

Sözleşmeli Öğretmenlerin Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları: Nitel Bir Araştırma

Contracted Teachers' Exposure to Psychological Abuse: A Qualitative Research

Maafuz GÜRAN ^{ID}
Rasim TÖSTEN ^{ID}

¹Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Siirt, Türkiye



ÖZ

Öğretmen atamalarında çeşitli kadro türleri bulunmaktadır. Bu kadroların öğretmenlerde nasıl bir yansımalarının olduğu açıkça bilinmemektedir. Bu araştırma sözleşmeli kadroyla ataması yapılan ve kadro türünden dolayı psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen öğretmenlerin konuyla ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma nitel yöntemli olup durum çalışması olarak desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilmiş 11 sözleşmeli öğretmen oluşturmaktadır. Sözleşmeli kadro türünden dolayı psikolojik taciz altında olduğunu düşünen öğretmenler çalışma grubunda ölçüt olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında ses kaydı alınarak görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; sözleşmeli öğretmenler kadro durumlarından dolayı psikolojik tacize uğradıklarını, tacizi uygulayanların büyük çoğunluğunun yöneticiler olduğu, yasal dayanaklar ile tacize kılıflar arandığı, mağdurun işten atılma korkusu nedeniyle yasal haklarını aramadığı gibi görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretmenler, psikolojik tacizin meslekten soğuma, işten ayrılma niyeti, stres, sağlık sorunları ve performans düşüklüğü gibi olumsuz durumlara neden olduğuna dair görüş belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Sözleşmeli Öğretmen, Psikolojik Taciz, Kadro türü

ABSTRACT

There are various types of tiles in teachers assignments. This research aims to reveal the opinions of teachers who are appointed as contracted staff and who think that they are subjected to psychological abuse due to their type of employment. The research uses a qualitative method and was designed as a case study. The study group of the research consists of 11 contracted teachers selected by the criterion sampling method. Teachers who think that they are under psychological abuse due to their contracted employment type were determined as criteria in the study group. A semi-structured interview form developed by the researchers was used as the data collection tool. During the data collection, interviews were made by taking audio recordings. The data were analyzed by content analysis technique. According to the research results, contracted teachers were in the opinion that they were subjected to psychological abuse because of their employment status, that the majority of those who practiced psychological abuse were administrators, they used legal legislation for rationale of psychological abuse, the victim could not seek their legal rights because of fear of being fired. Teachers stated that psychological abuse causes negative situations such as dismissal from the profession, intention to quit, stress, health problems, and poor performance.

Keywords: Contracted teacher, employment type, psychological abuse

Giriş

İş hayatında çatışmalar olağan bir durumdur. Çatışma durumu örgütler için olumlu olabileceği gibi olumsuz durumlar da doğurabilir. Bu durum, iş görenler tarafından herhangi bir nedenden dolayı birbiri üzerinde negatif sonuçları ortaya çıkaracaktır. Psikolojik taciz iş yerinde oluşacak negatifliklere bir örnektir. Psikolojik taciz kavramı (mobbing) 80'li yıllarda Alman endüstri psikoloğu Heinz Leyman'ca

Geliş Tarihi/Received: 10.01.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 31.10.2022

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Rasim TÖSTEN
E-mail: rasimtosten@hotmail.com

Cite this article as: Güran, M., & Tösten, R. (2022). Contracted teachers' exposure to psychological abuse: A qualitative research. *Educational Academic Research*, 47, 108-117.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ortaya atılmıştır. Daha sonra işyerinde psikolojik tacizin etkisi ile araştırma sonuçlarının ortaya çıkmasıyla büyük bir problem alanı fark edilmiştir.

Psikolojik taciz kavramının ayırt ediciliği kendini mobbing kavramıyla göstermektedir. Mobbing, bilindiği üzere iş yaşamında yeni bir kavram olmayıp her zaman var olan bir olgudur (Tınaz, 2008, s. 1). Çalışanların büyük bir çoğunluğu iş ortamında yapılan mobbingi çatışma olarak görme riskinden dolayı bu problemin araştırılmasına bir değer katmıştır. Mobbing kavramı üzerinde kararlaştırılmış bir tanım açıklık kazanmamıştır. Türk Dil Kurumu tarafından mobbingin tanımı belirlenmemiş olup İngilizce tanımı "kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete" anlamına gelmektedir (Dictionary, 2000, s. 819). Fakat Türkçeye çevrildiğinde anlam kaybına yol açtığı için çalışmamızda bunun karşılığı olarak "psikolojik taciz" kavramı kullanılmıştır. Genel olarak psikolojik taciz; işyerinde bir kişi veya grup tarafından, muhtelif nedenlerle, doğrudan ya da dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan başka bir kişiye yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsız edici saldırgan davranışlardır (Gün, 2009, s. 17). Bu bağlamda bakıldığında ortaya çıkan her olumsuz olayın psikolojik taciz olmadığı, bunun için belli bir zaman ve süreklilik gerektiği görülmektedir. İş yerinde gerçekleşen olay anlık veya kısa süreli olması psikolojik taciz olarak kabul edilemez.

Araştırma konusunun bir diğer değişkeni olan sözleşmeli öğretmenlerdir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ülkemizdeki istihdam türlerinden birisidir. Milli Eğitim Bakanlığı ilk kez 2005 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (c) fıkrası uyarınca; 01.09.2005 tarihli ve 53,985 sayılı, "Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik" konulu 2005/78 no'lu genelge çıkartarak uygulamıştır. Daha sonra yapılan itirazlar ile Danıştay 2005/5116 esas sayılı kararla yürütmenin durdurulmasını istemiştir. Bunun üzerine Milli Eğitim Bakanlığınca, 4/C kapsamında 10 ay süreyle çalışan geçici öğretmenler DMK'nın 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. 2011 yılında ise sözleşmeli öğretmen istihdamı politikasından vazgeçilerek sözleşmeli statüde çalışan öğretmenler kadroya geçirilmişlerdir. 2016 yılında yeniden 03.08.2016 tarih ve 29,790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik" ile uygulama geri getirilmiştir (Gürcüoğlu, 2019, s. 28). 4 yıl zorunlu hizmet sonrasında kadroya geçen sözleşmeli öğretmen 2 yıl kadrolu olarak kaldıktan sonra yer değiştirme hakkına sahip olmaktadır. Daha sonra güncellenen bu uygulama 2019 yılında 3+1 olarak bilinen sistemde varlığını sürdürmektedir.

