

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma İlişkin Fenomenolojik Bir Araştırma¹

Ayşe KAZANCI TINMAZ², Ece YILDIRIM³

Öz

Bu araştırmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırmanın incelenmesidir. Araştırmaya konu olan yıldırma olgusu nitel araştırma desenlerinden olgubilim desenine göre ele alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu anaokullarında görev yapan 11 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Görüşmelerin çözümlenmesi ile okul öncesi öğretmenleri için yıldırmanın; anlamı, özellikleri, etkileri ile yıldırma verilen tepkiler ve yıldırmanın önlenmesi için öneriler temalarında kodlar ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgulara göre yıldırma; baskı yapma, kasıtlı dışlama olarak tanımlanmıştır. Katılımcılar; okul yöneticileri başta olmak üzere veli ve meslektaşlarından söylesel ve eylesel yıldırma maruz kalmıştır. Yıldırma davranışı daha çok mesleğin ilk yıllarında gözlenmekle birlikte ilerleyen yıllarda da yıldırma maruz kalanlar bulunmaktadır. Yıldırmanın, failerin bireysel özellikleri ile örgüt yönetiminden kaynaklanan sebepleri vardır. Maruz kalınan yıldırma öğretmenlerin sağlığı ve iyi oluş hali ile iş yaşamını etkilemiştir. Kendini savunma, geri çekilme, yasal yollara başvurma, üst yönetime bildirme ve okuldan ayrılma yıldırma verilen tepkilerdir. Öğretmenleri duygusal olarak yıpratın, iş motivasyonlarını, psikolojilerini olumsuz etkileyen, yalnız hissettiren bu sürecin önüne geçmede demokratik bir okul kültürünün okulda inşa edilmesi, okul öncesi öğretmenlerinin rollerinin belirginleşmesi ve toplumda okul öncesi eğitimin önemini anlaşılması için çalışmalar yapılması gerektiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Yıldırma, Okul Öncesi Eğitim, Okul Öncesi Öğretmeni

A Phenomenological Study on Mobbing Encountered by Preschool Teachers

Abstract

This research aims to examine the mobbing faced by preschool teachers. The mobbing phenomenon, which is the subject of the study, was handled according to the phenomenology pattern, one of the qualitative research designs. The research study group consists of eleven preschool teachers working in kindergartens. A semi-structured interview form developed by the researchers was used to collect data. Content analysis technique was used in the analysis of the data. With the analysis of the interviews, codes emerged in the themes of meaning and characteristics of mobbing, effects of mobbing, reactions to mobbing, and suggestions for preventing mobbing for preschool teachers. The interviewees thought that mobbing is a kind of pressure, and deliberate exclusion. Participants have been exposed to discursive and operational intimidation from parents, school administrators, and colleagues. Although mobbing behavior is primarily observed in the first years of the profession, some are exposed to mobbing in the following years. There are reasons of mobbing offenders originated from personal characteristics as well as organizational management. Exposure to mobbing has affected teachers' health and well-being, as well as working life. It has been determined that self-defense, withdrawal, taking legal action, reporting to senior management, and dropping out of school are among the methods of coping with mobbing. This process affected the teachers psychologically, emotionally and socially. To prevent mobbing; a democratic school culture should be built at schools, the roles of preschool teachers should be clarified, and studies should be carried out to understand the importance of preschool education in society.

Keywords: Mobbing, Preschool Education, Preschool Teacher

Gönderim Tarihi (Received): 21.03.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 23.10.2023

¹ Araştırma Makalesi: Etik Kurul İzin Belgesi (Kurul Adı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Tarih: 26.08.2022 Sayı No: 2022:704)

² Dr.Öğr.Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, ayse.tinmaz@omu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-4795-3346

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ece_ece_1990@hotmail.com, ORCID No: 0009-0009-4441-1876

Giriş

Yıldırma, günümüzde örgütlerde çalışanları rahatsız eden ve örgüte zarar veren önemli bir konu olup kamu ya da özel farklı örgüt türlerinde yapılan araştırmalar çalışanların yıldırma ile maruz kaldığını göstermektedir (Çoban, 2014; Demirel, 2009; Esin & Aktaş, 2015; Namie, 2021; Özek, 2022; Suggala, Thomas & Kureshi, 2020; Thomas & Harris, 2021). Workplace Bullying Enstitüsü tarafından yapılan araştırma sonucunda Amerika’da çalışanların %39’unun işyerinde kötü davranışlardan muzdarip olduğu tespit edilmiştir (Namie, 2021). Dünya Sağlık Örgütü’nün (2022) yayınladığı Dünya Ruh Sağlığı Raporu’na göre de çalışma çağındaki yetişkinlerin %15’inin bir ruhsal bozukluk yaşadığı ve işyerinde karşılaşılan şiddetin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirtilmektedir.

İlk kez Heinz Leymann (1990) tarafından, birisine karşı birlik kurma veya psikolojik terör biçiminde adlandırılan mobbing kavramı; ulusal literatürde psikolojik taciz (Demirel, 2009; Göktürk & Bulut, 2012; Tınaz, 2006) yıldırma (Akbaşlı, Diş & Durnalı, 2020; Baltaş, 2003; Çelebi & Taşçı-Kaya, 2014; Durusu & Cemaloğlu, 2019; Toker-Gökçe, 2006), psikolojik saldırı (Özdemir, Tosun, Bebiş, & Yava 2013), bezdiri (Sökmen & Mete, 2015) gibi farklı adlarla kullanılmıştır. Bu çalışmada ise kavramın “yıldırma” olarak kullanılması tercih edilmiştir. Yıldırma, “Çalışma yaşamında, bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde bir kişiye yönelik düşmanca ve etik dışı iletişim.” (Leymann, 1990), “Rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreç.” (Tınaz, 2006a) biçiminde tanımlanmaktadır. Tanımlarda da ifade edildiği üzere yıldırma davranışından söz edebilmek için tutum veya davranışın bir süreç izlemesi, sistematik bir biçimde görülmesi ve mağdur konumundaki bireye zarar vermesi gerekmektedir. Yıldırma amaçlanan; kişiyi savunmasız kılmak ve zayıf düşürmek (Göktürk & Bulut, 2012), itibarını zedelemektir (Garrick & Buck, 2022).

Leymann (1996) yıldırma davranışını beş başlığa ayırarak toplam 45 davranış tanımlamıştır. Bunlar; (I) bireyin iletişim kurma imkanının kısıtlanması, işiyle ilgili konularda sözel saldırıya maruz bırakma, sözel tehditler gibi iletişime yönelik yıldırma, (II) iş arkadaşlarının bireyle konuşmasının yasaklanması, işyerinde izole edilmiş bir ortamda çalıştırma gibi sosyal ilişkilere yönelik yıldırma, (III) hakkında dedikodu yapma, alay etme gibi bireyin itibarına yönelik yıldırma, (IV) bireye önemli bir görevin verilmemesi, anlamsız işlerin yüklenmesi gibi mesleki durumuna yönelik yıldırma ve (V) tehlikeli işler verme, fiziksel olarak tehdit etme, cinsel taciz gibi fiziksel sağlığa yönelik yıldırma. Bu olumsuz davranışların yıldırma kapsamında değerlendirilebilmesi için haftada en az bir kez ve en az altı ay devamlılık göstermesi gerektiği belirtilmektedir.

Yıldırma, çalışma ortamında iş arkadaşları ve yönetim tarafından ortaya çıkabilir (Leymann, 1990). Tınaz (2006b) yıldırmanın hiyerarşik olarak yukardan aşağıya veya aşağıdan yukarıya dikey biçimde gözlemlenebileceği gibi aynı hiyerarşik konumda bulunanlar arasında yatay olarak da görülebileceğini belirtmektedir. Yukarıdan aşağıya yıldırmanın sebepleri arasında; sosyal imaja tehdit algısı, yaş farkı, kayırma veya politik nedenler gösterilmekte iken yatay yıldırma kiskançlık, nefret, düşmanlık sebepleri arasında yer almaktadır. Yönü fark etmeksizin yıldırmanın genel sebeplerine bakıldığında, bu duruma sebebiyet verecek temel faktörlerin; failin ve mağdurun bireysel özellikleri ve buldukları bağlam, yönetimin zayıflığı, etik dışı uygulamalar olduğu ve bu faktörlerin birbiri ile etkileşim içinde hareket ettiği belirtilmektedir (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2014).

Yıldırmanın yönü ne olursa olsun çalışana ve örgüte pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Yıldırmanın çalışana etkileri konusunda Leymann sosyal ve psikolojik etkilere dikkat çekmektedir. Sosyal olarak; sosyal izolasyon, damgalama, gönüllü işsizlik, sosyal uyumsuzluk görülebilen, psikolojik olarak tam bir çaresizlik duygusu, öfke, endişe ve umutsuzluk biçiminde etkileri olabilir. Ayrıca depresyon, intihar, psikosomatik hastalıkların da yıldırma sonucu ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Leymann, 1990). Sağlık alanında yapılan bir meta analiz çalışmasında; çalışanlarda psikolojik şiddetle başlayan sürecin tükenmişliğe doğru evrildiği ve mobbing ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Özek, 2022). Yıldırma sonucunda örgütte takım çalışmalarının zarara uğrayacağı, örgütün verimliliğinin düşeceği belirtilmektedir (Davenport,

vd., 2014). Verimliliğin yanı sıra örgütler için imaj kaybı da zararlar arasında gösterilmektedir (Ertürk, 2013).

