışma şartları ve imkanları açısından belli farklılıklar vardır. Özel okulların işleyişinde veli memnuniyeti ve okul başarısı çok önemlidir. Çünkü bir okulun yetiştirdiği nitelikli ve başarılı öğrenci sayısı ne kadar fazla olursa okulun isminin duyulması o kadar kolaylaşır. Alanında isim yapmış bir okula talep daha fazla olacaktır. Başarılı öğrencilerin yetiştiği bir ortamda eğitim de başarılı şekilde veriliyor demektir. Bu durum veliler açısından özel okula gidecek çocukları için okul belirlemede önemlidir. Başarılı okul ve kaliteli eğitim özel okullarda aranan en önemli ölçüttür. Hedefi öğrenci başarısını arttırmak ve daha kaliteli eğitim vermek için çabalayan bu kurumlardaki

ilişkiler, edindikleri amaç itibariyle elbette kamu kurumlarından daha farklı olacaktır.

Çalışmalar sonucunda mobbingin nedenleri olarak ulaşılan genel sonuçlar bu bölümde belirtilmiştir.

Leymann iş ortamında mobbinge başvurmaya sebep olan psikolojik koşullar ve yıldırma mağdurlarında ortaya çıkan hastalıkları analiz ettiği araştırmasında 4,4 milyonluk çalışanın %3,5'nin (yaklaşık 154.000 kişi) çeşitli sebeplerle iş ortamında yıldırmaya maruz kaldığını tespit etmiştir. (Gökçe, 2008: 3) Bu azımsanmayacak rakamlar dünyanın her yerinde iş hayatında insanların çok fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığını gözler önüne sermektedir.

Kişilerin yıldırmaya başvurmasındaki sebepler arasında örgütün işleyişindeki adaletsiz güç kullanımı, ilişkilerdeki dengesizlik, düşmanlıktan zevk alma, diğer çalışanların saldırgan kişi etrafında toplanması ve önyargılar bulunmaktadır (Öz, 2010: 90-91; Pakdemir, 2010: 90). Ayrıca mobbing davranışlarını uygulayan saldırgan kişi, iş ortamında diğer çalışanlar tarafından korunup himaye ediliyor ya da gizlice destekleniyor olabilir (Crawford, 1997: 221). Bu durum mobbing davranışlarının sebepleri konusunda derinlere inilirse karşımıza olayla alakası yokmuş gibi görünen çok daha farklı kişilerin ilişki ağlarının ve düşüncelerinin açığa çıkacağını göstermektedir.

Sayfa | 1234

Öğrenim ve kültür seviyesi, dış görünüşü açısından daha önde olan kimseler iş ortamındaki bencil kişilerce daha kolay mağdur seçilebilmektedirler (Çobanoğlu, 2005: 57-58). Bu durum ortamda daha çok saygı görmesi gereken kişilerin ezildiğini mağdur edildiğini göstermektedir. İş ortamındaki mobbingin sebepleri etik davranmayan bir yönetim, iş organizasyonunun bozukluğu ve sağlıksız sosyal ilişkiler olabildiği gibi hala sebebi bulunamayan davranışlarda kayıtlara geçmektedir. Ayrıca katılımcıların belli bir kısmı yıldırma davranışının mağdurun hareketlerinden kaynaklandığını belirtmiştir.

Okulda çalışan öğretmen sayısı da bu durumla karşılaşmayı etkileyen faktörlerdir. Sayı çoğaldıkça yönetimin etik davranma düzeyi ve kişiler üzerindeki denetimi düşmektedir. Kalabalık arasında daha karmaşık ve birbiriyle ilişkili olumsuz iletişim halleri sonuç olarak mobbing durumunu karşımıza çıkarmaktadır. Okul çalışan açısından kalabalık olması yönetimin bu şekilde davranabilme hakkının olduğu anlamına gelmez. Öğretmenin görevi nasıl iyi bir eğitim ile başarılı ve erdemli nesiller yetiştirmekse bu kurumlarda yönetim bünyesinde görev alan kişilerinde bu işleyişi ve ilişkileri iyi takip etmesi birincil görevidir. Okullarda yıldırma eylemlerinin

yaşanmasında sorumlu kişilerin başında okul yönetimi gelmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulgularda okullarda en fazla okul yönetiminin mobbinge başvurduğunu göstermektedir.