Psikolojik Taciz

Mobbing kavramı ile psikolojik taciz kavramı yakın anlamlı olsa da birbirinden farklıdır. Psikolojik taciz kavramı mobbing kavramının aksine, örgütlerde varlığı konusunda fikir birliğine ulaşılmıştır (Kirel, 2008). Psikolojik taciz, dikey ve yatay hiyerarşide çalışanlar tarafından sistemli bir şekilde uygulanan kötü muameleli davranışlar anlamı taşımaktadır. Mobbing kavramı bu kadar açık tanımlanmamıştır. Mobbing kavramına ilişkin tutarsızlıklar örnek verecek olursak Avusturyalı hayvan davranışları uzmanı Konrad Lorenz (1960) kuşların üzerinde yapmış olduğu araştırmalarda yaban kazlarının bir tilkiyi uzaklaştırmak amacıyla karşı atak geliştirdiği ve onu taciz ederek saldırıya geçtiğini görmüştür (Tınaz, 2008, s. 11). Konrad Lorenz (1960) "mobbing" kavramını hayvanların gürlüğü çıkararak, saldırıya geçmesi olarak ifade etmektedir (Gün, 2009, s. 20). Bu olaydan ilham alan Alman endüstri

psikoloğu Heinz Leymann (1990) çalışanlar arasında benzer durumun varlığını görüp mobbingi iş yaşamına uyarlamaya çalışmıştır. Leymann (1990) mobbingi Lorenz'den (1960) farklı olarak bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik herhangi bir sebepten dolayı, sistemli bir şekilde, düşmanca ve etik dışı uyarıcı olarak ortaya çıkan psikolojik terör olarak tanımlamıştır (Gün, 2009, s. 13). Kamuoyunun ilk defa dikkati çekmek amacıyla 1988'de BBC'de çalışan Andre Adams adlı gazeteci ise yayın organı aracılığıyla mobbing olgusunu işleyen kişi olmuş ve sürekli kusur bulma, bireyi küçük düşürme anlamında kullanmıştır (Koç & Urasoğlu, 2009, s. 65). Kısacası mobbing tanımı üzerinde temel olarak bir fikir birliğinin olmadığı ve zaman için anlam değişimine uğradığı görülmektedir. Buradan hareketle ülkemizde mobbing kavramı açıklanırken işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. kavramlar kullanılmaya çalışılmıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 20).

Bu araştırmada "psikolojik taciz" ifadesinin kullanılmasındaki esas olan faktörlerin birisi de mobbing kavramındaki tutarsızlıklardır. Mobbing olgusuna bakıldığında birisini bıktırmak, rahatsız etmek, uzaklaştırmak, canına tak ettirmek gibi kavramlar ile ortak bir çerçeve çizilebilir. Türk Dil Kurumunun "taciz" kelimesini "tedirgin etme, canını sıkma, sıkıntı verme" şeklinde açıklamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011, s. 2248). Mobbing olgusu burada fiziksel (bulling'den farkı) bir müdahalenin içinde olmayıp hedef alınan kişilerin psikolojik durumu üzerine odaklanan bir taciz biçimidir (Tınaz, 2008, s. 18).

Psikolojik taciz konusu ülkemizde birçok sektörde hissedilen, fakat çoğunlukla somut göstergelerle gündeme getirilmeyen bir unsur olarak görülebilir. İş ortamındaki huzursuzlukların, çatışmaların çoğu zaman kaynağına inilmemiş olması bu olguyu perdelemektedir. Gün'e (2009, ss. 21–22) göre bunun üç nedeni bulunmaktadır. Birinci neden; iş hayatındaki sürtüşmelerin çatışma olarak görülmesi, ikinci neden psikolojik tacize maruz kalan mağdurun bunu başkalarıyla paylaşmaması ve son olarak duygusal saldırının yeterince bilinmemesidir.

Psikolojik tacize maruz kalan kişi tek başına hiçbir kuralı değiştiremeyeceğini anlar ve başkaları tarafından belirlenen bir oyunun içinde rolünü kabul etmeye zorlanır (Tetik, 2010, s. 85). Bundan kaynaklı çoğu zaman kaygı ve korku içerisinde yaşamaya çalışır. Başka kimseler ile iletişim kurmaktan çekinir, kimsenin bu durumu fark etmesini istemez. Genellikle durumun düzeleceğini ve her şeyin sona ereceğini ümit eder (Tınaz, 2008, s. 108). Fakat mağdurun bu beklentisi herhangi bir adım atmadığı sürece çoğu zaman zorba tarafından devam ettirilir. Psikolojik taciz sürecinde seyirciler, olaya doğrudan veya dolaylı olarak katılan kişiler burada etkilidir.

Psikolojik Tacizin Tarafları

Psikolojik taciz kavramının tarafları psikolojik tacizi uygulayanlar, psikolojik taciz mağduru (sözleşmeli öğretmen), psikolojik taciz izleyicisi olduğunu söyleyebiliriz. Temelde dört taraf olan unsurların sayısı olayların durumuna ve gelişim şekline göre artırılabilir. Biz bu çalışmamızda dört taraf yer almaktadır.

Psikolojik Tacizi Uygulayanlar (Zorba)

Psikolojik tacizi uygulayan kişilerin kişilik özellikleri araştırılmıştır. Ancak Tınaz (2008, s. 67), bu kişilerin ani olarak değişebilen bir yönünün olduğunu ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadığını iddia etmektedir. Spano ve arkadaşlarının (2005) ulaştıkları bulgulara göre; narsist, hiddetli, ikiyüzlü yılan,

megaloman, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış, fesat, tesadüfi, pusuda bekleyen, dalkavuk, zorba, korkak, kiskanç ve hırslı mobbingçi tiplerini mevcuttur (akt. Tınaz, 2008, ss. 67–85). Leymann'a (1990) göre taciz edenler genellikle kendisinde var olan eksikliklerin telafisi, kendi adını ve konumunu koruma güdüsünden kaynaklandığını düşünmektedir (Tetik, 2010). Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) ise birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk almak, önyargılı olmaktan dolayı taciz ettiğini söylemektedir (akt. Yaman, 2009, s. 37).

Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (Mağdur)

Bir iş yerinde genellikle en alt kademede olmaları (Yaman, 2009, s. 6), çoğunun donanımlı, zeki, üretken, başarılı gibi beceri düzeyi yüksek olmasından dolayı zorbanın konumunu tehdit eden kişi olarak bilinir (Gün, 2009, s. 194). Psikolojik tacize uğrayan mağdurların kişilik tiplerini oluşturmak bir hayli güçtür. Nitekim Leymann ve Gustafson (1996) özel bir ayırt edici yönlerinin olmadığını belirtmektedir. Fakat iş yerinde yalnız kalmış, diğerlerinden farklı görünen ve bulunduğu grup ile kaynaşamayan, engelli veya yabancı bir kişi, önemli bir konumda olmanın yanında başarılı olması, iş yerine yeni gelen daha önce o pozisyonunda bulunan kişinin seviliyor olmasının yaygın olarak daha fazla bilgiye sahip olması psikolojik tacize maruz kalma tehlikesini artırır (Tınaz, 2008, ss. 97, 98).

Psikolojik Taciz İzleyicisi (Seyirci)

Psikolojik taciz evrelerinde olaylara seyirci olarak rol üstlenen, mağdurun iş arkadaşları, amirleri ve kurum yöneticilerinden oluşan, olaylara doğrudan karışmayan, fakat bir şekilde olayları algılayan, bunların etkilerini yaşayan, bazı durumlarda ise olaylara aktif karışan kişiler olarak bilinir. Psikolojik taciz sürecine susan bireylerin o olaylara açık şekilde olmasa da onaylayan kişi olduğunu unutmamak gerekir (Tetik, 2010, s. 85). Süreç içinde psikolojik tacizi uygulayan kişinin konumunun önemli olduğu kadar bu olayı izleyen seyircinin konumu da önemlidir. Her psikolojik taciz olayında olmasa bile seyirci psikolojik tacizin sürecini ve sürekliliğini bitirme yetki veya gücüne sahip olabilirler (Tınaz, 2008, s. 112). Seyirciler zorbanın karşısında durabilir, mağdur üzerinde baskıyı azaltarak psikolojik tacizin etkisini veya süresini kısaltabilir. Burada zorba kişinin her zaman yönetici olması da gerekmez. Bazı zamanlar diğer çalışanlar da zorba durumunda olabilir. Bu durumda yöneticilerin sürece müdahale etmesi psikolojik taciz süresini kısaltabilir.