Eğitim örgütleri de yıldırmanın karşılaştığı örgütlerdir (Çelebi & Taşçı-Kaya, 2014; Çoban, 2014; Nanto & Boydak-Özan, 2016; Toker-Gökçe, 2012). Yapılan araştırmalar, öğretmenler yıldırma ile karşılaştıkça örgüt sağlığının zarar gördüğünü (Cemaloğlu, 2007) göstermekte ve yıldırma sonucu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı (Ertürk, 2015), örgütsel bağlılıkları (Akgül, 2020; Karakoç, 2016), iş performansları (Çetin, Özözen-Danacı & Kuzu, 2020) düşmektedir. Öğretmenler yıldırma maruz kaldıkça; tükenmişliğin (Turhan & Ergel, 2015), örgütsel sinizmin (Akkoc, 2020; Ayık, 2022; Cansever, 2017; Taştan, 2019), örgütsel sessizliğin (Akkoc, 2020) arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Farklı okul kademelerinde yapılan bu nicel araştırma sonuçları yıldırmanın eğitim kurumlarında olumsuz sonuçlarına işaret etmektedir. Bu çalışmaların yanında ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma algısını nitel yöntemle inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Ak Küçükçayır, 2016; Altunay, Oral & Yalçınkaya, 2014; Bozbayındır & Eken, 2018; Can & Çağlar, 2017; Çelebi & Taşçı-Kaya, 2014; Koçak, 2018). Görüldüğü üzere bir araştırma konusu olarak yıldırma ile ilgili çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Bununla birlikte okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma ile ilgili ise sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Yıldırma konusunu alan bir sistematik derleme çalışmasında da yıldırma konusunda nicel araştırmaların ağırlıklı olduğu ve Türkiye’de okul öncesi düzeyde çalışmaların çok sınırlı olduğu belirtilmiştir (Dolapçı & Cemaloğlu, 2022). Ayrıca okul öncesi öğretmenlerinin sorunlarını araştıran çalışmalarda yıldırma, tespit edilen sonuçlar arasında yer almaktadır (Bayar, 2021). Karşılaşılan bu sorunun okul öncesi öğretmenlerinin deneyimleri çerçevesinde derinlemesine çözümlenmesi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Elde edilen bulguların ilgili literatüre katkı sağlamanın yanında yıldırma maruz kalmış veya maruz kaldığını henüz fark edemeyen öğretmenlerin karşılaştıkları süreci anlamlandırabilme ve yıldırmanın olası etkilerine karşı önlem alabilmeleri konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede bu araştırmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırmanın derinlemesine incelenmesidir. Çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Okul öncesi öğretmenleri yıldırma kavramını nasıl anlamlandırmaktadır?
- Okul öncesi öğretmenleri karşılaştıkları yıldırma davranışlarını nasıl açıklamaktadır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırmanın etkilerine yönelik algıları nasıldır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma tepkileri nasıldır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin okullarda yıldırmanın önlenmesine yönelik algıları nasıldır?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın deseni nitel araştırma desenleri arasında yer alan olgubilimdir. Olgubilim deseni, farkında olunan durum ve deneyimlere yönelik derinlemesine bir anlayış ortaya koymayı amaçlar (Yıldırım & Şimşek, 2018). Araştırmanın odağındaki olgu, yıldırma deneyimidir. Yıldırma deneyiminden bahsedebilmek için bireyin sistematik olarak yıldırma maruz kalması, yıldırma belli bir süre deneyimlemiş olması gerekmektedir. Bu açıdan okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma derinlemesine incelemeyi amaçlayan bu çalışmada olgu bilim deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 11 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcılar ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme ile seçilmiştir. Ölçüt örneklemede, çalışmanın problemi doğrultusunda belirlenen niteliklere katılımcıların sahip olması gerekmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2018). Yıldırma bahsedebilmek için Leymann (1996) en az altı ay sürekliliğe dikkat çektiği için katılımcıların belirlenmesinde en az iki eğitim öğretim dönemi yıldırma maruz kalmış olma ölçütü olarak belirlenmiştir. Kartopu örnekleme ile de yıldırma deneyimi olan öğretmenlerin bu deneyimi yaşadığını düşündüğü öğretmenleri önermesi ile farklı katılımcılara ulaşılması sağlanmıştır. Katılımcıların özellikleri Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Görüşme Süreleri

Katılımcılar	Eğitim Durumu	Cinsiyet	Kıdem (yıl)	Görüşme süresi
Zeynep	Lisans	Kadın	13	42 dk
Elif	Lisans	Kadın	9	44 dk
Sevda	Yüksek Lisans	Kadın	7	44 dk
Ebru	Lisans	Kadın	10	62 dk
Nihal	Lisans	Kadın	13	55 dk
Büşra	Lisans	Kadın	11	52 dk
Ali	Yüksek Lisans	Erkek	17	42 dk
Sevgi	Lisans	Kadın	10	48 dk
Gül	Lisans	Kadın	10	47 dk
Aslı	Lisans	Kadın	10	60 dk
Eda	Lisans	Kadın	16	53 dk

Tabloda görüldüğü üzere, görüşmeye katılan öğretmenlerin birisi dışında diğerleri kadındır. İki kişi yüksek lisans, altısı lisans mezunudur. Mesleki kıdemleri 7-17 yıl aralığında değişmektedir.

Verinin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada veri toplamada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında yıldırma, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, mobbing, bezdirme kavramları literatürde taranmış ve dokuz soruluk soru havuzu oluşturulmuştur. Soru ifadelerinde katılımcıların yıldırma deneyimlerini ortaya çıkaracak sonda sorulara da yer verilmiştir. Ardından taslak görüşme formu bir Türkçe dil uzmanı, bir ölçme ve değerlendirme uzmanı ve bir eğitim bilimleri bölümü öğretim üyesinin uzman görüşüne sunulmuştur. Gelen görüşler doğrultusunda soru sayısı sabit kalmakla beraber bir soru ifadesi değiştirilmiştir. Bu haliyle form iki öğretmene soruların anlaşılabilirliğinin incelenmesi amacıyla sunulmuş ve sorular anlaşılır bulunmuştur. Tüm bu aşamalar neticesinde görüşme formu son şeklini almıştır. Görüşme formunda kişisel bilgiler yanında araştırmanın amacı ile ilgili dokuz tane açık uçlu soru ve sonda sorular bulunmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorulara; “*Yıldırma kavramı sizin için neyi çağrıştırmaktadır? Meslek hayatınızda yaşadığınız yıldırma örneği verir misiniz? Karşılaştığınız yıldırma sizi nasıl etkiledi? Sizce yıldırma önlenemez bir olgu mudur?*” örnek verilebilir. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 26.08.2022 tarihinde 2022-704 sayılı alınan etik kurul izni sonrasında görüşmeler başlamış ve iki ay sürmüştür. Veri toplamayı sonlandırmaya kod doygunluğuna göre karar verilmiştir. Görüşmelerin tamamında katılımcıların rızası ile ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler 42-62 dakika aralığında sürmüştür.

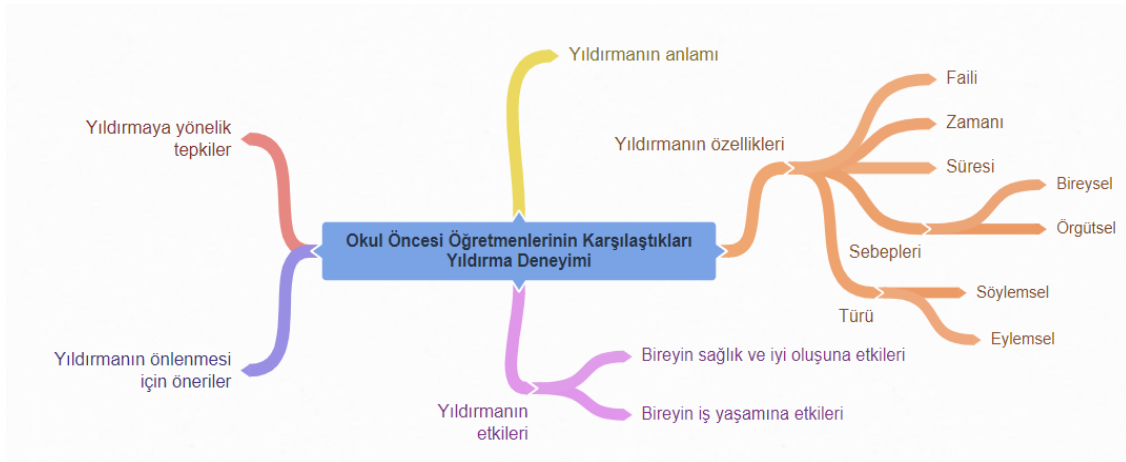
Görüşmelerden elde edilen verileri analiz etmek için nitel içerik analiz tekniğinden yararlanılmıştır. İlk olarak ses kayıtları yazıya aktarılmış ve 45 sayfalık bir metin elde edilmiştir. Ses kayıtları ve metinler birkaç defa okunarak veri kaybının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Daha sonra her bir soruya katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerinde ön kodlama yapılmıştır. Yapılan ön kodlama üzerinde tekrar çalışarak kodlamaya son hali verilmiştir. Elde edilen kodlar, alt tema ve temalar altında gruplandırılarak analiz işlemi devam etmiştir. Yıldırmanın; sebepleri ve türünde ayrıca kategori ortaya çıkmıştır. Bulguların sunumunda katılımcı görüşlerine doğrudan yer verilmiştir. Bulgularda tema ve alt temalar, Coogel aracılığı ile görselleştirilmiş ve tablolarda detaylı olarak kodlara yer verilmiştir.

Nitel araştırmalarda araştırmanın güvenilirliği ve geçerliğini artırmak için birtakım öneriler sunulmaktadır (Büyüköztürk vd., 2018; Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012). Bu kapsamda araştırma güvenilirliğinin sağlanması için görüşme öncesinde katılımcılarla bir süre sohbet edilmiş ve katılımcıların rahat cevap verebilmeleri için görüşme süresi mümkün olduğunca uzun tutulmaya çalışılmıştır. Alınan ses kaydının sadece araştırmacılar tarafından araştırma kapsamında kullanılacağı ve araştırma metninde kimliklerinin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Bulguların sunumunda katılımcılar için farklı isimler kullanılmıştır. Ayrıca görüşmeler yazıya geçtikten sonra incelemek isteyip istemedikleri sorularak çıkarmak istedikleri bölümlere yönelik görüşleri alınmıştır. Araştırmanın iç

geçerliği için bulguların kendi içinde tutarlılığına dikkat edilmiş, dış geçerliği için ise araştırma yönteminde araştırma süreci ile ilgili detaylı bilgi verilmiştir.

Bulgular

Katılımcı görüşlerinin çözümlenmesi sonucunda; yıldırmanın anlamı, yıldırmanın özellikleri, yıldırmanın etkileri, öğretmenlerin yıldırımaya yönelik tepkileri ve yıldırımaya karşı öneriler temalarında bulgular ortaya konulmuştur. Şekil 1’de tema ve alt temalar görülmektedir.



Şekil 1. Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma deneyimine yönelik analiz şeması

Aşağıda elde edilen bulgular katılımcı görüşleri ile desteklenerek sırayla paylaşılmıştır.

1. Yıldırma Kavramına İlişkin Bulgular

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin yıldırımaya nasıl anlamlandırdığına yönelik elde edilen verinin çözümlenmesi ile sekiz kod ortaya çıkmıştır. Okul öncesi öğretmenlerine göre yıldırma kavramı; baskı yapma, adaletsiz tutum ve davranış, kasıtlı dışlama, gözetleme, arkadan konuşma, pasifleştirme, rencide etme, etik dışı davranış olarak açıklanmıştır.

Tablo 2

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yıldırma Kavramına Yönelik Görüşleri

Tema	Kod	Zeynep	Elif	Sevda	Ebru	Nihal	Büşra	Sevgi	Ali	Aslı	Gül	Eda
Yıldırmanın anlamı	Baskı yapma	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Adaletsiz tutum ve davranış			x	x					x	x	x
	Kasıtlı dışlama			x	x	x			x	x	x	x
	Gözetleme			x				x		x		
	Arkadan konuşma						x	x				
	Pasifleştirme								x		x	
	Rencide etme						x					
	Etik dışı davranış											x

Katılımcılardan; Sevda, “Bireyin birçok konuda mağdur edilmesi, haksızlığa uğraması, adil bir ortamın birey için var olmaması anlamına gelir bence. İnsanların duygusal anlamda çöküş yaşamalarına hatta sağlıklarının bozulmasına sebep olabilir...” biçiminde tanım yaparken Ebru yıldırma kavramını doğrudan okul yönetimi ile ilişkilendirerek tanım yapmıştır: “Öğretmenin moralini bozacak, motivasyonunu düşürecek işini muntazam şekilde yapmasını engelleyecek her türlü ayrımcı baskıcı idare tutumudur...”; Nihal, “...insanın, bir grubun bir kimseye yapmış olduğu psikolojik saldırı, şiddet veya kabadayılık... kişiyi dışlayıcı bir harekette bulunulması, rencide olarak nitelendirebiliriz...”; Gül, “...Hukukuna uydurup etik olmayan biçimde davranmak... kişinin işini yapmasını engelleyecek her şey...” biçiminde yıldırımaya ifade etmiştir. Ali ise yıldırma sebepleri

üzerinden kavramın ortaya çıkışına yönelik, “Çok sevilen biriysen veya işini onlara göre daha iyi yapıyorsan veya kişisel olarak yöneticimize veya iş arkadaşlarımızla bir sıkıntınız varsa seni o ortamdan uzaklaştırmak için, oradan koparmak için yani kasıtlı, sürekli yaptıkları davranışlar diyebiliriz.”; şeklinde düşüncesini açıklamıştır.