Yücel (2011) yaptığı araştırmada okullarda velilerin öğretmenlerden gördüğü mobbing eylemlerini incelemiştir. Çoğu veli öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırıcı davranışlara benzer davranışlarca öğretmenler tarafından mobbinge uğramaktadır. Bu durum şöyle bir hipotezi doğrular;

"Okul ortamında mobbinge maruz kalan ve ezilen öğretmenler bu durumun acısını ve ezilmişlik hissini bir nebze olsun hafifletip kendilerinin de güçlü olduğunu ispatlamak için velilere ve ilgili çevreye mobbing uyguluyor olabilir mi?" Araştırılmaya değer bir hipotez olup henüz kesin sonuçlarla ispatlanmamış bulunmaktadır. Fakat konuyu ve kişinin davranışlarını psikolojik yönden incelenirse mağdurların çevresinin de mağdurlarca mağdur edilebildiği ihtimali bulunmaktadır.

Yıldırma eylemi uygulayan kişilere bakıldığında %56,7 sinin çalışma hayatları boyunca yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları taraflarınca belirtilmiştir. Kişini yaşadığı acıları yaşatması ruhsal bir rahatsızlıktır. Mobbinge maruz kalmışların mobbing uygulamasından anlaşılır ki bu durumu ya bir savunma mekanizması olarak kullanmaktadırlar ya da yaşadıkları acıyı başkalarına da aynı şekilde zulmetmektedirler.

İncelenen tüm çalışmalarda genel olarak öğretmenler okul ortamında mobbingin sebepleri olarak; çözülemeyen sorunların çokluğunu, çalışma ortamındaki fazla stresi, çalışanlar arasında etik olmayan davranışları ve okul yönetiminin sorumsuzluk ve ilgisizliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlik alımında yeni yapılan düzenlemelerle çalışma yılları haricinde sözleşmeli, kadrolu isimlendirmelerine göre farklı sınıflar oluşturulmuştur. Bu duruma ek olarak eksik öğretmen ihtiyacının geçici giderilmesi amacıyla birçok okulda görev yapan ücretli öğretmen tanımlaması da mevcuttur. Bu isimlendirme çokluğundan yaşanan hak mağduriyetleri, mevcut statüden kaynaklı yıldırma maruz kalma durumları hâlen birçok okulda yaşanmaktadır. Ülkemizde bu sebeple mesleğini bırakmak zorunda kalan ve bu yıldırmanın ağır zararından dolayı hayatına son veren gencecik öğretmenler bulunmaktadır. Görev yaptığı okulda gördüğü mobbingten dolayı hayatına son veren henüz 25 yaşındaki sözleşmeli öğretmen Saadet H. bu duruma verilecek acı örneklerden biridir.

6. MOBBİNG İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre öğretmenler mobbing ile başa çıkmak için kullandıkları yöntemler aşağıda listelenmiştir.

a. "Saldırgan kişi ile karşı karşıya gelmemeye çalışmak"

Mağdur kişinin saldırgan ile karşılaşmaktan kaçınması rastlanan en sık baş etme yollarından biridir. Çaresiz kişi karşı koyma gücünü kendinde bulamıyorsa ilk olarak bu eyleme başvurmaktadır.

b. "Saldırgan kişinin eylemlerini umursamıyormuş gibi davranmak"

Kişi yıldırmanın önüne geçebilmek için görmezden gelmek zorunda kalmaktadır. Kişiye ağır gelen bu yol yıldırmadan kaçış için sıkça tercih edilen yollardan biridir.