Araştırmanın Önemi

Milli Eğitim Bakanlığının başlattığı sözleşmeli öğretmen kadrosu uygulaması okullarda sözleşmeli öğretmenlerin kadro farklılıklarına neden olmuştur. Kadro durumlarından kaynaklı olarak psikolojik taciz riskleri ortaya çıkmıştır. Türk Ceza Kanununda daha çok somut şiddet göstergelerinin oluşması durumunda bağlayıcı yasaların olduğu görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 21'inci maddesine göre kamu görevlileri, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı sözlü ya da yazılı olarak silsileyi bozmadan şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler. Bununla beraber psikolojik tacize uğrayan kişi idareye şikâyet, Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurma, tazminat davası açma ve cumhuriyet başsavcılıklarına başvuru yaparak (Altıntaş & Karakaya, 2016, s. 197) zorbadan şikâyetle bulunabilir. Fakat mobbing uygulayan kişiyi mağdura fiziksel bir taciz amacıyla bir zorlamaya gitmediğinden kurumlarda psikolojik tacize uğrayan sözleşmeli öğretmenlerin yasal yollarda

haklarını aramaları zorlaşmaktadır. Bu karmaşıklık öğretmenler üzerinde baskı oluşturacak potansiyeli barındırmaktadır. Yapılan bu araştırma okullardaki sözleşmeli öğretmenlerin baskı altında çalışma durumlarındaki zorluklara ışık tutması bakımından önemlidir.

Kadro türlerinden dolayı kadrolu öğretmenlere göre psikolojik tacize uğrama endişesinde olmaları öğretmenin, kurumun ve meslektaşlarının mesleki hayatlarında olumsuz bir iklim oluşmasına neden olabilir (Gül, 2009, s. 27). Olumsuz okul ikliminin önlenmesinde önemli yer tuttuğu düşünülen bu problem alanının incelenmesi araştırmayı önemli kılmaktadır. Sözleşmeli öğretmenin kadro türünden ötürü kurum içinde yaşadığı zorluklar genellikle bir çatışma olarak görülebilir. Çünkü psikolojik tacizin ilk evresi çatışmadır (Gül, 2009, s. 27). Çoğu zaman sözleşmeli öğretmenin kendisi bile bunun psikolojik taciz olduğunun farkında değildir. Bu durum çözüm üretmede yetersiz kalınmasına neden olmaktadır. Zira problemin tanısında belirsizlikler bulunmaktadır. Bu çalışmayla gündeme getirilmek istenen önemli bir hususun problem kaynağına ışık tutmak olduğu belirtilmelidir. Kamu okullarında sözleşmeli öğretmenlere yapılan psikolojik tacizlerin ekonomik bir boyutu da vardır. Tacize uğrayan öğretmenin tükenmesi hızlanacaktır. Bununla birlikte örgütsel davranışa konu olan birçok negatif faktör öğretmen üzerinde etkili olacaktır. Dolayısıyla psikolojik taciz suretinde öğretmenlerin mağduriyetleri verimlilik ve performans bağlamında örgüte olumsuz yansımaktadır. Bu bakımdan yapılan araştırmanın psikolojik tacizin anlaşılmasında öğretmenlere, yöneticilere ve politika yapıcılara faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma sözleşmeli kadroyla ataması yapılan ve kadro türünden dolayı psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen öğretmenlerin konuyla ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Temel amaç kapsamında katılımcılara; psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları, eğer kalıyorlarsa psikolojik tacizin nasıl gerçekleştiği, ne süreyle maruz kaldıkları, psikolojik tacize uğradıklarında ne hissettikleri, tepkilerinin ne olduğu, üzerlerinde bir etki bırakıp bırakmadığı, meslektaşlarının bu olaya karşı tepkilerinin nasıl olduğu, psikolojik tacize karşı üst yönetimden bakış açısının ne olduğu, psikolojik tacizin yasal mevzuatı hakkında bilgilerinin olup olmadığı, psikolojik tacizi yapanları (yapanlar) öne çıkan özellikleri gibi sorular görüşmenin akışına göre yöneltilmiştir.

Bu araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin, kanunca kadrolu öğretmenlere göre özlük haklarındaki sınırlılıktan dolayı psikolojik tacize maruz kaldığı varsayılmaktadır. Araştırmanın sınırlılığı olarak nitel yöntemle çalışılan 11 öğretmen olması, dolayısıyla genellemenin yapılamamasıdır. Araştırmayı derinleştirebilmek adına nitel yöntem tercih edilmiştir.

Yöntemler

Araştırma, ortaya konan problem durumunu incelemek amacıyla planlı ve sistemli olarak verilerin toplanması, çözümlenmesi, yorumlanması ve raporlanması sürecidir (Karasar, 2000, s. 22). Bu araştırma nitel yöntemli olup durum çalışması olarak desenlenmiştir. Araştırma probleminde nicel yöntemin sınırlı olduğu düşünülüp araştırmaya nitel olarak devam edilmesi kararlaştırılmıştır. Durum çalışması, olay ya da olguyu kendi içinde betimlemekten öte derinlemesine inceleyen, hedeflenen faktörlerle açıklamaya çalışan araştırmalardır (Yıldırım & Şimşek, 2008, s. 277). Durum çalışmasında; durumun sınırlanması, araştırma olgusunun belirlenmesi, veri setinin hazırlanması, bulguların