2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma ile İlgili Bulgular

Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları konusunda elde edilen bulgulara göre; yıldırmanın faili, türü, sebepleri, süresi, zamanı alt temaları ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 3 ve Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 3

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırmanın Özelliklerine Yönelik Ulaşılan Bulgular

Alt Tema	Kategori*/Kod	Zeynep	Elif	Sevda	Ebru	Nihal	Büşra	Sevgi	Ali	Aslı	Gül	Eda
Yıldırmanın faili	Veli	x	x	x	x	x	x	x				
	Okul yönetimi	x		x	x	x		x		x	x	x
	Meslektaş Yardımcı personel	x				x			x			x
Yıldırmanın türü*	Söylemsel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Eylemsel	x		x	x	x	x		x	x	x	x
Yıldırmanın süresi	İki eğitim dönemi	x	x	x		x	x	x	x			x
	İki eğitim döneminden fazla				x					x	x	
Yıldırmanın zamanı	Mesleğin ilk 2 yılı	x	x	x		x	x		x			x
	3 yıl ve sonrası				x			x		x	x	x
Yıldırmanın sebepleri	Öğretmene bakış		x	x	x	x	x	x			x	x
	Güç gösterisi			x	x					x	x	x
	Rekabet	x		x								
	Yetki kaybetme endişesi					x		x		x		
	Bencilik	x				x			x			
	Hırs, kıskançlık	x				x			x	x	x	x
	Baskıcı yönetici anlayışı			x	x						x	
	Zayıf yönetim becerileri			x	x					x	x	x
	Gruplaşmalar								x		x	x
	Bireysel mutsuzluklar			x								
Cinsiyetçi yaklaşım								x				

*Yıldırmanın türü ile ilgili sütun kategori için diğerlerinde kod için kullanılmıştır.

Katılımcıların yıldırma ile ilgili yaşadıkları kişiyeye yönelik görüşleri incelendiğinde; ikisinin veli, okul yönetimi ve meslektaşları tarafından, üçünün veli ve okul yönetimi tarafından yıldırma ile karşılaşmışlardır. Katılımcılardan Elif ve Büşra sadece veli tarafından, Aslı ile Gül sadece okul yönetiminden, Ali sadece meslektaşları tarafından, Eda hem okul yönetiminden hem de yardımcı personel tarafından yıldırma ile karşılaşmıştır. Sevda, Ebru ve Sevgi okul yönetimi ve velilerden, Zeynep ile Nihal ise bunlara ek olarak meslektaşlarından yıldırma ile karşılaşmışlardır. Ebru, Aslı ve Gül yıldırma ile iki eğitim öğretim döneminden fazla maruz kalırken diğerleri iki eğitim öğretim dönemi maruz kalmıştır. Ebru, Sevgi, Aslı, Gül mesleklerinin üçüncü yılı sonrasında yıldırma ile karşılaşmışlardır. Ebru, Sevgi, Aslı, Gül mesleklerinin üçüncü yılında yıldırma ile karşılaşmıştır. 16 yıl mesleki kıdeme sahip Eda öğretmen mesleğinin ilk yılında iki dönem boyunca yaşadığı yıldırma ile karşılaşmış ve on yılı aşttıktan sonra okuldaki yardımcı personelden yaşadığı yıldırma ile karşılaşmıştır. Eda öğretmen mesleğinin ilk yılında okul müdürünün yaptığı ayrımcılıktan ötürü iki eğitim dönemi yıldırma yaşamıştır. Sınıfta ihtiyaç duyulan malzemenin adaletli dağıtılmaması, alaycı ifadeler, küçük düşürmeye çalışma yaşadıkları durumlar arasındadır. Mesleğinin on yılını aşttıktan sonra ise okulda görevli olan yardımcı personelin sözlü tacizlerine maruz kalmış ve okul mutfağında kişisel eşyaları kasıtlı bir biçimde personel tarafından kırılmıştır. Olay sonunda dilekçe ile yazılı şikayette bulunmuştur. Diğer bir örnek olarak en uzun süre yıldırma ile karşılaşan Gül’ün deneyimi verilebilir. Gül öğretmen, beş yıl görev yaptığı okulda okul müdüründen yıldırma ile karşılaşmıştır. Okul müdürünün okulda iki öğretmen ile

aşırı samimi olup diğerleri ile sınırlı iletişim kurması dikkat çekicidir. Branşı gereği okul müdürü ile sık iletişim kurması gerekirken müdürün iletişim kanallarını kapatması, görmezden gelmesi, öğrencileri için sunduğu fikirlerin dikkate alınmaması kendisinde ciddi bir motivasyon kaybına yol açmıştır. Görev süresi dolmasına rağmen özel sebeplerden ötürü o okulda çalışmaya devam eden Gül, yeni okuluna geçtikten sonra yaşadığı olumsuz sürecin kendini ne kadar derinden etkilediğini gördüğünü belirtmektedir.

Elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştığı yıldırma söylemsel ve eylemsel olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Elif ve Sevgi sadece söylemsel yıldırma maruz kalmışken diğerleri hem söylemsel hem de eylemsel yıldırma maruz kalmıştır. Tablo 4'te ulaşılan kodlara yer verilmiştir.

Tablo 4
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırmanın Türü

Alt tema	Kod	Katılımcı
Söylemsel	Gereksiz ve yersiz eleştiri	Elif, Sevdâ, Büşra, Sevgi, Ali, Aslı
	Fikirlerini dikkate almama	Ebru, Gül
	Azarlama (küçük düşürme)	Sevdâ, Nihal, Ali, Aslı, Gül, Eda
	Başarının, çabanın takdir edilmemesi	Sevdâ, Ebru, Nihal, Ali, Gül
	Kıyaslama	Zeynep, Sevdâ, Sevgi
	Sınıf içi etkinliklere müdahale	Elif, Büşra
	Dedikodu	Büşra, Sevgi, Ali, Aslı
	Bilgi saklama	Zeynep, Gül
	Tehdit etme	Sevdâ, Ebru, Büşra, Aslı
	Bağırma	Sevdâ, Aslı
	İletişim kurmaktan kaçınma	Ebru, Aslı, Gül
	Sözlü taciz	Eda
	Eylemsel	Aşırı kontrol ve denetim
İş yapmasını engelleme		Ebru, Aslı
İş yükünü artırma		Zeynep, Ebru, Aslı
Uygun olmayan vakitlerde telefonla rahatsız etme		Elif, Büşra
Ayrımcılık yapma		Sevdâ, Ebru, Ali, Aslı, Gül
Görmezden gelme		Ebru, Aslı, Gül
Veliyi kışkırtarak öğretmeni şikâyet ettirme		Ebru
Haksız yazılı suçlama		Sevdâ
Kişisel eşyaya zarar verme		Eda

Söylemsel yıldırma arasında; gereksiz ve yersiz eleştiri, fikirlerini dikkate almama, azarlama, çabanın takdir edilmemesi, iletişim kurmaktan kaçınma, dedikodu yapma, sınıf içi etkinliklere müdahale, bilgi saklama, kıyaslama, bağırma, tehdit etme, sözlü taciz kodları ortaya çıkmıştır. Eylemsel biçimde karşılaşılan yıldırma; görmezden gelme, aşırı kontrol ve denetim, iş yükünü artırma, uygun olmayan vakitlerde telefonla rahatsız etme, iş yapmasını engelleme, ayrımcılık yapma, haksız yazılı suçlama, kişisel eşyaya zarar verme ve yöneticinin veliyi öğretmene karşı kışkırtarak şikâyet ettirmesi kodları ortaya çıkmıştır.

Söylemsel yıldırma arasında ortaya çıkan küçük düşürme ve eylemsel yıldırma arasında görülen haksızca yazılı suçlamaya Sevdâ'nın yaşadığı olay örnek verilebilir. Sevdâ okul müdürünün veli-öğretmen arasında yaşanan sorunda kendini desteklememesi ve küçük düşürmesini şu şekilde açıklamıştır:

“... Biliyorsunuz ki 23 Nisan Bayramları tüm çocuklar için değerlidir ve hazırlıklar birkaç ay öncesinden başlar. Veliler de aynı şekilde tüm imkanlarını sağlamaya çalışırlar. O yıl valilik tarafından gelen bir yazıda kutlamalara velilerin alınmaması bildirildi. Bu durumu açıklamak da bize düştü. Velilere böyle bir şeyi söylemek için seçilmek ateşe atılmak gibiydi... velilere durumu açıklamaya çalışırken kargaşa çıktı, üstümüze yürüdüler ve sonra da müdürün odasına gittiler... müdürün durumu düzelttiğini, düşüğümüz durumdan bizi kurtaracağını düşünmüştük fakat durum hiç de öyle değildi. Müdürümüz bizi çağırduğunda boş kağıtları müdür yardımcısına

vererek hakkımızda tutanak yazmasını istedi. Emre uymamak ve velileri galeyana getirip müdürün yanına gitmelerini istemekle suçlandık. Bizi bu kadar çabuk gözden çıkarmasını anlayamadım açıkçası. Durumun anlaşılması için dil döktüğümü ağladığımı hatırlıyorum ve sonucunda hiçbir özür olmadan odadan çıkarıldığımızı...” Sevda

Sevda yukarıda belirtilenlerin yanında okul müdürünün başarıyı takdir etme yerine sürekli karşılaştırma yaparak yıkıcı bir etki yarattığını şöyle açıklamıştır: “...Okul öncesinde her sene yapılan sergi var. Zümre başkanı olduğum sene, bu konuyla ilgili birçok kez uyarılarda bulunmuştu. En son başka bir okul ile karşılaştırma yapmasına tahammül edemedim. Yaptıklarımızı hiç yerine koymasına dayanamadım. Sesimi çıkardım fakat öyle bir bağırış tepkiyle karşılaştım ki hafif baygınlık geçirdim. Daha sonra duruma ilgili çalışan ablaya değerli bir öğretmen olduğumu söylemesini istemiş. Keşke verdiğim emekleri görseydi. Çünkü okul ve çevresinde gerçekten ismi duyulan bir öğretmen olmuştum. İşime olan bağlılığım ve sorumluluğumu görmedikçe ve üstüne böyle şeyler yaşadıkça kendimi yetersiz hissediyordum. Kendine karşı acımasız olan ben, bu durum karşısında gerçekten zor günler yaşadım.”