c. "Yetenekli olduğu alanlarda kendini geliştirmek için daha fazla zaman harcamak"

d. "Çalışma hayatı dışında kendine yeni ilgi alanları edinmek"

Kendine yeni ilgi alanları edinmesi ise üzerindeki bu baskının ağırlığından ve istenmeyen davranışların verdiği zararlardan kurtulabilmek için edindiği alışkanlık olarak görülür. Bu durum kişinin kendisini ruhsal olarak tedavi etmesi demektir. Hayatın sadece iş ortamından ve orada gördüğü yıldırıcı eylemlerden ibaret olmadığını bilen kişiler için durumundan kaçış olarak farklı alanlara yoğunlaşma ve yetenekli olduğu alanda ilerleme yolları tercih edilmektedir.

e. "Yıldırma eylemlerine baş kaldırmak"

Kişinin baş kaldırma hali maruz kaldığı olumsuz durumlar karşısında susmayıp hakkını araması ve ilgili yerlere bu durumu bildirmesidir. Maalesef bu seçenek çok sık tercih edilen yollardan biri değildir. Yıldırmaya şahit olan gözlemcilerin sessiz kalması ve hiçbir şey görmemiş gibi davranması kişinin baş kaldırma yolunu seçmedeki gücünü kırar.

f. "Görev yerini değiştirmek"

Mağdurun genellikle son çare olarak başvurduğu yol görev yerini değiştirmesidir. Alıştığı ve bildiği ortamdan gitmek zorunda kalacak olması kişi için kolay bir durum değildir. Fakat daha büyük sorunların çözümü için ufak sorunlar görmezden gelinebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile ilgili son 20 yılda yazılmış tezler incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre her kesimden öğretmenin mobbinge maruz kaldığını, mobbinge maruz kalma durumunun

değişkenlere göre farklı tür ve davranışlar içerdiği belirlenmiştir. İncelemelere göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Erkek öğretmenler daha çok kişisel, şiddet içerikli konularda mağduriyet yaşarken, kadın öğretmenler iletişim ve sosyal ilişki konularında daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Öğretmenler ve okul yönetimi en çok okul yönetimi tarafından yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin hem mobbinge maruz kalan hem de mobbingi uygulayan kesim olarak bulunması dikkat çekicidir. Her yaşın maruz kaldığı yıldırma eylemleri birbirinden farklıdır. 21-40 yaş arası öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha çok mağdur durumdadır. 39 yaşına kadar mobbinge başvurmada bir eğilim varken 39 yaş ve sonrasında mobbinge başvurmaya eğilimde düşüş yaşanmaktadır. Bekar öğretmenler ve sınıf öğretmenleri yıldırıcı davranışlara daha fazla maruz kalmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe mobbinge maruz kalma oranı da yükselmektedir. Lisansüstü eğitime sahip olanlar daha fazla mağduriyetler yaşamaktadır. Kişinin iş güvencesi sağlama alındıkça sergilediği davranışlar daha rahat ve geniş türden olmaktadır. Kadrolu öğretmenler mağdur olma ve mağdur etme durumlarında aktif rol almaktadır. Resmî kurumlarda görev yapan öğretmenler, özel kurumda görev yapan öğretmenlere göre daha çok yıldırıcı davranışlara maruz kalmaktadır.

Okul ortamında öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ve mobbinge başvurma gibi eylemlerinin önüne geçebilmek için öneriler belirtilmiştir. Ciddi bir varlık oluşturan bu olumsuz durumun önlenmesi için aşağıda belirtilen önerilerin faydalı olacağı umulmaktadır.

Mobbingin önlenmesi için etik liderlik davranışlarının sergilendiği adil davranan, sorumluluğunun bilincinde bir okul yönetiminin varlığı gerekmektedir.