yorumlanması ve sonuçların yazılması aşamaları izlenir (Denzin & Lincoln, 1996, s. 103; Yaman & Erdoğan, 2007, s. 240).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilmiş 11 sözleşmeli öğretmen oluşturmaktadır. Ölçüt olarak sözleşmeli kadroda görev yapan ve kadro türünden dolayı kendisine psikolojik taciz yapıldığını düşünen öğretmenler esas alınmıştır. Örneklem seçim aşamasında olasılık unsuru olup olmaması ile araştırma amaçları ve araştırma sorularının açık bir şekilde ifade edilmesi durumuna göre, örnekleme yöntemini olasılıklı (amaçsız) örnekleme ve olasılıklı olmayan (amaçlı) örnekleme yöntemleri şeklinde iki ana başlık altında incelemek mümkündür (Baltacı, 2018, s. 238; Coyne, 1997; Liamputtong, 2013). Nitel araştırmalarda olasılıklı olmayan (amaçlı) örnekleme yöntemlerinin araştırmacılara derinlik, yoğunluk ve kişisel ifadelerle daha çok kolaylık sağladığından tercih edilmektedir. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerine giren ölçüt (kriter) örnekleme, önceden araştırmacı tarafından oluşturulmuş veya hazır olan ölçütleri karşılayan durum çalışmasına denilmektedir (Baltacı, 2018, s. 238; Marshall & Rossman, 2014). Çalışma grubuna ait açıklayıcı bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda psikolojik tacizin bileşenleri olarak kabul edilen psikolojik tacizi uygulayanlar, psikolojik taciz mağduru ve psikolojik taciz izleyicisi ile ilgili sorular yer almıştır. Örneğin psikolojik tacizin bileşenlerinden psikolojik taciz mağduru olma durumlarını ortaya çıkarmak için "Sözleşmeli öğretmen olduğunuzdan ötürü psikolojik tacize maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? Psikolojik tacize maruz kalma durumunuz ne kadar sürdü? Psikolojik tacize maruz kaldığınızda ne hissettiniz? Psikolojik tacize maruz kaldığınızda üzerinizde bir etki bıraktı mı?" gibi sorular sorularak öğretmenin sözleşmeli kadrosundan dolayı psikolojik tacize kalma durumlarına bakılmıştır. Toplamda 9 soru yer almış olup görüşme formu 2 alan uzmanına inceletilmiştir. Bu sayede ölçme aracının kapsam geçerliği ve biçim/form geçerliği sağlanmıştır. Gerekli düzenlemelerden sonra ölçme aracı 2 öğretmene uygulanmış olup anlaşılmayan yerler kontrol edilmiştir. Ölçme aracına son hali verilerek uygulama sürecine geçilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Çözülmesi

Verilerin toplanmasında yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşme öncesinde sözleşmeli öğretmenlerden randevu alınarak her biriyle tek tek buluşulmuştur. Katılımcılara araştırmacının ses kaydına alınacağı ve bu araştırma dışında herhangi yere paylaşılmayacağı söylenmiştir. Sonrasında öğretmenlerle görüşme aşaması başlatılmıştır. Görüşme sırasında sözleşmeli öğretmenlerin verdiği örneklerden hareketle sondaj sorulara da kapı açılmıştır. Görüşme sırasında katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevaplar ışığında notlar tutulmuş ve görüşmenin seyrine göre konunun araştırmacı tarafından daha anlaşılır olması adına katılımcıdan olaylar hakkında örnekler verilmesi istenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin doğası gereği yöneltilen sorular esnek tutulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılarla ortalama yedi dakika görüşülmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizinde, dokümanlardan elde edilen nitel araştırma verilerinin işlenmesi, verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde dört aşama bulunmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2006). İçerik analizinin aşamaları şu şekilde gerçekleşmiştir: belirlenen tarama ve seçim ölçütlerine göre kodlamalar yapılmış ve bu bağlamda çeşitli temalara ulaşılmıştır. Bu aşamadan sonra veriler düzenlenmiş, temalara göre gruplanmış ve uygun olduğu durumlarda veriler sayısal hale getirilerek sunulmuştur. Son olarak, elde edilen bulgular yorumlanmıştır (Sert ve ark., 2012, s. 353).

Nitel araştırmalarda inandırıcılık, güvenilirliği etkileyen önemli bir faktördür. Araştırma verilerinin *güvenirliği* için çalışma grubuna ayrıntılı yer verilerek ve katılımcıların verdiği cevaplara doğrudan yer verilerek inandırıcılığın artırılması sağlanmıştır. Bununla birlikte araştırmada *geçerliliğin* sağlanması için alan uzmanlarının görüş birliğine varması için çaba sarf edilmiştir. Bu kapsamda görüş ayrılıkları ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca temalar tablolaştırılarak her tablo altında temayı temsil edebilecek örnek alıntılara yer verilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği

Araştırma için Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (31.12.2020, 115). Araştırma, gönüllük esasına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılarına uygulama ve görüşme süreci ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır. Katılımcılara ses kaydı alacağımızı ve bunu akademik amacın dışında

Tablo 1.

Araştırmada Yer Alan Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler (N: 11)

Kodlar	Cinsiyet	Branş Öğretmeni	Mesleki Çalışma Yılı	Öğrenim Durumu	Medeni Durumu	Yaş	Görüşme Süresi (dk.)
K1	Kadın	Fen Bilimleri	2	Lisans	Bekâr	30	05:26
K2	Erkek	Matematik	3	Lisans	Bekâr	38	10:21
K3	Erkek	İngilizce	2	Lisans	Bekar	25	06:46
K4	Erkek	Sınıf	3	Lisans	Bekar	28	06:49
K5	Erkek	Matematik	2	Lisans	Bekar	28	06:28
K6	Erkek	Türkçe	3	Lisansüstü	Bekar	30	07:24
K7	Erkek	Sınıf	1	Lisans	Bekar	29	03:34
K8	Erkek	Sınıf	3	Lisans	Bekar	28	08:43
K9	Erkek	Fen Bilimleri	2	Lisans	Bekar	24	09:01
K10	Kadın	Din Kültürü	1	Lisans	Evli	29	10:23
K11	Kadın	Sınıf	2	Lisans	Bekar	25	08:07

Tablo 2.
Psikolojik Tacize Maruz Kalıp Kalmama Durumları (N: 11)

	f
Zaman zaman uygulanıyor	1
Evet uygulanıyor	10

kullanılmayacağı belirtilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kimlikleri gizli tutulmuştur. Araştırmada kullanılan yöntem veri toplama araçları ve veri çözümlenmeleri açık ve net bir şekilde belirtilmiştir. Farklı çalışmalara yapılan atıflar APA standartlarına uygun olarak yapılmıştır.

Bulgular

Araştırma verileri bu kısımda tablolar halinde gösterilmiştir. Her tablonun altında doğrudan alıntılara yer verilip yorum yapılmıştır.

Araştırmamızda yer alan katılımcıların psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları durumları sorulduğunda katılımcıların çoğunun psikolojik tacize uğradığı görülmektedir. Amaçlı örneklemeye uygun bir katılımcıyla görüşüldüğü anlaşılmaktadır. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K1:“Sözleşmeli öğretmen olduğumuzdan kaynakları idari bakımından, ders programları, öğretmenlere verilen sınıflar, kurslar olsun bizim görüşlerimizi pek önem verilmiyor. Ne kadar da görüşlerimizi ifade etsem de önemsenmiyor. Ben bunları psikolojik taciz olarak görebilirim.“

K2:“Evet psikolojik tacize maruz kaldığımı düşünüyorum. Çünkü sözel veya bedensel olarak yapıldığını biliyorum. Ben de sözel olarak bunu yaşadım ve psikolojik olarak bunun sonuçlarını gördüm.”

