

YILDIRMA KAVRAMINA İLİŞKİN KADIN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ¹

AN ANALYSIS OF FEMALE SCHOOL ADMINISTRATORS' OPINIONS ABOUT MOBBING

Gökçe YILDIRIM²

Aykar TEKİN BOZKURT³

Başvuru Tarihi: 12.03.2018 Yayına Kabul Tarihi: 03.04.2019 DOI: 10.21764/maeuefd.404577
(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmanın amacı yıldırma davranışlarına ve süreçlerine ilişkin detaylı bir inceleme yapmak ve bu konuda bir anlayış geliştirmek üzere eğitim örgütlerinde yönetici olarak görev yapan kadın okul yöneticilerinin yıldırma olgusuna ilişkin görüşlerini tespit etmektir. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) yaklaşımı ile desenlenen araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ve İslâhiye ilçelerinde görev yapmakta olan 20 kadın okul yöneticisidir. Yüz yüze görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemine tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; çalışmaya katılan kadın okul yöneticilerinin yıldırma kavramını çalışma hayatının bir bileşeni olarak gördüğü ve bu yöndeki tecrübelerini önemli ölçüde cinsiyet temelli olarak anlamlandırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, formal veya informal yollarla mücadele etme ve sosyal destek almanın yıldırma ile başa çıkma sürecinde öne çıkan faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar yıldırmanın önlenmesi için bireyin psikolojik olarak desteklenmesine, önlemler düzenlemelere ve gelişimsel uygulamalara işaret etmişlerdir. Araştırma sonuçlarının tartışılmasının devamında bazı önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim örgütleri, okullar, kadın okul yöneticileri, yıldırma.

Abstract: The aim of this study is to determine the opinions of female school administrators working in educational organizations about the phenomenon of mobbing to conduct a detailed investigation and to develop a detailed understanding of mobbing behaviors and processes. It was designed according to the phenomenology approach among the qualitative research methods and the semi-structured interview protocol was used to collect data. The participants of the study were 20 female school administrators working in Şahinbey and İslâhiye districts of Gaziantep province in 2016-2017 educational year. The data obtained from face-to-face interviews were subjected to content analysis method. According to the research results; female school administrators participating in this study, who regarded the mobbing concept as a basic component of their working life, and interpreted their experiences on a gender-based perspective to a great extent. It was also concluded that formal or informal struggle and social support were the key factors in coping with mobbing. For the prevention of mobbing, the psychological empowerment of the individual, preventive regulations and developmental practices were highlighted by the participants. The study was concluded by offering some implications after the discussion of the results.**Keywords:** Educational organizations, schools, female school administrators, mobbing.

Giriş

Günümüzde örgütsel yaşamın önemli bir unsuru olarak kabul edilen yıldırma olgusu akademik çevrelerce sistematik olarak 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ele alınmaya başlamıştır. Literatürde yıldırma kelimesinin İngilizce karşılığı olarak kullanılan “mobbing” kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık anlamına gelen “mob” fiilinden türetilmiştir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” olarak ifade edilebilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s.19).

¹ Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı “Kadın Okul Yöneticilerinin Yıldırma (Mobbing) Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezine dayalı üretilmiştir.

² Müdür Yrd., Gaziantep İslâhiye Anadolu Lisesi, gokceyildirim27@gmail.com

³ Dr.Öğr.Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, aykarbozkurt@gmail.com (ORCID: 0000-0002-1936-2808)

Uluslararası literatürde mobbing kavramının karşılığı olarak; “bullying” (zorbalık), “bullying at work” (iş yerinde zorbalık), “mistreatment” (kötü muamele), “work or employee abuse” (iş ya da işgören tacizi), “emotional abuse” (duygusal taciz), “intimidation” (gözdağı), “victimization” (kurban etme), “work harassment” (iş yeri tacizi), “verbalabuse” (sözlü taciz) gibi farklı ifadelerin yer aldığına dikkat çekmektedir. Türk Dil Kurumu (2017) “mobbing” ifadesinin karşılığı olarak “bezdiri” ifadesini kullanılmasını önermektedir. Pek çok araştırmacının (Baykal, 2005; Çobanoğlu, 2005; Davenport, vd, 2003; Ergun-Özler ve Mercan, 2010; Leymann, 1996; Tınaz, 2011; Tutar, 2015; Zapf, 1999) yıldırma kavramına büyük ölçüde ilgi gösterdiği ve araştırmalar yaptığı söylenebilir. Pelit ve Pelit (2014, s.15-16) Türkiye’de iş yerinde yıldırma araştırmalarının özellikle son çeyrek yüzyılda yoğunlaştığına dikkat çekmektedir.