Okul; yönetimden öğretmenlerine, tüm çalışanları ve personelleri ile ilk olarak eğitim ve öğretimin asıl amacına odaklanmalıdır. Kaliteli eğitim yaşantıları sunarak başarılı ve erdem sahibi bireyler yetiştirmeyi amaç edinmelidir. Ancak bu şekilde kamu okulları özel okullarla yarışır hale gelebilir.

Okul yönetimi, çalışanlar arasında yaşanan iletişim kopukluklarını ve sorunlarını görmezden gelmemeli, tarafsız ve adil yaklaşımla çözüme odaklanmalıdır.

Okul yönetimi öğretmenler arasındaki olumlu ilişkiyi sağlamak ve pekiştirmek amacıyla çeşitli sosyal faaliyetler düzenleyebilir.

Okul yönetiminin görev dağılımını öğretmenlere eşit şekilde yapması ve her öğretmene kendini gösterebilmesi için fırsat tanıması gerekir.

Mobbingin varlığının en ufak bir hissedildiğinde tüm kişiler taraf tutmadan adil davranmalı olaylar karşısında sessiz kalmamalıdır.

Mobbing mağdurlarının mağduriyetlerini ifade edip yeterli sonuca ulaşabilmeleri için kişilerin başvuracağı birimler ve bu duruma uygulanacak yaptırım ve cezalar arttırılmalıdır.

Öğretmenler arasında adeta bir seviye farkı ve kast sistemini andıran aday sözleşmeli, sözleşmeli kavramlarının kaldırılarak herkese eşit muamele ile mesleğe girme ve ilerleme hakkı tanınmalıdır. Bu konuda öğretmen görüşleri alınarak sistem yeniden ve daha adil şekilde yapılandırılmalıdır.

Her meslekte yaşanan bu durumun önüne geçebilmek için öğretmen adayları henüz üniversitelerde eğitim görürken ezber derslerle değil kişinin yetişmesinde etik davranmaya ve erdemli olmaya daha çok önem verilmelidir.

Öğretmenlik mesleği için eğitim gören yetiştirilen kişilere sadece çocuklarımıza nasıl ders anlatılacağı değil iyi bir insan olmaya başlamak ile iyi nesiller yetiştirilebileceği anlatılmalı uygulamalı görevler ile öğretmen adayı olan sınıf arkadaşlarının daha yetiştirilirken birlik, beraberlik ve dayanışma içerisinde iletişim kurmaları konusunda çaba sarf edilmelidir.

Olması gereken her yaş grubundan öğretmenin birbiriyle olumlu bir etkileşim ve iletişim halinde olarak kişiler ve özelliklerinin haricinde eğitim ve özelliklerine yoğunlaşması eğitim kalitesinin daha ileri seviyeye taşınmasında iş birliği yapmalarıdır.

KAYNAKÇA

Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University* 5(18), 2995-3015.

Aydoğan, Z. (2010). Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) ve Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 303911.

Bahçeci, F. (2014). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 385915.

Çam, A. (2013). Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 345644

Çalışoğlu, M. & Tanışır, S. (2018). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Sözleşmeli Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(1), 105-132.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing. İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Crawford, N. (1997). Bullying at work: A Psychoanalytic Perspective. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 7, 219-225; 42, 361-371.

Davenport, N., Elliot, G. P. & Schwartz, R. D. (2003). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal İncinme*. (Çev.). Osman Cem ÖnerToy. İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.

Dinçer, S. (2018). Content Analysis in for Educational Science Research: Meta-Analysis, Meta-Synthesis, and Descriptive Content Analysis. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 7(1), 176-190.

Erdoğan, Ö. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 306388.

Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma Eylemleri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 159112.

Ertürk, A. (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler. (Doktora Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 290735.

Gökçe, T. A. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma. (Doktora Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 205196.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The Contend and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 165- 184.

Lorenz, E. N. (1991). The General Circulation of The Atmosphere: An Evolving Problem. *Journal of Tellus A* 43, 8-15.

Naime, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journals* 68(2), 1-6.