Katılımcılar, psikolojik taciz gerçekleşme sebeplerini, nasıl gerçekleştiği ve ne süreyle maruz kaldıkları sorularına; genel olarak sözleşmeli öğretmen kadrosunda olduklarından kaynaklı olduğunu düşünmektedir. Psikolojik tacizin nasıl gerçekleştiği kısmında ise çoğunlukla tacizcinin yasal tehditleri kullandığı, ortamdan dışladığı, psikolojik baskı altına aldığı, mağduru küçümsediği, ekstra iş yüklediği, sözel şiddet uyguladığı görülmektedir. Psikolojik taciz süresi için katılımcılar çoğunlukla “sürekli” olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik bir tacizin kabul

Tablo 3.
Psikolojik Tacizin Gerçekleşme Sebeplerinin Ne Olduğu, Nasıl Gerçekleştiği ve Ne Süreyle Maruz Kalma Durumlarına Dair Bulgular (N: 11)

Psikolojik Tacizin Gerçekleşme Sebebi	Psikolojik Tacizin Nasıl Gerçekleştiği		Psikolojik Tacizin Süresi		
	f	f	f	f	
Sözleşmeli Öğretmen Olmam	10	Sözel Şiddet	3	Sürekli	8
Kişisel Sorunlardan Kaynaklı	1	Dedikodu	3	Bazen	3
		Küçümseme	3		
		Yasal Tehditler	6		
		Ortamdan Dışlama	4		
		Psikolojik Baskı	3		
		Arkadan İş Çevirme	1		
		İş Yükleme	2		

Tablo 4.
Katılımcıların Psikolojik Tacize Uğradıklarında Hissettikleri Durum (N: 11)

	f
Kötü Hissetme	7
Kızgınlık	2
Asosyalleşme	1
Performans Düşüklüğü	7
Meslekten Soğuma	2
İşten Atılma Endişesi	4
Güven Yitirme	1
Başarısızlık Hissi	1
Başkalarına Yansıtma	1

göstergelerinden birisi sistemli ve sürekli olmasıdır. Burada süreklilikten bahsediliyor olması psikolojik tacizin kabulü için önemli bir bulgudur. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K2:“...Benim arkamdan bazı şeyler söylendi. Diğer hocaların yanında benim prestijimin düşmesine neden oluyor. Bu da performansımı düşürüyor. Moralim bozuluyor. Üstlerinizin tavırlarından anlıyorum. Yanından geçerken selam vermeme, kale almama sanki bir öğrenci geçiyor gibi davranma ve devamlı olan durumlar.”

K3:“Göreve başladım ilk yıldan beri özellikle atama döneminde kadrolu veya sözleşmeli ayrımını bilmiyordum. Ama okulda sözleşmeli öğretmen olduğundan dolayı bana verilen eğitim ve seminerlerde insanlar bana sürekli herhangi bir yanlışlı durumda görevden atılacağımla söylediler... çabucak görevden atılabilirsiniz gibi cümleler kullanıldı. Bu durum karşısında pek bir şey yapamadım. Bu durum yaklaşık bir yıl sürdü.”

K4:“Aslında gerçekleşen bir olay değil de yaklaşık üç senedir psikolojik tacizin gerçekleştiğini düşünüyorum. Kimi zaman idare, kimi zaman meslektaşlarım tarafından farklı durumlarda gerçekleşiyor. Bazen sözleşmeli öğretmen olmaktan kaynaklı dışlanma, alttan alttan tehdit gibi durumlar şeklinde gösteriyor.”

K5:“Sözleşmeli öğretmen olduğundan dolayı sanki haklarımız yokmuş gibi davranılıyor. Baskıyı oluşturanlar her türlü şeyleri yapabileceklerini sanıyorlar. Bizim olmayan işleri bize yükleyiyorlar. 6 ay falan sürdü.”

K11:“Geçen seneki yardımcı müdürün yeni atandığım için benim bir şey bilmiyorum havasında davranıyordu. Konuşma şekli resmîyetin çok dışındaydı... Eminim ki 4-5 yılı dolan kadrolu bir öğretmen olsaydım o bunları rahatlıkta bana bir şey söyleyemezdi. Ben sözleşmeli olduğum için daha rahat yaptığını düşünüyorum. Kendisinin okuldan gitmesine kadar sürdü. Her olayda her fırsatta baskı yapıyordu ve yaklaşık bir yıl sürdü bunun gibi durumlar.”

Tablo 5.
Psikolojik Tacize Karşı Tepki Durumu (N: 11)

	f
Tepkide Bulunuldu	4
Tepkide Bulunulmadı	7

Tablo 6.*Tepkide Bulunanların Tepkiyi Nasıl Gerçekleştirildiği (N: 11)*

	f
Kendini sözel olarak savunma	3
Psikolojik tacizci ile iletişimini kesme	1

Katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarında neler hissettikleri durumuna bakılacak olursa çoğunluğun kendilerini kötü hissettiklerini, okullarında performans düşüklüğü yaşadıklarını, işten atılma endişelerinin olduğu, mesleklerinden soğudukları ve taciz durumunda kızgın oldukları gibi ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K11:"Atandığım ilk haftadan beri başladı. Ben de okula gelme isteği kalmadı."

K10:"Çok aşağılanmış hissettim. (Hüzünle) Şu an onu tekrar yaşıyorum da. O anda kendimi çok kötü hissettim. Müdürüm benim arkamdan konuştu. Kötü oldum ve okula gelmek istemedim. (ağlayarak) Buraya atanmış olmaktan nefret ettim. Hatta öğretmenliği bile bırakmayı düşünüyordum."

K9:"... böyle olaylar yüzünden meslekte hevesim kaçıyor. En basitinden bunu çocuklara da yansıtım. Mesela az bir ses çıkarmaları durumunda onlara kızmaya başlıyorum."

K7:"Öfkelendim. Kendi okuluma karşı soğudum."

K6:"Kendime güvenim azaldı. Özgüvenim bundan etkilendi. Kendimi başarısız olarak hissetme durumum oldu. Kendini sorgulama nedenlerim oldu."

Katılımcıların psikolojik tacize karşı tepki durumlarına bakıldığında; büyük bir çoğunluğu psikolojik tacize maruz kaldıklarında herhangi bir tepki vermedikleri görülmektedir.

Psikolojik tacize maruz kalıp tepki veren öğretmenlerinin tepkilerinin ne olduğu sorulduğunda; öğretmenlerin tepkilerini sözel olarak kendilerini savunmakla veya tacizciyle iletişimi kesmekle yetinmişlerdir. Bunun nedenini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda ise katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K7:" Tepkimi yönetim ile olan diyalogumu keserek yaptım. Böylece konuyu kapacağını ve üzerime gelinmeyeceğini düşündüm."

K8:" Tabii ki her insan kendini savunur. Hele hele haklı olduğunu düşündüğü bir konuda her türlü kendini savunur. Ben de arkadaşımın tepkilerine göre muamele buldum. Bana takındığı tavır ile ben de ona takındım."

Psikolojik tacize karşı tepki vermeyen katılımcılara bakıldığında; tepki vermemelerinin nedeni olarak sözleşmeli öğretmen kadrosunda olmalarından kaynaklı işlerini kaybetme korkusu olarak göstermişlerdir. Bunun nedenini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda ise katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

Tablo 7.*Tepkilerin Verilmeme Nedenleri (N: 11)*

	f
Sözleşmeli öğretmen olmaktan dolayı işten atılma korkusu	6
Yanlışını kendisinin görmesi için sabretmek	1

Tablo 8.*Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerimde Nasıl Bir Etki Bıraktığı Durum (N: 11)*

	f
Bir Etki Bıraktı	10
Bir Etki Bırakmadı	1

K4:" Kendimce bunlara karşı koymaya çalıştım fakat şimdi meslekten atılma korkusu oluyor. Seminerlerde ve eğitimlerde sürekli siz sözleşmelisiniz ya da herhangi bir idareci ile karşılaştığımız her durumda sözleşmeli olduğumuz hep hatırlatılıyor. Bundan dolayı genelde herşeyi kabullenip herhangi bir şey yapamıyorum."