Ebru, karşılaştığı yıldırımın başlıca aktörünün okul müdürü olduğunu şöyle açıklamıştır:

“... veliyle problem yaşadım ve yönetici velinin tarafını tuttu, veliye hoş görünmek istediler o yüzden de beni gözden çıkardı. Oysaki veliden yana ciddi bir şikayetim vardı. Sınıfa geliyor çıkmıyordu. Uyar uyar işe yaramadı... idare, ben çekiyim konuşmayayım olayı örtbas edeyim velinin gözünde bir problem oluşmasını istedi... hatta veliyi beni şikayet etmesi için yönlendirdi, veli beni şikayet etti. Şikayet ettiğinde açıkçası olay çözüldü çünkü benim haklı olduğum anlaşıldı. Ben veliden kurtuldum ama bu süreçte idareyle yaşadıklarım beni çok olumsuz etkiledi çünkü veli okula gelip tehdit etti, eşimi tehdit etti, eşimle aynı okulda çalışıyorum... velinin tehdit ettiğini gördüğü halde müdür yanımıza gelmedi, neden diye sorduğumuzda canım istemedi dedi, düşünebiliyor musunuz... ilçe duyunca idarenin de bizim üstümüzdeki baskı arttı. İş yapamaz hale geldim... yaptığımız etkinlikleri engellemek istedi, yapamazsınız dendi. Düşünün gezi düzenliyoruz, dilekçe veriyoruz, aynı dilekçeyi üç kere geri gönderiyor, uğraştırıyor, eksik bulmaya engellemeye çalışıyor...”

Müdürün ayrımcı davranması ile ilgili olarak Ebru ayrıca şu örneği vermiştir: “... Mesela bir gün bütün öğretmenler dersten çağırılmış ve pasta kesilmiş, benim yardımcım bile gidip pasta yiyor beni çağırıyor. Bir de müdür gelip diyor ki sen zaten gelmezdin değil mi?” Aslı öğretmen de bir yıl boyunca okul müdüründen yıldırımaya maruz kaldığını düşünmektedir. Müdürün kendisi ile konuşurken yüzüne bakmaması, dönem sonu hazırladığı öğrenci karnesini yapıcı bir öneri getirmeden “olmamış” diyerek dört kez hazırlatması, iletişim kurmaktan kaçınma ve iş yükünü artırmaya örnek verilebilir.

Sevda ve Sevgi de okul müdürünün “kontrol” anlayışından kaynaklı yaşadığı sorunu aşağıdaki biçimde açıklamışlardır:

“Okul müdürümüz sürekli müdür yardımcısını göndererek kontrol ediyordu bizleri. Üstelik kamera ile de sınıfımı izliyordu. Kapılarda minik cam pencerelerden de ara ara gelip izlediğini söylediler. Birkaç kere ben de şahit olmuştum. Sanki her yerde onun göz hapsindeydik. Bir gün farkında olmadan sınıf kapısında çalışan temizlik görevlisi ile diyaloga geçtim diye hemen müdür yardımcısını göndermişti. Açıkçası çok stres veriyordu sürekli izlenilmek...” Sevda
“İdaremez mesela sürekli sınıftaydı, sürekli hangi etkinliği yaptığımız haftalar öncesinden istiyordu. Beğenmezse değiştiriyordu, kendi etkinliğini yaptırmaya çalışıyordu. Veliyle iletişime girdiğimiz zaman veli gidince hemen odaya çağırıyor böyle demeniz lazımdı şunu söylemeniz lazımdı gibi öğütler veriyordu... sürekli eksikliğini görüp açığını aradığı için önce kendini sorguluyorsun... bir gün onun

odasında biz defterlerinizi yazıyorduk sandalye yoktu, ben onun sandalyesine oturmuştum ertesi gün ise beni odasına çağırmıştı işte, 'hocam, oturduğunuz yere dikkat edin, orası benim sandalyem', dedi." Sevgi

Elif, mesleğinin ilk yıllarında velisinden gördüğü yıldırımadan bahsetmiştir. Velinin etkinliklere karışması, etkinliklerin amacını sorgulaması, çocuğunun terlemesi, tuvalete gitmesi vs. bakımı ile ilgili gereksiz ve çok geç saatlerde aramasını örnek olarak vermiştir.

"İlk yıllarımda tecrübesiz olduğum için velilerimden gördüm ... okulda yaptırdığım etkinliklere veliler takılıyorlardı, bu etkinliğin amacı neydi gibi... Nasıl diyeyim sürekli aramak, işte aramaması gereken saatlerde. Çocuğun okuldaki bazı sorumluluklarını da bize bindirdiler... çocukların okulda kaybettikleri araç gereçleri diyelim ki işte sulukları kalemleri vs. bunlar neden yok, gibi gereksiz aramalardan bahsediyorum. Gece mesela çok geç saatlerde 10, 11. Sonuçta bizim de bir aile düzenimiz var..."

Elif, veliden gördüğü bu yaklaşımın okul öncesi öğretmenliğine bakışın "bakıcılık"tan öteye gidememesi ile ilgili olduğunu düşünmektedir. Ayrıca velinin hakkında dedikodu yapması, mesleğine saygı duymaması kaynaklı yaşanan süreci şöyle açıklamıştır:

"Öğrencinin ailesi öğrencinin üstün zekalı olduğunu düşünüyordu ama bununla ilgili hiçbir belgesi, hiçbir raporu yoktu. Çocuk başkalarına vurabilir, çocuk kafasına göre bağırabilir, çağırabilir, etkinliklere katılmayabilirdi onlara göre, aile böyle istiyordu... ben bunu yapmadığım için de gece gündüz aramalar ve sokakta gördüğünde bu öğretmen hiçbir şey bilmiyor tarzında konuşmalar ve çocuğuna karşı hiçbir uyarıda bulunulmaması, idareye gelip durmadan şikayet etme, ilçe milli eğitime gidip şikayet etme... hiçbir karşılık alamadığımda daha çok öfkeleniyordu aile, hem çocuğunu okula gönderiyordu hem hiçbir velinin şikayetini kabul etmiyordu, hem de çocuğuna ayrıcalıklı davranılmasını istiyordu ve bunların bütün sorumlusu olarak da beni görüyordu..."

Sevgi de yıldırımaya veliler tarafından maruz kaldığını aşağıdaki düşüncelerde belirtmiştir:

"... velilerim tarafından ayrı bir grup kurulması, gruptan olur olmaz işte şikayetlerini birbirlerine bildirmeleri, birbirlerini olumsuz etkilemeleri... birbirlerini kıskartması sonucu olumsuz dönüşleri insanı soğutuyor. Bunlar uzun süreli olursa artık yaptığın işten mutlu olmuyorsun, sanki bir eksik varmış da sen daha öncesinde görmemişsin gibi belli bir süre öyle etkiliyor... daha farklı kurumdan gelen öğrencimin annesinin beklentilerini okul olarak karşılayamadığımız için, çünkü geldiği kurum aktivite olarak materyal olarak daha zengin bir okulmuş, beklentileri karşılanamayınca olumsuz düşüncelerini sınıfa yansıttı işte onun arkasından diğer veliler geldi..."

Ali, mesleğinin başlarında meslektaşlarından gördüğü yıldırma davranışını şöyle açıklamıştır:

"...benim iş arkadaşlarımla sıkıntılar vardı şöyle. Ben oraya yeni gelmiştim adaptasyon sürecindeydim fakat orada senelerdir çalışan üç tane öğretmen kendileri bir düzen kurmuşlar, velilerle belli bir iletişim şekli kurmuşlar... ben bunun dışına çıkıp velilerimize daha samimi iletişim kurmam, kapıda bir görüşmem, bir konuşmam, hal hatır sormam kendileri yapmadığı için gözüne batmaya başladı... sadece onla da kalmadı, okulda yemekhane kullanımı, sınıf kullanımı yaptığım her şey onlara sorun olmaya başlamıştı..."

Eda ise mesleğinin başında okul müdürü tarafından maruz kaldıklarına şu örneği vermiştir:

“Okul müdürü çeşitli şekillerde, sürekli şekilde sürdürdü. Okul malzemelerini diğer sınıfa yağdırıp benim sınıfıma vermedi, göz göre göre ayrımcılık yapıyordu. Ses çıkarınca üzerime yürüdü ... diğer anasınıfta öğretmeni de kadındı. Onunla gayet ilişkileri iyiydi. Mesela ona hitap ederken hoca hanım diye hitap ediyordu bana hitap ederken ... hanım diye hitap ediyordu. Yani sen öğretmen değilsin tavırları...”

Eda ayrıca yardımcı personelden yıldırma maruz kalmıştır. Okulda görev yapan yardımcı personel başlarda sözel taciz ile rahatsız etmiş sonrasında kişisel eşyasına zarar vermiştir. Eda yaşadıklarını şu şekilde açıklamıştır:

“... ben çocuklarımla yalnız yaşayan bir kadınum. Eşimden ayrıldım... yardımcı personel işte hocam bir şey lazım olursa falan diyor iyi niyetliydi. Hocam, dedi evinin manzarası çok güzel, bir gün dedi gelelim. Dedim ki eşinizle beraber gelebilirsiniz. Öyle deyince adam bozuldu... Sonra bir gün çocuklarımı denize götürdüm. Denizin kenarında oturdum ben kitap okuyorum. Çocuklarım denize girdiler. Orda onu gördüm selamlaştık, geçtik. Okula gittim. Okulda bana dedi ki işte ya ben gözümüz gönlümüz açılır dedim, ama sen de denize girmedin. Ne diyor bu adam dedim, sustum neyse bir, iki, üçüncüsünde işte yemek dağıtıyor. Baktım gene böyle saçma sapan tavırlarda bulundu. Dedim ki bir daha benimle muhatap olmuyorsun. Kapının önünden bile geçmiyorsun, bana selam bile dedim vermiyorsun, çok kötü olay çıkartırım. Neyse aradan zaman geçti bir gün nöbetçiyim, çayımı evden termosla getiriyorum. Bardaklarım kirlenmiş, okulun lavabosunda yıkayayım dedim bardakları. O arada servis geldi. Servis gelince bardakları orada bıraktım. Servise doğru yöneldim, öğrencileri alacağım. Bu adam da benim bardakları bıraktığını gördü. Zaten okulda da azız yani, hangi bardak kimin herkes biliyor... Geri giderken dedim ki bardakları yıkayayım da gideyim... baktım benim bütün fincanım kırılmış çöpte...”