Öz, Ş. (2010). Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 263667.

Pakdemir, Z. (2010). Denizli İlköğretim Okullarında "Yıldırma Davranışlarına" İlişkin Öğretmen Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 286652.

Schuster, B. (1996). Rejection, Exclusion, and Harassment at work and in Schools. *European Psychologist* 1(4), 293-317.

Serin, S. (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 498733.

Vartia, M. (1996) The Source of Bullying Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, 203-214.

Yıldırım, T. (2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 214262.

Yücel, E. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri (Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 280590.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower* 20, 70-85.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET: Mobbing yaşamın her alanında karşılaşılan sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkileyen tavır ve davranışlar bütünüdür. Yaşamın her alanında olduğu gibi her meslekte de karşılaşılmaktadır. Öğretmenlik de mobbing eylemlerinin sıklıkla rastlandığı mesleklerden biridir. Özellikle öğretmenlik meslek kanununda yapılan değişiklikler öğretmenler arası sınıf ve yetki farkı oluşmasına sebep olmuş bu tür eylemlerin daha sık rastlanır hale gelmesine fırsat vermiştir. Çalışmanın amacı öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing eylemleri ile ilgili tez araştırmalarını inceleyerek bu durum hakkında bir genellemeye ulaşmaktır. Öğretmenlerin hangi alanlarda nasıl bir tavır ve mobbing ile karşılaştıkları belirlenerek yaşanan durumu somutlaştırmak ve gözler önüne sermek amaç edinmiştir. Bu amaçla ülkemizde öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing eylemleri ile ilgili tez çalışmalarına YÖK Tez üzerinden ulaşılmıştır. Gelişmiş tarama ile "öğretmenlik", "mobbing", "yıldırma", "eğitim" kelimeleri ayrı ayrı taranarak 2000-2020 yılları arasında ülkemizde bu konu ile ilgili yazılmış 11 adet tez çalışılmasına ulaşılmıştır. Çalışmalar 2005-2018 yıllarını kapsamaktadır. 2018 yılından sonra bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar makale olarak halen devam etmektedir. Bu durumun halen karşılaşılabilen ve güncel bir olay olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmaların tamamı uygulama üzerinedir. Yazılan tezlerin ikisi doktora geriye