K1:" Ben çok köprülerden geçtim o yüzden böyle durumlarda sükûnete bürünüyorum ve doğruyu kendilerinin görmesini sağlıyorum. Çokta fazla fiziksel saldırganlık veya lafla bir şey yapmıyorum. Daha çok sükûnek içinde doğruyu görmeleri zamana bırakıyorum. "

K2:"Başta tepki verdim baktım ki bu mobbing daha şiddetli bir hal alacak o yüzden kesmek zorunda kaldım. "

K3:" Açıkçası tepki veremedim. Bunun sebebi yani işten atılma korkusu ve sonuçta bir sözleşmeye imza atmıştım. Sağdan soldan duyduğum kadar insanlar rahatlıkla meslekten atıldıklarını."

K5:" Sözleşmeli olduğumdan kaynaklı haklarımın olmadığını hissediyordum. Herhangi bir tepki verdiğimde sorun olacağını düşünüyordum. Bundan dolayı tepki vermedim."

Katılımcıların psikolojik tacizin kişi üzerinde etki bırakıp bırakmadığı durumuna bakılacak olursa; Katılımcıların büyük bir çoğunluğu psikolojik tacizin üzerlerin herhangi bir etki bıraktığını söylemişlerdir. Bunun nedenini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda ise katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K10:" Kesinlikle bıraktı. İnsanlara kendi derdimi açmam gerektiğini öğrendim. Hiç bir ekşimi söylememem gerekiyormuş. Bir koyun güdülür gibi ben de bu okula gidip geleceğim. Ben buraya bir şeyleri yapmak için geldim fakat artık dört yılım tamamlayıp buradan işim bitti gideceğim gözüyle bakıyorum. "

K11:" Tabii ki de etkisi oldu ve hayatıma yansıdı. Sonuçta ben yeni atanan bir öğretmendim. Bir istek ile buraya geliyordum. İdealleriniz var. Olaya bambaşka bakıyorsunuz. Böyle sorunlara karşılaşıncı ve bütün sene devam edince isteyim bitiyor. Hem okula gelmek istemiyorsun bu her gün işkence haline dönüşüyor. Senin severek yapmak istediğin şey zorunlu hale geliyor. Bu sorunları ailene ve arkadaşlarına yansyorsun. "

Psikolojik tacizin kişi üzerinde bir etki bıraktığını söyleyen katılımcıların durumuna bakıldığında; meslekten soğuma,

Tablo 9.*Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerimde Nasıl Bir Etki Bıraktığı Durum (N: 11)*

	f
Güvensizlik	3
Meslekten soğuma	4
Gelecek Kaygısı	1
Sağlık Sorunları	4

Tablo 10.
Seyircilerin Psikolojik Tacize Karşı Tepki Durumu (N: 11)

	f
Evet Tepki Oldu	3
Hayır Tepki Olmadı	8

güvensizlik ve sağlık sorunları olduğu görülmektedir. Bunun nedenini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda ise katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K6:" Bu durum derse girme isteğimi ve hayatıma sıkıntı yaşamama neden oluyor."

K5:" Bende stres ve saç dökülmesi gibi bedenen etkiler bıraktı."

K4:" Gelecek kaygısı taşımaya başladım. Daha derin sorunlar yaşamaya başladım bu ruh halimi olumsuz etkiledi."

Katılımcıların psikolojik taciz sırasında tacize karşı meslektaşlarının tepkilerinin ne olduğu sorusuna verilen cevaplara bakılırsa; meslektaşlarının çoğunluğunun tepki göstermediği görülmüştür. Bunun nedenini öğrenmek amacıyla sorulan sorularda ise katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K10:"Meslektaşlarım daha çok beni telkin etmede yardımcı oldular. Bunlar geçer biz de yaşadık benzeri laflarla beni sakinleştirmeye çalıştılar. Zaten bu problemler sözleşmeli olmaktan kaynaklıdır, bugünler geçecek gibi telkinlerde beni burada tutmaya çalıştılar. Eğer onlar olmasaydı belki istifamı vermiş olurum. Onun dışında herhangi bir tepki vermediler."

K11:"Bu olaya karşı herhangi bir tepkileri olmadı. Genel olarak hepimiz sözleşmeli öğretmeniz. Sonuç olarak onun etkisi olduğunu düşünüyorum."

K7:"Onlarda sözleşmeli oldukları için ben de benzer durumlarda karşılaşıyorlar Bu yüzden bana hak verdiler ama herhangi bir tepki göstermediler. Çünkü yasalara dayandırılarak yönetim bize mobbing uyguluyor."

Katılımcıların psikolojik taciz sırasında meslektaşlarının tacize karşı verdikleri tepkiler genellikle psikolojik tacize karşı koyduğu, taraflara telkinde bulunduğu ve mağdura yol göstermiştir. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K6:" Bu konuyu meslektaşlarıma açtığımda meslektaşlarım bana hak verdiler yani meslektaşların tepkisi benden yana oldu. Bu konuda arkamda durdular. Bazı arkadaşlar yakın olduğu avukat arkadaşlarına yönlendiren oldu."

K10:" Meslektaşlarım daha çok beni telkin etmede yardımcı oldular. Bunlar geçer biz de yaşadık benzeri laflarla beni sakinleştirmeye çalıştılar."

Psikolojik tacize karşı üst yönetimin bakış açısı sorusuna katılımcıların üst yönetimlerin psikolojik tacizi doğal karşıladığı, mağduru koruduğu ve psikolojik tacizi desteklediği cevaplarını

Tablo 11.
Seyircilerin Psikolojik Tacize Karşı Verdikleri Tepki Durumu (N: 11)

	f
Psikolojik Tacize Karşı Koyma	2
Taraflara Telkinde Bulunma	1

Tablo 12.
Psikolojik Tacize Karşı Üst Yönetimin Bakışı (N: 11)

	f
Mağduru Koruyucu	3
Psikolojik Tacizi Doğal Karşılama	8
Psikolojik Tacizi Destekleme	3

verdikleri görülmektedir. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K4:" Bu olayları normalleştirdikleri için normal bir şey gibi geliyor. İdareciler öğretmen gözü ile olaylara bakamıyorlar."

K6:" Kendi verdikleri kararlarda doğru olduğunu düşündüklerinden bu kararları bize empoze etmeye çalışıyorlar bizim görüşümüzü aslında göz önünde bulundurmuyorlar."

K7:" Üst yönetimimiz bizlere karşı hep abi gibiler bunu net söyleyebilirim. Daha çok haklının yanındalar."Katılımcıların psikolojik tacizin yasal prosedürü hakkında bilgilerin olup olmadığı sorusuna yaklaşık yarısının kısmen bilgilerinin olduğu, diğer yarısının ise herhangi bir bilgilerinin olmadığı görülmektedir. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir

K2:" Tam detaylı olarak bilmiyorum."