Yıldırmanın sebeplerine yönelik ulaşılan; bencillik, kıskançlık, cinsiyetçi yaklaşım, özel hayattaki sorunlar gibi kodlar yıldırmanın bireysel sebeplerle ortaya çıkabileceğini gösterirken, okul yönetiminin; gücünü kötüye kullanması, yetki kaybetme endişesi, baskıcı tutum ve davranışlara sahip olması, yönetim becerisinin zayıf olması ile rekabete dayalı bir çalışma ortamının olması yönünde elde edilen kodlar örgütsel faktörlerin de yıldırma sebepleri olabileceğini göstermektedir. Ayrıca okul öncesi öğretmenliğine bakışın, yıldırmanın ortaya çıkmasında önemli bir role sahip olduğu da kodlar arasındadır. Yıldırmanın sebeplerinden birisini kişilerin bencilliğine bağlayan Zeynep, *“Bu tam anlamıyla insanların egosu yani veliden de kaynaklansa idareden de kaynaklansa çalışma arkadaşlarından da kaynaklansa egosu. İşin içine ego girdiği an insanlar gerçekten birbirine zulmediyorlar...”* biçiminde açıklamıştır. Okul öncesi öğretmenliğine yönelik bakışın olumsuz olması da bazı katılımcılar tarafından şöyle açıklanmıştır:

“Okul öncesini çok kolay bir kademe zannediyorlar, hep kendilerinin bu konuda çok bilgili olduğunu düşünüyorlar. İnternette öğretmenliği öğreniyorlar yani. Bize akıl vermeye çalışan veli çok fazla. Velilerden kaynaklı olanın bu olduğunu düşünüyorum.” Zeynep

“Okul öncesi öğretmenleri velilerin gözünde diğer öğretmenler kadar değer görmüyor, bizi çok dinlemiyorlar gibi ben böyle bir izlenim içerisindeyim... bir bakıcı gözüyle görüyorlar.” Büşra

“Veliler, okul öncesi öğretmenlerini bakıcı olarak nitelendirmektedirler, oysaki bu bizi aşağılayıcı ve de yaptıklarımızı bir kenara attıklarını göstermektedir. Son dönemde okul öncesi için yapılan çalışmalar olsa da yeteri kadar değer verilmiyor...” Sevda

“... Anaokulu çalışma şartlarıyla ilkokulların çalışma şartları bir değil ve anaokulu bünyesinde çalışan öğretmenlerden daha fazla beklenti içerisine giriyor veli, daha çok şey istiyor, daha farklı,... her şeyle ilgilenmemizi, zaten mesleğimizle alakalı çocukların özbakım becerileri olsun, diğer becerilerini desteklemek adına çaba sarf ederken veli bunun dışında şeyler de isteyebiliyor, mesela tuvalet büyük problem...”

beklentiler fazla olunca bazen kavram karmaşası oluyor, öğretmen miyiz, anne mi, bakıcı mı bu noktadan da kaynaklı. Yani velinin algısından kaynaklı da bir öğretmen olarak görmemesi bana göre...” Nihal

Yıldırmanın sebeplerinden bir diğeri yöneticilerin güç gösterisi yapması olarak gösterilmiştir:

“...Bu zorbalığı yapan kişilerin yöneticiler olduğunu belirtmek isterim. Statü farklılığından doğan bir güç gösterisi yaptıklarını düşünüyorum...” Sevda
“...İdareden kaynaklı olduğunda güç gösterisine dönüşüyor, egonun devreye girdiğini ve illaki müdürün dediğinin yapılması yönünde bir şey olduğunda sıkıntıya düşüldüğünü görüyorum. Yani demokratik bir ortamın olmadığını düşünüyorum çoğu okulda.” Zeynep

Sevda ayrıca bireylerin özel hayatındaki birtakım sorunlarını işe olumsuz yönde taşıdığını da düşünmektedir: *“... Hatta, evliliklerinden veya özel hayatlarında mutsuzluk yaşayanların iş ortamda diğer insanlara mutsuzluk yaşattığını da düşünüyorum. Herkes böyle olmasa bile nasıl ki şiddetten şiddet doğarsa, mutsuzluktan da mutsuzluk doğar diyebilirim.”*. Yıldırmanın sebepleri arasında gösterilen rekabet ile ilgili olarak da aşağıdaki görüşler örnek verilebilir:

“... Arkadaşlar arasında da rekabetten dolayı. İsmi öne çıkarma hırsından dolayı. Popüler olma arzusu bazen iş ortamını bozuyor gerçekten. Herkes için geçerli değil... Benim çalışma arkadaşlarımda çok takdir ettiğim arkadaşlarım da var ama bir kişinin bile olması ortamı bozuyor bazen...” Zeynep
“... benim onların kurmuş oldukları düzenin dışında kendi kendilerine oluşturdukları düzenin dışında çalışıyor olmamdı çünkü benim yaptığım her şey onların velisi tarafından da onlara bir beklenti olarak geri dönüyordu” Ali

Çalışma grubunda tek erkek olan Ali okulda üç kadın öğretmenin kendisini erkek olduğu için dışladığını da şöyle dile getirmiştir: *“...bir kadın öğretmen olsaydım okulda çok daha farklı olabilirdi. Çünkü kendilerinin okul iş arkadaşlığı dışında özel hayatlarında da arkadaşlıklar vardı. Bir kadın öğretmen olsaydım orada bu sorunları yaşamayacağımı düşünüyorum...”*

3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırmanın Etkileri

Araştırmanın üçüncü amacı yıldırmanın etkilerinin incelenmesidir. Elde edilen bulgulara göre (Tablo 5) yıldırmanın bireyin sağlığına ve iyi oluş haline etkileri ile iş yaşamına etkileri biçiminde iki alt tema ortaya çıkmıştır. İlk alt tema altında; üzüntü, stres, mutsuzluk, içe kapanma, uykusuzluk, sinirlilik, güvensizlik, bağımlık geçirme kodları ortaya çıkarken, yıldırmanın bireyin iş yaşamına etkileri alt temasında; motivasyon kaybı, işe gitmek istememe, verimde düşme kodları tespit edilmiştir.

Tablo 5

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırmanın Etkileri

Alt tema	Kod	Zeynep	Elif	Sevda	Ebru	Nihal	Büşra	Sevgi	Ali	Aslı	Gül	Eda
Bireyin sağlık ve iyi oluş haline etkileri	Üzüntü	x			x		x	x		x		
	Stres		x	x	x	x	x	x		x		
	Mutsuzluk	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
	İçe kapanma			x	x	x						x
	Uykusuzluk			x			x					
	Sinirlilik										x	
	Güvensizlik	x		x								
Bireyin iş yaşamına etkileri	Baygınlık geçirme			x								
	Motivasyon kaybı	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	İşe gitmek istememe			x			x	x	x	x	x	
	Verimde düşme				x		x	x	x	x		x

Katılımcılardan Büşra yaşadığı yıldırma davranışının etkisini “...üzgündüm, mutsuzdum, okula gitme isteğim tamamen azalmıştı...” cümleleri ile dile getirmiştir. Ali, “...Sürekli imalar, arkamdan konuşmalar vs. önce mutsuz oluyorsun mutsuz olduğun için severek gitmiyorsun severek gitmediğim bir yerde verimli olmuyorsun...”; Sevgi, “... böyle şey motivasyonunu düşürüyor işte, unutmak istiyorsun ama olmuyor, işe bir isteksizlik sanki zorunlu olarak yapıyormuşsun gibi bir şey oluyor, mesela bir oyun bile oynatırken isteyerek değil de o günün akışında olduğu için yapıyorsun, motivasyonunu düşürüyor.”; Nihal, “... kendini kötü hissediyorsun, dışlanmışlık, soyutlanmış hissediyorsun...”; Aslı, “...Bu sene nasıl geçecek diye düşünüp durdum...” Gül, “... Ayaklarım geri geri gidiyordu. Ben artık devam edemeyeceğim herhalde olmuyor diyordum...” Ebru, “... bu yıldırma politikası arttı, işte işlerimiz sürüncemeye girdi iş yapamaz hale geldim...” biçiminde yaşadıklarının etkisini ifade etmişlerdir. Sevda ve Büşra ise düşüncelerini aşağıdaki gibi dile getirmişlerdir:

“Öz bakım becerileri düşük, özel ihtiyaca gereksinimli öğrencilerin hepsini benim sınıfıma vermişlerdi. Bir dışlanmış hissi yaşıyordum...Yaptıklarımızı hiç yerine koymasına dayanamadım. Sesimi çıkardım fakat öyle bir bağırış tepkiyle karşılaştım ki baygınlık geçirdim... böyle rahatsız edici durumları yaşamak gerçekten meslekten soğutuyor ama mecburiyetimizin olması sebebiyle ruhsal anlamda etkilensek de sorumluluklarımızın bilincinde mesleğimizi icra ediyoruz.” Sevda
“... okula gitme isteğim tamamen azalmıştı, stresliydim, üzgündüm, mutsuzdum okul ortamında... okuldan eve geldiğimde de hep okulla ilgili düşüncelerim vardı, okula gittiğim zaman bir an önce zamanın geçmesini ve eve gitmeyi istiyordum ama evde de huzursuzdum...” Büşra

4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Tepkileri

Araştırmanın bir başka amacı doğrultusunda okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışlarına tepkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcılar; kendini savunma, geri çekilme, yasal yollara başvurma, okuldan ayrılma, üst yönetimlere bildirme yollarına başvurmuşlardır. Tabloda 6’da görüldüğü üzere katılımcılar daha çok kendilerini savunmayı tercih ederek pasif davranmamışlardır. Elif ve Sevgi yaşadıklarına tepki göstermeleri ve kendilerini savunmalarına rağmen bir şeylerin değişmediğini gördüklerinde geri çekilmişlerdir. Ali, Aslı ve Gül eğitim öğretim dönemi bittiğinde okuldan ayrılmayı tercih etmiş, Sevda, Ebru ve Eda ise yasal yollara başvurmuştur.

Tablo 6

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışına Yönelik Tepkileri

Tema	Kod	Zeynep	Elif	Sevda	Ebru	Nihal	Büşra	Sevgi	Ali	Aslı	Gül	Eda
Yıldırma yönelik tepkileri	Kendini savunma	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
	Geri çekilme		x					x	x			
	Yasal yollara başvurma			x	x							x
	Okuldan ayrılma								x	x	x	
	Üst yönetimlere durumu bildirme			x	x							x

Karşılaştığı yıldırma neticesinde okuldan ayrılan Ali durumu şöyle açıklamıştır: “... O yılın sonunda da okul ortamında daha fazla çalışmak istemedim yani yöneticiliğe geçmeyi tercih ettim sınava girerek başka bir okula müdür yardımcısı olarak geçmişim.”. Sevgi ise “...Konuşup çözmeye çalıştık ama kurum sorumlusuyla yaşadığımız sorunlarda belli bir süreden sonra duymazdan geliyorsun...” ifadesiyle önce tepki gösterdiğini sonradan geri çekildiğini açıklamıştır. Ebru ve Sevda’nın görüşlerine de aşağıda yer verilmiştir:

“... İdare, veliyi beni şikayet etmesi için yönlendirdi, veli beni şikayet etti ben de hemen şikayet ettiğimde açıkçası olay çözüldü, çünkü ilçeden benim haklı olduğum anlaşıldı...” Ebru

“... bir veliyi idaremize şikayet ettiğimizde veliye karşı davranışlarımızı düzeltmemiz istendi. Oysaki hiçbir şey yapmamıştık, çocuğunu alması gereken saatten çok sonra

almaya geliyor, çocuğu da bu durumdan dolayı üzüntü yaşıyordu... Açıkçası hakkımızı aramak istedik... başka bir konuda velinin durumu kabul etmemesi ile yaşandı. Telefonunu çıkarıp beni videoya almaya kalkıştı bir yandan da tehdit vari konuşmaya başladı. Açıkçası çok sakince yaklaşmama rağmen olayı idaremize ilettiğimizde velinin yaşlı olması sebebiyle haklı görülmesini istediler...” Sevda

“... Bir keresinde bağırarak üzerime yürüdü... en sonunda tepkiyi göstermişim. Neden bunu bana yapıyorsunuz ben sesimi çıkarmadıkça, kimseyle kötü olmak istemiyorum dedikçe hani neden bu şekilde davranıyorsunuz diye okulda bayağı kavga etmişim...”
Eda

5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okullarda Yıldırmanın Önlenmesi İçin Önerileri

Araştırmanın son amacında okul öncesi öğretmenlerinin okullarda yıldırmanın önlenirliğine yönelik algıları ve yıldırmanın önlenmesi için önerileri araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunluğu yıldırmanın iş ortamında tamamen mümkün olmasa da bazı önlemler alarak önlenebileceğini düşünmektedirler. Yıldırmanın önlenmesi için; kararlı ve güçlü durma, farkındalık eğitimleri, caydırıcı yaptırımlar, okul öncesi eğitime yönelik farkındalık, demokratik okul kültürü, yasal yollara başvurma, meslek etiği eğitimi kodları ortaya çıkmıştır.