kalan sekiz adeti yüksek lisans çalışmasıdır. Doktora tezlerinde öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile ilgili anket çalışmaları ülke geneline uygulanırken yüksek lisans çalışmaları il ve ilçe bazlı anket çalışmalarından oluşmaktadır. Yapılan üç çalışma hem özel hem kamu kurumlarındaki öğretmenlere uygulanmıştır. Bu sebeple devlet ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları durumları da kıyaslama imkânı doğmuştur. Yapılan anketlerin tümünün geçerliliği ispat edilmiştir. Yapılan anketlerde gizlilik esas alınmış kişisel bilgileri verilere işlenmemiştir. Ülke geneli yapılan çalışmalar haricinde anketler çalışmayı yapan kişi tarafından dağıtılıp toplanmış cevapların herhangi bir başkasının etkisinden arındırılmaya çalışılmıştır. Her ne kadar dikkat edilse de anketi yanıtlayan öğretmenlerin bu esnada da bir mobbing baskısı ile karşı karşıya kalıp kalmadıkları bilinmemektedir. Cevapları incelerken bu oranı da katmak analiz açısından daha iyi olacaktır. Tez araştırmaları içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Yapılan tüm çalışmalar Leymann'ın tipolojisinden yola çıkarak geliştirilen mobbing sürecini ele alan temel boyutlar üzerinden değerlendirilmiştir. Kendini Gösterme ve İletişim, İtibara Saldırı, Sosyal İlişkiler, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum olan bu boyutlar Elliot, Schwartz ve Davenport (2003) tarafından geliştirmiştir. Elde edilen sonuçların tamamı cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, branş, kıdem, görev faktörleri göz önünde bulundurularak sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okuldaki tüm öğretmenlerin belli konularda mobbing eylemlerine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Çalışmalar sonuç olarak birçok ortak noktada kesişmektedir. Yapılan çalışmalar arasında yıl farkı bulunmasına rağmen Sayfa | 1241 değişmeyen sonuçlar insanı düşündürmektedir. Okul ortamında cinsiyet faktörüne göre erkek öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Yaş faktörüne göre her öğretmenin gördüğü mobbing eylemleri değişmektedir. Orta yaş grubu öğretmenlerin (36-48) daha az mobbing uyguladığı bulunmuştur. Özellikle 35 yaş ve sonrasında mobbinge başvurmada ciddi bir azalma olmaktadır. Okul ortamında mobbinge en fazla 23- 35 yaş aralığındaki öğretmenler maruz kalmaktadır. 50 yaş ve üzeri öğretmenler mesleki yeterlilik konusunda mobbinge maruz kalırken kendilerinden yaşça küçük ve özellikle mesleğe yeni başlamış iş arkadaşlarına karşı daha sahiplenici ve yardımsever davrandıkları tespit edilmiştir. Medeni durum faktörüne göre bekar öğretmenlerin evli, dul ve boşanmış öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkenine göre 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Ayrıca 25 yıldan daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenler ise mesleki yeterlilik ve görev dağılımı konusunda yıldırıcı davranışlarla sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Eğitim seviyesine göre kıyaslandığında lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla mobbing eylemlerine maruz kalmaktadır. Branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri daha fazla mobbinge uğramaktadır. Görev değişkenine göre çalışma sonuçları incelendiğinde en fazla mobbinge okul yönetimi maruz kalmaktadır. Fakat okul ortamında en fazla mobbingi uygulayan kesimde yine okul yönetimidir. Özel ve kamu kurumlarında karşılaşılan mobbing eylemleri değerlendirildiğinde kamu okullarında çalışan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırı eylemleri ile karşı karşıya kalan öğretmenler bu durum ile başa çıkmak için çeşitli yollar izlemektedir.

1. Yaşanan durumu görmezden gelme ilk sıradadır. Mağdurların saldırgan ile karşılaşmamaya özen göstermesi, o kişinin davranışlarını görmezden gelmesi ile uygulanan mobbingten arınmaya çalışırlar.
2. Kişi kendi ilgi ve yeteneği doğrultusunda kendisine yeni hobiler edinerek kendini geliştirebileceği sahalar da başarısını arttırmaya odaklanır.
3. Mağdur kişi yaşananlara baş kaldırır. Yapılanlar karşısında susmaz ve ilgili yerlere başvurur.
4. Durum halen ciddi bir şekilde kişinin ruh sağlığını olumsuz etkileyerek devam ediyorsa kişiyi çalışma hayatında yer değişikliğine ve istifa etmeye kadar sürükleyebilir.

Çalışmalarda mobbingin sebebi olarak karşımıza etik ve adil davranmayan okul yönetimi çıkmaktadır. Okul yönetiminin öğretmenler arasında aynı mesafede olmayan iletişimleri bu olumsuz durumların yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Adil yapılmayan görev dağılımları mobbing eylemlerini tetiklemektedir. Ayrıca görünüş, eğitim ve kültür seviyesi gibi daha önde olan kişiler hedef olarak seçilmekte ve daha fazla yıldırı eylemleri ile karşılaşmaktadırlar. Ayrıca okuldaki öğretmen sayısı arttıkça karşılaşılan yıldırı eylemleri de artmaktadır.