K7:" CİMER yoluyla şikâyet edebileceğimi biliyorum."

K11: "Bir bilgim yok fakat mobbinge girdiğinin biliyorum. CİMER'e yazılırsa bir şekilde bir şeyler oluyor, bunu biliyorum."

Katılımcılar psikolojik tacizi yapan zorbanın öne çıkan özelliklerinden bahsederken; egolarının yüksek, otoriter, kuralcı, empati yok-sunu ve yeniliğe kapalı olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların belirttikleri örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

K11:" Özellikleri uzun süre bu mesleği yapan insanlar olması. Sanki hiç öğretmen olmamışlar gibi davranıyorlar. Yapmak istediğin her şeye karşı bir duruş var. Bu olmasın hep kendilerinin bildiği şey olsun havasındalar. Yeni bir şey yapmak istediğinde önünü kapatıyorlar ya da yardım istediğinde sen kendi başına yap diyorlar."

K10:" Kendisinin müdür olmasından kaynaklı buradaki her şeyin kuralını ben koyarım, ifade şu şekilde burası benim okulum. Benim okulum olduğu için benim dediklerim olur mantığında. Bu okulda bineceğimiz arabayı bile kendimiz değil kendisi ayarlayıp karar verdi."

K9:" Bir defa çok otoriter olmaya çalışıyorlar. Her şeye ben bilirim, her şeyi ben yönetirim, ben ne dersem odur düşüncesindedir. Ne kadar işini doğru yaparsan yap farklı alanlarda olsalar bile bir şekilde müdahale edebiliyorlar."

K4:"Kurallar ve prosedür gibi şeyleri önemsemiyorlar. Öğretmen hakkı konusunda yönetmenlikte yazılanları

Tablo 13.
Katılımcıların Psikolojik Tacizin Yasal Prosedürü Hakkında Bilgi Durumu (N:11)

	f
Bilgim Yok	5
Kısmen Biliyorum	6

Tablo 14.
Psikolojik Tacizi Yapan (Yapanlar) Öne Çıkan Özellikleri (N:11)

	f
Sinsidirler	1
Egoları Yüksekler	9
Otoriterler	4
Narsistler	1
Eksikliklerini Kapatmak İçin Başkalarına Saldırırlar	1
Kuralcılırlar	3
Empati Yoksunudurlar	1
Yeniliğe Kapalıdırlar	1
Çıkarıcıdırlar	1

uygulama konusunda aktif değil. İşleri tanıdık ahbablık üzerinden yürütmeye çalışıyorlar. Öğretmeni öğretmen olarak değil sanki sıradan biri gibi görüyor. Konuşma tarzlarından bile bunu net görebiliyoruz. ”

Tartışma

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarındaki düzenlemeler okul içinde birtakım olumsuzlukların doğmasına neden olmaktadır. Okul yönetiminin sözleşmeli kadrodan kaynaklı olarak öğretmenlere yasal güç aracılığıyla baskı kurmasının önü açıktır. Bu güç psikolojik taciz için yeterli olarak görülmektedir. Mağdur öğretmenlerin psikolojik tacizle mücadele için mevzuat bilgisine yeteri kadar vakıf olması psikolojik tacizin önlenmesinde etkilidir (Altıntaş & Karakaya, 2016, s. 197). Ancak yasal olarak psikolojik taciz konusundaki hukuki belirsizlikler durumu karmaşıktır. Kimi zaman okul yöneticileri yasal dayanaklardan hareketle öğretmenleri psikolojik tacize maruz bırakabilmektedir. Bu araştırmada okullarda kadro türünden kaynaklı olarak sözleşmeli öğretmenler üzerindeki psikolojik taciz konusu incelenmiştir.

Psikolojik tacizin kişi üzerinde nasıl bir etki bıraktığına dair elde edilen bulgularda katılımcıların büyük çoğunluğunun kendilerinde negatif etki bıraktığı, bu etkilerin meslekten soğuma, güvensizlik ve sağlık sorunları üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Psikolojik tacize maruz birey (mağdur), yaşadıkları neticesinde duygusal değişimlere, hayal kırıklıklarına, tolerans kaybına, öfkeye kapılabilmektedir. Mağdurların davranışlarındaki insanlarla ilgilenmede yetersizlik, kendini çaresiz hissetme, kontrol yetersizliği, şüpheli davranma, yüksek düzeyde mesleki risk alma ve düşük verimlilik gibi faktörler ortak belirtilerdir (Cardinell, 1980, ss. 9, 10). İşini kaybetme korkusu, sinirli hissetme, kötü hissetme, öğretmenin okul içerisinde performans düşüklüğüne neden olmaktadır. İş yerinde mağdurların kimler olabileceği ile ilgili tartışmalar mevcuttur. “Kimlerin mağdur olması daha kolaydır?” sorusuna cevap aransa muhtemelen en alt kademe çalışanlar (Yaman, 2009), zeki ve üretken olanlar denilebilir (Gün, 2009). Ancak Tetik (2010) bu tür durumlarda açık bir tutarlılıktan bahsedilemeyeceğini belirtmektedir.

Psikolojik tacize maruz kalan öğretmenlerin örgüt için negatif unsurları beraberinde getireceği bir gerçektir. Okul iklimi ve öğretme/öğrenmenin niteliği bu koşullardan etkilenebilmektedir (Gupta, 1981). Özellikle kamuda görev almanın zorlaşmasıyla birlikte öğretmenlerin kadro almaları zorlaşmıştır. Bu durum emek sömürüsüne kadar gitmektedir (Demirer, 2012,

s. 178). Bunun bilincinde olan kişi yapılan psikolojik tacizlere karşı sözleşmeli kadrosunda bulunmasından dolayı işini kaybetme korkusu yaşayabilmektedir. Zorbalık karşısında kendini savunması güçtür. Mağdurun bu yaklaşımı zorbanın elini güçlendirip psikolojik tacizin şiddetini ve süresini uzatabilmektedir.

Öğretmenlerin yaşadığı psikolojik tacizlerde okulda bulunan diğer öğretmenlerin/seyircilerin bu olaya karşı yalnızca mağdura telkinlerde bulunduğu ve zorbaya karşı herhangi bir tepki verilmediği görülmüştür. Seyirci öğretmenlerin zorbanın konumundan veya kendi konumlarından (sözleşmeli öğretmen olduklarından) psikolojik tacize karşı tepki vermede çekindikleri görülmüştür. Mağdur meslektaşlarının bu tepkisizliğini bir dışlanma olarak görmesi durumunda meslektaş yalıtımı, okul personeli arasında gruplaşma, diğer öğretmenler hakkında kötümser düşünceler ve dedikodu yapma gibi faktörler okul iklimini bozacağı (Gupta, 1981) ve çatışmalara sebep olacağı düşünülmektedir (Işıkhan, 2016).