Tablo 7

Yıldırma Davranışının Önlenmesine Yönelik Öneriler

Tema	Kod	Zeynep	Elif	Sevda	Ebru	Nihal	Büşra	Sevgi	Ali	Aslı	Gül	Eda
Yıldırma önmek için öneriler	Kararlı ve güçlü durma			x	x	x		x			x	
	Farkındalık eğitimleri		x	x	x					x		x
	Caydırıcı yaptırımlar				x				x	x	x	x
	Okul öncesi eğitime yönelik farkındalık	x			x	x	x	x		x	x	x
	Demokratik okul kültürü	x		x	x	x	x		x	x	x	x
	Yasal yollara başvurma						x	x	x			x
	Meslek etiği eğitimi											x

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere katılımcılar yıldırmaı önmek için okul yöneticilerinin demokratik bir okul kültürü inşa etmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Bunun gerçekleştirilmesi için okul yöneticilerinin yeterliklerinin de dile getirildiği görülmektedir. Katılımcıların sıklıkla vurguladığı diğer bir öneri de okul öncesi eğitime yönelik farkındalığın gelişmesi yönündedir. Velilerin, diğer branş öğretmenlerinin hatta okul yöneticilerinin gözünde “bakıcılık” algısının olduğunu ve bunun yıldırma sürecine etki ettiğini düşünmektedirler. Velilerin gereksiz ve yersiz müdahaleleri, talepleri, okul yöneticilerinin fikirlerini dikkate almaması bu şekilde düşünmelerinde etkisi olmaktadır. Bunun yanında okul öncesi öğretmenlerinin yıldırma davranışının önlenmesi için öğretmenlerin bireysel olarak yapabileceklerinin; kararlı ve güçlü durulması, gerektiği durumlarda yasal yollara başvurarak hak aranması gerektiğidir. Yıldırmaı önmek için mobbinge ve yasal haklara yönelik farkındalık eğitimleri yapılabileceği de öneriler arasındadır. Çalışanların yaşadıkları olumsuz durumları geç olmadan fark edebilmeleri, yasal haklarını bilmeleri yıldırmanın önlenmesinde önemli görülmektedir. Ayrıca meslek etiğine yönelik eğitimlerin de okullarda verilmesinin olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak yıldırmanın önüne geçmek için hukuki olarak caydırıcı yaptırımların olması buna eğilimi olanları sınırlayıcı bir faktör olacağı düşünülmektedir. Aşağıda bazı katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir:

“... Bilinçli olacağız, yıldırmaı boyun eğmeyeceğiz eğer gerekirse şikayet edeceğiz, hakkımızı arayacağız...” Ebru

“... Okulöncesinin gösteri kurumu olmadığını, bir bakım kurumu olmadığını, hep beraber paylaşımlarda bulunarak yapılabilir ama ben zümrelerden gördüğüm kadarıyla çok da fazla yararlı olmuyor açıkçası. Hani işte birlik beraberlik olsa bu konuda belki aşabiliriz daha çok demokratik ortamlar yaratılabilir. Okullarda sadece müdürün isteğine dayalı değil de herkesin fikirleri alınarak ortak bir yol izlenebilir...” Zeynep

“...üst düzey mecralara yazılar yazılabilir yani daha çok bir araya gelinerek daha çok böyle sesini duyurmak açısından bir birliktelik oluşturulabilir genel sorunlar konusunda yani daha çok haklarımızı arayarak bu sorunları aşabiliriz. Müdürle bile bir sorun yaşasak arkamızda durabilecek bir üst düzey mecranın olması lazım ki sessiz kalınmaması, örtbas edilmemesi gerekiyor” Nihal

“Veliler her fırsatta Cimer’e başka yere nasıl düzenli şikayet edebiliyor, her şeyde hemen yazıyorlar, çiziyorlar haklı haksız, öğretmenler de şikayet edebilmeli... haklarını savunmalı, hukuksal olarak başvuruda bulunulmalı...” Büşra

Ali ise okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştığı yıldırma ile tamamen önlemenin zor olduğunu, bununla birlikte okul yönetimlerinin yönetim biçimi ile azaltılabileceğini düşünmektedir:

“Bir öğretmen mobbinge maruz kaldığında buna sevinen öğretmenler dahi olabiliyor maalesef... okulda çoğunluk pasif öğretmenlerden oluşuyorsa aktif olan öğretmenler yıldırma uğruyor veya çoğunluk aktif, işinde çok koşturan öğretmenler ise bu sefer pasif kalan öğretmen yıldırma uğruyor... okul öncesinde illa rekabet oluyor, yaptığı işiyle ön plana çıkamayan kişiler artık diğer kişiyi yıldırma çalışıyor. ‘Ben yapamıyorsam o da yapmasın’... burada yöneticiye aslında iş düşüyor, güzel bir okul ortamı oluşturabilirsek... çeşitli etkinliklerle olabilir veya işte yine yöneticinin tavri da önemli yani bu tarz şeylerle bunu önleyebilirsiniz...” Ali

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırmanın araştırıldığı bu çalışmada yıldırmanın anlamlandırılması, karşılaşılan yıldırmanın özellikleri, yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etkileri, öğretmenlerin yıldırma ile yönelik tepkileri ve yıldırma ile karşı öneriler temalarında birtakım sonuçlar ortaya konulmuştur. İlk olarak yıldırmanın okul öncesi öğretmenleri tarafından; baskı yapma, adaletsiz tutum ve davranış, kasıtlı dışlama, gözetleme, arkadan konuşma, pasifleştirme, rencide etme, etik dışı davranış biçiminde anlamlandırıldığı görülmektedir. Bunlar arasında baskı yapma ve kasıtlı dışlama ön plana çıkmaktadır. Buna göre yıldırma; bireyin çalışma ortamında yönetimden ya da iş arkadaşlarından duygusal ve psikolojik olarak baskı görmesi, sosyal olarak dışlanması biçiminde tanımlanabilir. Ortaya çıkan bu kavramlara göre yıldırma ile yönelik öğretmenlerin zihinlerinde var olan şemanın literatürde uzun yıllardır kabul edilen yıldırma tanımları (Leymann, 1990; Tınaz, 2006) ve güncel araştırmalarda elde bulgularla benzerlik gösterdiği söylenebilir (Akgün, 2019; Can & Çağlar, 2017).

Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırmanın özellikleri temasında; yıldırmanın faili, türü, süresi, zamanı, sebepleri alt temaları ortaya çıkmıştır. Okul öncesi öğretmenleri, okul yöneticileri başta olmak üzere veli ve meslektaşları tarafından yıldırma ile maruz kalmışlardır. Ulaşılan bu sonuç farklı branş öğretmenleri ile yapılan önceki araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Özellikle okul yöneticilerinin yıldırma eyleminde önemli bir fail olması sıklıkla gözlenen bir bulgudur (Bozbayındır & Eken, 2018; Çelebi & Taşçı-Kaya, 2014; Karakoç, 2016; Kazak & Buldu, 2021; Koçak, 2018; Toker-Gökçe, 2012). Araştırmada karşılaşılan yıldırmanın en az iki eğitim-öğretim dönemi, en çok beş yıl devam ettiği görülmüştür. Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştığı bu yıldırmanın mesleklerinin daha çok ilk yıllarında yaşanması dikkat çekicidir. Bu sonuca benzer şekilde mesleğin ilk yıllarında yıldırma ile daha çok maruz kalındığını tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Turhan, Neumann & Dilbaz, 2015; Yıldırım & Eken, 2014). Özellikle 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla yıldırma ile maruz kaldıkları yönünde bulgular mevcuttur (Akgün, 2019; Bölükbaşı, 2015;