EXTENDED ABSTRACT: Mobbing is a whole of attitudes and behaviors that negatively affect the social relations encountered in all areas of life. As in all areas of life, it is encountered in every profession. Teaching is also one of the professions where mobbing actions are common. In particular, changes to the teaching profession law have led to a difference in class and authority between teachers, allowing such actions to become more common. The aim of the study is to obtain a generality about this situation by examining the thesis researches on mobbing actions suffered by teachers. It is aimed to embody and reveal the situation experienced by determining what kind of attitude and mobbing teachers face in which areas. For this purpose, the thesis studies on mobbing actions suffered by teachers in our country were reached through YÖK Tez. With advanced scanning, the words 'teaching', 'mobbing', 'yildiri', 'education' were scanned separately and 11 thesis studies on this subject were obtained in our country. Studies cover the years 2005-2018. After 2018, the studies on this subject are still ongoing as articles. It is understood that this is still an up-to-date event. All the studies are on the application. Two of the thesis written are doctoral and the remaining eight are graduate studies. While the survey studies on mobbing subjected by teachers in doctoral thesis are applied throughout the country, graduate studies consist of provincial and district-based survey studies. Three studies were applied to teachers in both private and public institutions. For this reason, teachers working in public and private institutions had the opportunity to compare the situations they encountered. The validity of all surveys has been proven. Personal information based on privacy was not processed in the surveys. Apart from the countrywide studies, the surveys were distributed by the person doing the study and the

collected answers were tried to be freed from the influence of anyone else. Although attention is paid, it is not known whether the teachers who answered the survey faced a mobbing pressure in the meantime. It would be better in terms of analysis to include this ratio when examining the answers. You can submit thesis research using the content method. All studies were evaluated on the basic dimensions of the mobbing process developed based on Leymann's typology. These dimensions, which are Manifestation and Communication, Reputation Attack, Social Relations, Quality of Life and Professional Status, were developed by Elliot, Schwartz and Davenport (2003). All results obtained were evaluated taking into account gender, age, marital status, education, branch, seniority, duty factors. According to the results of the research, it was determined that all teachers in the school were subjected to mobbing actions in certain subjects. As a result, studies intersect in many common points. Although there is a year difference between the studies, the results that do not change make you think. Male teachers are more mobbed in the school environment than by gender factor. According to the age factor, the mobbing actions seen by each teacher vary. Middle-aged teachers (36-48) were found to practice less mobbing. Especially at the age of 35 and after, there is a significant decrease in mobbing. Teachers between the ages of 23 and 35 are most exposed to mobbing in the school environment. Teachers aged 50 and over were mobbed about their professional competence, while they were found to be more possessive and helpful towards colleagues who were younger than them and had just started the profession. According to the marital status factor, it was concluded that single teachers were subjected to more mobbing than married, widowed and divorced teachers. Teachers with 5 years or less of seniority are subjected to more mobbing than seniority variables. In addition, teachers with more than 25 years of seniority often experience intimidating behavior in terms of professional competence and distribution of duties. Teachers with postgraduate education are subjected to more mobbing actions than other teachers compared to the level of education. According to the branch variable, classroom teachers are mobbed more. According to the task variable, the school administration is most exposed to mobbing when the study results are examined. However, it is the school administration that applies the most mobbing in the school environment. When mobbing actions encountered in private and public institutions were evaluated, it was concluded that teachers working in public schools were subjected to more mobbing.

Faced with years of actions, teachers are following various ways to deal with this situation.

1. Ignoring the situation is first. They try to get rid of mobbing, which is practiced by the victims taking care not to encounter the attacker, ignoring that person's behavior.

2. The fields where the person can develop himself by acquiring new hobbies in line with his own interests and talents also focus on increasing his success.

3. The victim defies what happened. He does not shut up in the face of what is done and resorts to the relevant places.

4. If the situation still continues to seriously affect the mental health of the person, it can lead to a change of place in the working life and resignation.

In the studies, the school administration, which does not act ethically and fairly, comes across as the cause of mobbing. The communication of the school administration between teachers that is not within the same distance causes these negative situations. Unfair distributions of tasks trigger mobbing actions. In addition, people who are ahead, such as appearance, education and culture level, are selected as targets and face more years of action. In addition, as the number of teachers in the school increases, the annual actions encountered increase.