Yapılan görüşmelerde psikolojik tacizi gerçekleştiren zorbalardan genel olarak kişilik tiplerinin; kendini beğenmiş, narsist ve yeniliğe kapalı, çokbilmiş, yetkiyi merkezde toplamaya çalışan kişilik tipleri oldukları görülmüştür. Örgütte statü ve görevlerin paylaşılması gibi önemli konularda belirsizliklere yer verilmemesi, görev tanımının belirli olması, hizmet standartlarının oluşturulması, kalite politikasının anlaşılması gibi unsurlarla zorba kişilik tiplerinin doğması zorlaşacaktır (Atman, 2012, s. 171).

Psikolojik tacizle mücadele kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Hattı olan ALO 170 çağrılara cevap vermektedir. Bu kapsamda psikologlar konu hakkında eğitilmiş ve hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmiştir (ÇSGB, 2017, s. 5). Mağdur psikolojik taciz sırasında haklarının ne olduğu ve nereye başvuracakları konusunda bu hat üzerinden yardım alabilmektedir. Ancak ne kadar etkili olduğu ya da yaygınlaştığı tartışma konusudur.

Sonuç ve Öneriler

1. Psikolojik tacizi engellemek adına mağdurun rahat ulaşabileceği ve korkmadan başvurabileceği şikâyet hattı kurulabilir.
2. Psikolojik taciz konusunda mağduru kollayacak yasalar ve yönetmenliklerin açıklığa kavuşması ve yorumunun belirginleşmesi sağlanabilir.
3. Psikolojik tacizin önlenmesinde şeffaf, denetlenebilir bir yönetim organına ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin karar sürecine katılımıyla başka bir deyişle öğretmenlerin güçlendirilmesiyle problem çözümüne katkı sağlanabilir.
4. Okul seminer dönemlerinde psikolojik taciz kavramı üzerinden eğitimler verilebilir.
5. Araştırmacılar için önerimiz ALO 170 şikâyet hattına gelen eğitim kurumlarıyla ilgili psikolojik taciz vakaları incelenebileceğidir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Siirt Üniversitesi Etik Kurulundan (Tarih: 31.12.2020, No: 115) alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – M.G., R.T.; Tasarım – M.G., R.T.; Denetleme – R.T.; Kaynaklar – M.G.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – M.G.; Analiz ve/veya Yorum – M.G., R.T.; Literatür Taraması – M.G., R.T.; Yazıyı Yazan – M.G., R.T.; Eleştirel İnceleme – R.T.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from Siirt University Ethics Committee (Date: 31.12.2020, No: 115).

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – M.G., R.T.; Design – M.G., R.T.; Supervision – R.T.; Resources – M.G.; Data Collection and/or Processing – M.G.; Analysis and/or Interpretation – M.G., R.T.; Literature Search – M.G., R.T.; Writing Manuscript – M.G., R.T.; Critical Review – R.T.

Declaration of Interests: The authors declare that they have no competing interest.

Funding: The authors declare that this study had received no financial support.

Kaynaklar

- Altıntaş, F. F., & Karakaya, A. (2016). Öğretmenler açısından hukuksal farkındalığın psikolojik tacize etkileri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 177-201.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 231-274.
- Cardinell, C. (1980). Teacher burnout: An analysis. *Journal of Action in Teacher Education*, 4(2), 9-10.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing, işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme. *Eskişehir Osman-gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 269-286.
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630. (doi:[CrossRef]).
- ÇSGB. (2017). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*. 4.Baskı çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı. Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Demirer, D. K. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1996). *Strategies of qualitative inquiry*. Sage Publications.
- Dictionary, O. (2000). *Oxford advanced learner's dictionary*. Oxford Press.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında psikolojik taciz: İşyeri sendromu (mobbing/bullying)*. Lazer Yayınları.
- Gupta, N. (1981). *Some sources and remedies of work stress among teachers* (pp. 2-11). National Institute of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED21496)
- Gürcüoğlu, S. (2019). Milli eğitim bakanlığı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kamu politikası açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(37), 26-48. [CrossRef]
- Işıkhan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. In Ç. T. Sendromu, M. Gülhan, Ü. & Yılmaz (Eds.), *Akciğer kanserinde destek tedavisi içinde* (ss. 366-391). TÜSAD eğitim kitapları Serisi.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 10. Basım. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koç, M., & Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. [CrossRef]
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275. [CrossRef]
- Liamputtong, P. (2013). The science of words and the science of numbers. *Research method in health: Foundations for evidence-based practice*. South Melbourne.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage Publications.
- Sert, G., Kurtoğlu, M., Akıncı, A., & Seferoğlu, S. S. (2012). Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalara bir bakış: Bir içerik analizi çalışması. *Akademik Bilişim*, 1(3), 1-8.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütlerde açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)* (2. Basım). Beta Basım A.Ş.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe sözlük* (11. Baskı). Atatürk kültür, dil ve tarih yüksek kurumu Yayınları.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikosiddet-mobbing*. Nobel Yayıncılık.
- Yaman, H., & Erdoğan, Y. (2007). İnternet kullanımının Türkçeye etkileri: Nitel bir araştırma. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 3(2), 237-249.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Extended Abstract

Introduction: Contracted teachers are more concerned about psychological abuse than permanent teachers due to their employment types, which causes a negative climate in the professional lives of the institution and their colleagues. The examination of this problem area, which is thought to have an important place in the prevention of negative school climate, makes the research important. The difficulties experienced by the contracted teacher within the institution because of the type of employment are often seen as a conflict. Most of the time, even the contracted teachers themselves are unaware that it is psychological abuse. This situation causes inadequate solution for the problem because there are uncertainties in the diagnosis of the problem. It should be noted that an important issue to be brought to the agenda with this study is to shed light on the source of the problem.

Purpose: This research aims to reveal the opinions of teachers who are appointed as contracted staff and who think they are subjected to psychological abuse because of the type of employment. In this study, it is assumed that the contracted teachers are subjected to psychological abuse because of the limitation of their personal rights according to the legal permanent teachers.

Methods: In order to conduct a deep research, qualitative method was preferred. The study group of the research consists of 11 contracted teachers selected by criterion sampling technique, one of the purposeful sampling methods. Teachers who work in contracted positions and who think that they have been subjected to psychological abuse because of the type of employment were taken as a criterion. The semi-structured interview form developed by the researchers was used as the data collection tool. In the interview form, there were questions about the practitioners of psychological abuse, the victim of psychological abuse, and the observer of psychological abuse, which are accepted as the components of psychological harassment. There were totally nine questions and the interview form was examined by two field experts. In this way, content validity and form scope validity of the measurement tool were provided. Face-to-face interviews were held for data collection. Before the meeting, each of them met individually by making an appointment with the contracted teachers. Afterward, the interview phase with teachers was initiated. Based on the examples given by the contracted teachers during the interview, the door was opened to drilling questions. The questions posed due to the nature of the semi-structured interviews were kept flexible. The data were analyzed by content analysis technique.

Discussion and Conclusion: Findings about how psychological abuse had an effect on the person showed that the majority of the participants had a negative effect on themselves, and these effects focused on disbelief from the profession, insecurity, and health problems. The individual (victim) who is subjected to psychological abuse can experience emotional changes, disappointments, loss of tolerance, and anger as a result of their experiences. In the interviews, the general personality typing of the bullies who committed psychological abuse has been observed and found that they are self-righteous, narcissistic, and non-innovative personality types who are knowledgeable and try to gather authority at the center.