Çomak & Tunç, 2012). Esin ve Aktaş, (2015) tarafından yapılan sistematik derlemede de genç ve çalışma yılının düşük olmasının yıldırma için risk oluşturduğu belirlenmiştir. Bu bulguların aksine kıdem belirlenici bir değişken olmadığı (Ertürk, 2011; Taştan, 2019; Uğurlu, Çağlar & Güneş, 2012) ve kıdemi yüksek olanların diğerlerine göre (Çelik & Peker, 2010; Yıldırım, 2010) yıldırma daha çok maruz kaldıkları yönünde bulgular olduğu da görülmektedir. Mevcut çalışmada da mesleğin ilk yıllarında yıldırma daha çok rastlanmakla birlikte meslekte 10 yılı aşan öğretmenlerin de belirli bir deneyime sahip olduktan sonra yıldırma ile karşılaşmaları, yıldırma besleyen kaynakların çeşitliliğine işaret etmektedir. Diğer bir ifadeyle herhangi bir çalışma ortamında herhangi bir zamanda herhangi birinin yıldırma davranışına maruz kalınabilir. Bu sebeple örgütlerde yıldırma yönelik farkındalığın ve nasıl mücadele edileceğinin öğrenilmesi önemli görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma; söylemsel ve eylemsel olarak iki alt temada toplanmıştır. Söylemsel yıldırma; gereksiz ve yersiz eleştiri, fikirlerini dikkate almama, azarlama, çabanın takdir edilmemesi, iletişim kurmaktan kaçınma, dedikodu yapma, bilgi saklama, sınıf içi etkinliklere müdahale, kıyaslama, bağırma, tehdit etme, sözlü taciz kodları biçiminde ortaya çıkarken yıldırmanın eyleme dönüştüğü biçimi; görmezden gelme, aşırı kontrol ve denetim, iş yükünü artırma, uygun olmayan vakitlerde telefonla rahatsız etme, belirgin biçimde ayrımcılık yapmadır. Ayrıca okulda yöneticinin veliyi öğretmene karşı kışkırtıp hakkında şikâyet dilekçesi verdirtmesi de yıldırmanın bir başka eylemsel yansımasıdır. Ulaşılan bu sonuçlar Leymann'ın (1996) iletişime, sosyal ilişkilere, bireyin itibarına ve mesleki durumuna yönelik yıldırma kapsamında verdiği ifadelerle benzerlik göstermektedir. Tehlikeli işler verme, fiziksel olarak tehdit etme, cinsel taciz gibi fiziksel sağlığa yönelik yıldırma davranışlarına ise bu çalışmada rastlanmamıştır. Sağlık, hizmet, eğitim alanlarında işyerinde şiddeti araştıran bir çalışmada da en fazla sözel şiddet görüldüğü tespit edilmiştir (Esin & Aktaş, 2015). Okul öncesi öğretmenleri ile yapılan nicel bir çalışmada yıldırma maruz kalma düzeyine göre boyutlar; sosyal ilişkiler, yaşam kalitesi, kendini gösterme ve iletişim, itibar, bireysel sağlık boyutlarına yönelik yıldırma biçiminde sıralanmıştır (Dinçkal & Başar, 2019). Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarına yönelik ulaşılan sonuçlar literatürde var olan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Özellikle fikir ve önerilerin dikkate alınmaması, aşırı ve gereksiz eleştiri ve denetim, sözünün kesilmesi, yok sayma, dedikodu gibi örnekler ilgili çalışmalarda sıklıkla tespit edilen yıldırma davranışlarıdır (Akgün, 2019; Bozbayındır & Eken, 2018; Boztepe, 2016; Çelik & Peker, 2010; Ertürk, 2011; Koçak, 2018; Şener, 2013; Toker-Gökçe, 2006; Türk & Kiroğlu, 2018; Uğurlu vd., 2012). Kazak ve Buldu (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenler okul yöneticilerinin en fazla hitap ve üslup bozukluğu ile başarılarını küçümsemesini bu kapsamda değerlendirmişlerdir. Çelebi ve Taşçı-Kaya'nın (2014) çalışmasında da öğretmenlerin; küçümseme, görmezden gelmenin yanında sözlü tehdit, özlük haklarını yok sayma, iş yüklemeye, görevden alma ve cinsel istismar davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada yönetici rolünü baskı aracı olarak kullanma en sık görülen mobbing davranışları olarak belirtilmiştir (Akgün, 2019). Bu çalışmada öğretmenlerin velilerden gördükleri sınıf içi etkinliklere müdahale gibi yıldırma davranışları ise Türk ve Kiroğlu'nun (2018) sınıf öğretmenleri ile yaptığı çalışma sonuçları ile benzerdir. Öz bir ifadeyle okul öncesi öğretmenleri bir taraftan hiyerarşik olarak sorumlu oldukları okul yöneticileri, diğer taraftan hizmet sundukları veliler tarafından hem söylemsel hem eylemsel olarak yıldırma maruz kalmışlardır.

Araştırmada yıldırmanın sebepleri ile ilgili elde edilen sonuçlar bu durumun bireysel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel faktörlerden de kaynaklanabileceğini göstermiştir. Bencillik, hırs, kıskançlık, cinsiyetçi yaklaşım ya da kişinin özel hayatındaki sorunları iş ortamına farklı bir biçimde yansıtması sürecin bireysel yönüne dikkat çekmektedir. Bunun yanında çalışma ortamında rekabetin yıkıcı bir biçimde yönetilmesi, okul yönetiminin makamsal gücünü kötüye kullanması, yetki kaybetme endişesi, baskıcı anlayış, zayıf yönetim becerisi yıldırmanın örgütsel faktörlerden de kaynaklanabileceğini göstermektedir. Bunların dışında veli ve yöneticiler gözünde okul öncesi öğretmenliğe bakışın "bakıcılık"tan öteye geçemediği yönündeki düşünceler de önemli bir yıldırma sebebi olarak gösterilmiştir. Ulaşılan bu bulguların literatürdeki ortaya konulan bulgularla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Okul öncesi öğretmenliğe bakış ile ilgili benzer bir bulguya Dinçkal ve Başar'ın (2019) araştırmasında da veliler tarafından karşılaşılan yıldırma davranışları arasında rastlanmıştır. Bozbayındır ve Eken'in (2018) çalışmasında yıldırma davranışlarının altında yöneticinin

otoritesini kaybetme endişesi, taleplerini kabul ettirme hırsı olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer olarak yöneticilerin liyakatsizliği, takdir edici bir okul kültürünün olmaması, failerin bencil kişiliklerinin yıldırımaya zemin hazırladığı tespit edilmiştir (Ertürk, 2011). Bazı araştırmalarda yıldırma sebepleri arasında tespit edilen siyasi görüş farklılıklarına (Akgün, 2019; Bozbayındır & Eken, 2018) ise bu araştırmada rastlanmamıştır.

Karşılaştıkları yıldırmanın okul öncesi öğretmenlerinde hem sağlık ve iyi oluş hallerine hem de iş yaşamlarına etkileri olmuştur. Üzüntü, mutsuzluk, stres, içe kapanma, uykusuzluk, sinirlilik, güvensizlik, baygınlık geçirme öğretmenlerin sağlık ve iyi oluşlarına etki ettiğini düşündükleri kodlardır. Bunun yanında yıldırmanın; motivasyon kaybı, işe gitmek istememe, verimde düşme gibi iş yaşamına etkilerini de öğretmenler deneyimlemişlerdir. Yıldırmanın etkilerine yönelik ulaşılan bu sonuçların diğer araştırma sonuçları ile desteklendiği söylenebilir. Yıldırımaya maruz kalanların iş ortamında arkadaşlarından kendilerini soyutladıkları, sosyal sorunlar yaşadıkları ilk çalışmalardan itibaren belirtilmektedir (Mikkelsen & Einarsen, 2002; Leymann, 1990). Yıldırma, duygusal ve psikolojik, medikal ve sosyoekonomik sonuçlar doğurabilen bir olgudur (Sansone & Sansone, 2015). Yıldırma mağdurlarda tedirginlik, sinirlilik, devamlı endişe, uykusuzluk gibi psikolojik ve kalp çarpıntısı, ağız kuruluğu, baş dönmesi gibi psikosomatik etkilere sebep olmaktadır (Ertürk, 2013). Çalışanlarda yıldırma sonucu, işe devamsızlık, üretkenlik kaybı, stres, akıl sağlığı sorunları ve hatta intihar gibi önemli sonuçlar gözlenmektedir (Suggala, vd., 2020). Bir meta analiz çalışmasında işyerinde zorbalık ile karşılaşmış çalışanlarda en çok travma sonrası stres bozukluğu ile depresyon gibi zihinsel sağlık sorunları görüldüğü tespit edilmiştir (Nielsen & Einarsen, 2012). Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar dikkat çekmektedir. Motivasyon kaybı, üzüntü, korku, kaygı (Kazak & Buldu, 2021), huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, stres, motivasyon ve özgüvenin azalması, aile hayatının olumsuz etkilenmesi (Çelebi & Taşçı-Kaya, 2014) yıldırmanın öğretmenlerdeki etkileri arasındadır. Ayrıca yıldırmanın öğretmenlerin; okul bağlılığını ve güvenini azalttığı (Bozbayındır & Eken, 2018), performanslarını olumsuz etkilediği, kuruma saygısının ve kendine güvenin zarar gördüğü (Yıldırım, 2010) belirtilmektedir. Bir diğer araştırmada okul müdürleri tarafından görülen yıldırmanın sınıf öğretmenlerinde; huzursuzluk, bitkinlik, çatışma, stres, yöneticilere karşı güvensizlik, değersizlik duyguları, motivasyon ve okul bağlılığı ile performansta düşüşe neden olduğu belirtilmiştir (Can & Çağlar, 2017). Öğretmenlerin yıldırımaya maruz kaldıkça; işyeri arkadaşlık algısının (Durusu & Cemaloğlu, 2019), motivasyon düzeylerinin (Akbaşlı vd. 2020), iş performanslarının (Çetin vd., 2020), örgütsel bağlılıklarının düştüğü (Akgül, 2020; Karakoç, 2016) görülmektedir. Bir meta analiz çalışmasında yıldırmanın; tükenmişliğe pozitif, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (İri, 2015).

Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırımaya verdikleri tepkilerin başında kendini savunma gelmektedir. Mücadeleye girmeden geri çekilmeyi tercih eden ve çalıştığı okuldan ayrılan öğretmenler de mevcuttur. Bununla birlikte üst yönetimlere durumu belirten, yasal olarak hakkını arayanlar da bulunmaktadır. Süreçte değişiklik olmayacağına yönelik inanca sahip öğretmenler pasif kalmayı tercih etmektedir. Bu algının gelişmesinde yöneticilerin veya öğretmenlerin yıldırma faili olsalar bile küçük yerleşim birimlerinde bireysel ilişkilerini kullanarak süreçten etkilenmemeleri olduğu belirtilmiştir. Ertürk'ün (2011) çalışmasında yıldırma mağdurlarının dörtte üçü yaşadıkları süreçle yüzleşip çözüm üretmeye çalışmışlardır. Bir diğer araştırmada da “yasal yollara başvurma, yok sayma, sosyal çevreden uzaklaşma, zorbalığa uğramamak için daha çok çalışma ve üst yönetime bildirme” gibi yöntemlerle yıldırma ile başa çıkıldığı belirlenmiştir (Altunay vd., 2014). Türk ve Kıroğlu'nun (2018) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin genelinin Bakanlığın yeterli desteği sunmaması ve endişe yaşadıkları için hukuki yollara başvurmadıkları görülmüştür. Toker-Gökçe'nin (2006) çalışmasında ise öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları stratejinin bağlılığı devam ettirme olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla karşılaşılan yıldırımaya verilen tepkinin, mağdurun özelliklerine ve mağduru örgüte ilişkin algısına göre biçimlendiği söylenebilir.

Araştırmanın son amacında yıldırmanın önlenmesine yönelik öneriler araştırılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin yıldırmanın önlenabilir bir olgu olup olmadığı konusunda ulaşılan sonuçlarda yıldırmanın tamamen ortadan kalkmama ile birlikte önüne geçmek için yapılabilecekler olduğuna inandıkları tespit edilmiştir. Yıldırmanın önüne geçmek için bireye de örgüte de birtakım

sorumluluklar düşmekte ve ayrıca sistemsel olarak düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir. Öncelikle yıldırma önlemek için okul yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Bu bağlamda demokratik bir okul kültürü inşa etme önemli görülmektedir. Böyle bir kültürde öğretmenlerin hiçbir ayrımcılığa uğramayacağı, yöneticinin sahip olduğu yetkiyi baskı aracı olarak kullanmayacağı düşünülmektedir. Bu şekilde bir kültür inşa edebilmek içinse okul müdürlerinin yeterli beceriye sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bir katılımcının dile getirdiği üzere öğretmenler arasında hiçbir sınava tabi tutulmadan, hiçbir eğitim almadan ihtiyaç olduğu için yönetici olarak görevlendirilen bir öğretmen “yöneticilik pozisyonuna” getirildiğinde okulda sorunlar görülmekte ve hatta bu sorunlar yıldırma sebepleri olabilmektedir. Öne çıkan diğer bir öneri okul öncesi eğitime yönelik farkındalığın gelişmesidir. Okul öncesi öğretmenliğinin adeta “bakıcılık” olarak algılanması neticesinde öğretmenlerin işlerine gereksiz ve yersiz müdahaleler ve talepler gerek velilerden gerek okul yöneticilerinden gelebilmektedir. Bu önerilerin yanında okul öncesi öğretmenlerinin yıldırma ile ilgili şüpheleri başladığı andan itibaren bireysel olarak kararlı ve güçlü durmaları, gerektiği durumlarda yasal yollara başvurmaları önerilmektedir. Bunların yanında, yasal haklara yönelik farkındalık eğitimleri, meslek etiği eğitimleri ve yıldırma faillerine yönelik caydırıcı yaptırımların uygulanması öneriler arasında gösterilmiştir. Bu şekilde failleri sınırlayıcı düzenlemelerin, potansiyel mağdurları bilinçlendirici faaliyetlerin düzenlenmesi gerektiği söylenebilir. Önerilere ilişkin ulaşılan bu sonuçların da önceki araştırmaların bir kısım sonuçları ile örtüştüğü görülmektedir. Altunay ve diğerleri (2014) yıldırmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal baş etme yolları ile birlikte önlenebileceğini vurgulamıştır. Yıldırım’ın (2017) çalışmasında, yıldırmanın önlenmesi için bireye psikolojik destek sağlanması, önlemler düzenlemelerin ve gelişimsel uygulamaların yapılması önerilmiştir. Ertürk’ün çalışmasında (2011) katılımcıların çoğu yıldırma mağdurlarının mutlaka tepki göstermesi ve hakkını savunması gerektiğini ve çalışanların özel sorunlarını okula taşımaması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında okul yönetiminin herkese eşit yaklaşması ve adaletli olması da önerilmiştir. Çelebi ve Taşçı-Kaya (2014) da okul yöneticilerinin atama sisteminin değişmesine atıf yapmış, yöneticilerin psikolojik testten geçmesi gerektiğini önermiştir. Bir başka çalışmada okullarda yıldırma davranışlarının önlenmesi için yönetimin liyakat esaslı olması, yöneticilerin insan ilişkilerinin yönetimi konusunda hizmet içi eğitim almaları ve öğretmenlerin yasal haklarının farkında olmaları gerektiği dile getirilmektedir (Bozbayındır & Eken, 2018). Benzer şekilde okul yöneticilerinin liderlik, etkili iletişim ile ilgili eğitimler almalarını, bu konuda bürokratik düzenlemelerin yapılmasını, ceza ve yaptırım uygulanmasını öneren çalışmalar da mevcuttur (Kazak & Buldu, 2021).

Sonuç olarak yıldırma, bireyin kendisine ve iş yaşamına zarar veren yıkıcı bir olgu olup çok farklı kaynaklardan beslenebilmektedir. Yıldırmanın önüne geçebilmek için yıldırma besleyen bireysel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi ve bu anlamda önlemler alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu anlamda yıldırmanın önüne geçmede yıldırmanın ortaya çıkmasını engelleyecek hukuki düzenlemelerin caydırıcı niteliği olmalıdır. Diğer taraftan okulda bütün çalışanlar okulun ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir arada bulunuyorsa yıkıcı bir rekabet ortamından ziyade iş birliğine dayalı, etik ilke ve değerlerin benimsendiği bir çalışma ortamı sunulmalı ve tüm çalışanlar bu farkındalıkta olmalıdır. Bu farkındalığın artması için yıldırma süreci, yıldırma ile mücadele etme, yasal süreçler konusunda okul temelli eğitimler yapılması önerilebilir. Özellikle okul yöneticilerinin demokratik bir okul kültürü oluşturabilme yönündeki çabasının yıldırma eğilimleri olanları sınırlaması mümkündür. Okul yöneticilerinin yıldırma sebebiyet veren tutum ve davranışlarının önlenmesi için ise öncelikle okul yöneticiliğine atamalarda liyakate dayalı seçimlerin yapılması ve yöneticiliğe atandıktan sonra hesap verebilirliğin işletilmesi gerektiği önerilebilir. Böylece araştırmada, yıldırmanın yönetici ile ilgili olan sebepleri arasında gösterilen faktörlerin önüne geçilebilir ve makam gücünü doğru kullanan, yetkisini kaybetmekten korkmayan, etkili yöneticilik becerilerine sahip okul yöneticileri ile yıldırmanın ortaya çıkması önlenir. Okullarda etik komisyonlarının oluşturulması da sağlıklı işletildiği takdirde yıldırmanın önüne geçmede fayda sağlayabilir. Okul öncesi eğitimin son yıllarda desteklenmesi ile okullaşma oranlarında artış gözlemlense de okul öncesi öğretmenleri, karşılaştıkları sorunlar çerçevesinde mesleğe bakışın toplum ve hatta eğitimciler gözünde farklı konumlandırıldığını ve bunun yıldırmanın sebeplerinden biri olduğunu düşünülmektedirler. Bu bağlamda okul öncesi eğitimin önemi ve okul öncesi öğretmenlerinin rol ve sorumluluklarına yönelik olarak velilere ve eğitimcilere yönelik çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Ak Küçükçayır, G. (2016). *Eğitimcilerin yıldırma yaşantıları üzerine nitel bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbaşı, S., Diş, O., ve Durnalı, M. (2020). İlkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49, 564-581. <http://dx.doi: 10.9779/pauefd.596426>
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Akgün, S. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ve okul yöneticilerinin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Akkoç, S. (2020). *Öğretmenlerin mobbing yaşamaları ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altunay, E., Oral, G., ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Ayık, A. (2022). Examining the relationship between mobbing and organizational cynicism. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 10(2), 102-109 <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.10n.2p.102>
- Baltaş, A. (2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma "mobbing"*. <https://www.baltasgrubu.com/secilmis-yazilar/adi-yeni-konmus-bir-olgu--isyerinde-yildirma-mobbing.html>
- Bayar, A. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları kurumlarda okul yönetim sürecine ilişkin yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 77-92.
- Bozbayındır, F., and Eken, M. (2018). Study on mobbing behaviors experienced by teachers. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 9(34), 2218-2238.
- Boztepe, M. (2016). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) alguları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi İmam Hatip Liselerinde bir tarama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (Mobbing)'e ilişkin alguları (Güngören-İstanbul örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E., and Çağlar, H. (2017). *Examination of school principals' mobbing practices against class teachers*. University of Thessaly Press, e-Book, Editors: Domna -Mika Kakana, Polyxeni Manoli, ISBN:978-960-9439-47-3.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cemaloğlu, N. (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-29.
- Çelebi, N., ve Taşçı-Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-66.
- Çelik, S., and Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Çetin, Z., Özözen-Danacı, M., and Kuzu, A. (2020). The effect of psychological violence on preschool teachers' perceptions of their performance. *South African Journal of Education*, 40(1),1-11.
- Çoban, S. (2014). A literature review of mobbing research in different sectors. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 37-60, DOI: 10.4026/iscguc.422364

- Çomak, E., ve Tunç, B. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., and Elliott, G. E. (2014). *Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz*. (Çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Ray Yayınları.
- Demirel, Y. (2009). Psikolojik taciz davranışının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Tisk Academi*, 4(7),118–136.
- Dinçkal, E., ve Başar, M. A. (2019) Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin maruz kaldıkları veli kaynaklı yıldırma davranışları. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 297-316 DOI: 10.21733/ibad.618784
- Durusu, H., ve Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Dolapçı, E., ve Cemaloğlu, N. (2022). Okullarda öğretmenlerin mobbing yaşamalarına ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: SistematiK bir derleme. *Alanyazın* 3(1), 137-150 <http://dx.doi.org/10.22596/cresjournal.0301.137.150>
- Dünya Sağlık Örgütü. (2022). *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi: Yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Ertürk, A. (2015). Organizational citizenship and mobbing behavior of secondary school teachers. *Anthropologist*, 22(1), 113-124.
- Esin, M. N., ve Aktaş, E. (2015). Çalışma yaşamında şiddet ve etkileyen faktörler: SistematiK inceleme. *Türkiye Klinikleri*, 1(2), 55-64.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., and Hyun, H. H. (2012). *How to design & evaluate research in education* (8th Edt.). London: McGraw Hill.
- Garrick, J., and Buck, M. (2022). *Mobbing. The psychosocial impacts of whistleblower retaliation* (p.53-63). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-19055-1_4
- Göktürk, G. Y., ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 53-70.
- İri, S. (2015). *Mobbingin örgütsel davranışlarla ilişkisi: örgütsel bağlılık, iş doyumunu, tükenmişlik ve liderlik algısına yönelik bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kazak, E., ve Buldu, M. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik şiddet içeren söz tutum ve davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(1), 206-230. <https://doi:10.7822/omuefd.774421>
- Koçak, B. (2018). *Öğretmenlerin yıldırma (mobbing) ile ilgili görüşleri ve baş etme yöntemleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mikkelsen, E. G., and Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Namie, G. (2021). 2021 *Workplace bullying institute U.S. workplace bullying survey*. Workplace Bullying Institute. <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Full-Report.pdf>
- Nanto, Z., ve Boydak-Özan, M. (2016). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 112-128.

- Nielsen, M. B., and Einarsen, S., V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26(4), 309-322. <https://doi: 10.1080/02678373.2012.734709>
- Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H., ve Yava, A. (2013), Hemşire kaleminden mobbing: İş yerinde psikolojik saldırı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(2), 183 -192.
- Özek, F. (2022). *Sağlıkta mobbingin tükenmişliğe etkisi: Bir meta analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sansone, R. A., and Sansone, L. A. (2015). Workplace bullying: A tale of adverse consequences. *Innovations in Clinical Neuroscience*, 12(1,2), 32-37.
- Sökmen, A., ve Mete, E. S. (2015). Bezdininin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara’da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3) 271-295.
- Suggala, S., Thomas, S., and Kureshi, S., (2020). *Impact of workplace bullying on employees’ mental health and self-worth*. The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being, (p. 1-20). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Taştan, S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Thomas, B. J., and Harris, S. (2021). A new, established approach to managing misbehavior: System justification theory. *Personnel Review*, 50(7), 1582-1598. <https://doi:10.1108/PR-06-2020-0474>
- Tınmaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tınmaz, P. (2006b). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Toker-Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toker-Gökçe, A. (2012). Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Turhan, E., Neumann, S., ve Dilbaz, E. (2015). Okul örgütlerinde mobbinge maruz kalan öğretmenlerin başa çıkma davranışına ilişkin görüşleri (Eskişehir ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 404-420.
- Turhan, M., and Ergel, A. (2015). The relationship between mobbing (psychological violence) and burnout in preschool education institutions. *International Journal of Social Science & Human Behavior Study*, 2(2), 37-41.
- Türk, H., & Kiroğlu K. (2018). Ailelerin sınıf öğretmenlerine uyguladığı mobbing davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2357-2389.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., ve Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin okul müdürleri tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları (Kırıkkale İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yıldırım, G. (2017). *Kadın okul yöneticilerinin yıldırma (mobbing) kavramına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldırım, F., ve Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal bilimler dergisi*, 4(8), 13-31.
- Yıldırım, A., ve Şimşek H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Etik Beyan: “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma ile İlgili Fenomenolojik Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş;

toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.08.2022 tarihinde 2022-704 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi Yayın Kurulu'nun hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğunu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.