Yıldırma (mobbing), etik dışı davranış süreçleri aracılığıyla, çalışanların iş ve özel hayatını, iş doyumunu, performansını, örgüt kültürünü, iklimini olumsuz yönde etkileyen bir olgudur (Cemaloğlu, 2017, s.279). Yıldırma olgusunun tarihsel gelişimine bakıldığında, 1960’lı yıllarda Etolog Konrad Lorenz, yıldırma kavramını hayvanların yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak üzere kullandığı görülmektedir. Araştırmasının temelinde birkaç kazın bir tilkiyi kaçırması örneğinde olduğu gibi birkaç zayıf bireyin bir araya gelerek saldırgan davranış sergilemesi yatmaktadır (akt. Davenport vd., 2003, s.19). Lorenz’den sonra aynı terimi Peter-Paul Heinemann çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini tanımlamak için kullanmıştır. İki kullanımda da ortak olan şey, grup oluşturan bireylerin tek kalmış bir bireye zarar vermesi (Atman, 2012, s.159) olarak dikkat çekmektedir. 1980’li yıllarda iş yerinde yaşanan zorlu durumları tanımlamak üzere yıldırma kavramını ilk olarak Leymann “grup şiddeti” olarak kullanılmıştır (Leymann, 1996, s.171).

Türkiye’de ise yıldırma kavramı pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kırel (2008, s.1) yıldırma; birey veya gruplara zarar verme amacıyla yapılan saldırı, gözdağı verme, kötü niyetlilik, hakaret, kötü muamele, kasti olarak gücün kötüye kullanımı, ayağını kaydırmaya çalışmak, utandırma, rezil etme, leke sürme gibi davranışlar olarak tanımlarken; Bilgili (2015, s.6); bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı, korkutucu hareketler bütünü şeklinde etmiştir. Çobanoğlu (2005, s.22) ise kavramı farklı bir bakış açısıyla ele almış ve yıldırmanın gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçen psikolojik bir saldırı şekli olduğunu vurgulamıştır.

Mobbing, bireysel ve kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlara yol açan, çalışanlar üzerinde yol açtığı olumsuzluklar nedeniyle hem bireysel hem toplum sağlığını tehlikeye atan önemli bir sorundur (Aşkın ve Aşkın, 2018). Tınaz (2011)’a göre, kişinin yıldırma mağduru olduğu yerler iş yerleridir. Baykal (2005) yıldırmanın klasik örgüt çatışması ya da eleştiri ile karıştırılmamasının gerektiğine işaret etmektedir. Yani örgütte kişiler arası olumsuzluk yaratan her durum yıldırma değildir. Cusack (2000) yıldırma ile ilgili tanımlardaki üç ortak noktaya dikkat çekmiştir. Bir işyerindeki yıldırma davranışlarını anlamlandırmak için kullanılacak bu ortak noktalar:

- Yıldırma uygulayanın eyleminin mağdur üzerindeki etkisi,
- Yıldırmanın etkisinin mağdura zarar vermesi,
- Yıldırma devam etmekte ısrarlı davranışlardır.

Bu açıklamalar göz önüne alınarak, yıldırmanın rekabetin ve katı hiyerarşik yapının bulunduğu çalışma (iş) ortamlarında kendini gösteren, kişiyi zor durumda bırakarak mağduriyet yaratan ve hatta süreklilik gösteren bir davranış türü olduğu ayrıca bu durumun çalışanın motivasyon ve iş verimini düşürmek suretiyle örgütsel kültür ve iklimde olumsuz etkilerin oluşmasına neden olabileceği söylenebilir.

Alanyazında örgütlerdeki yıldırma sürecine ilişkin “grup şiddeti” şeklinde bir nitelendirme yapan Leymann (1996, s. 171) bu süreci aşağıdaki gibi dört aşamada açıklamaktadır:

1.Kritik Olaylar: Bu aşamada tetikleyici olay çoğunlukla bir çatışma olduğu için yıldırma artan çatışma olarak algılanabilir. Bununla birlikte çatışmanın yıldırma dönüşmesine neyin sebep olduğu tam olarak bilinmemektedir.

2.Yıldırma ve Damgalama: Bu aşamada günlük rutinde saldırgan olarak nitelendirilmeyen davranışlar, yıldırma davranışlarının hedefindeki bireyin uzun bir süre ve sıklıkla (neredeyse her gün) maruz kalması sonucu yıldırma eylemine dönüşür.

3. Personel yönetimi: Olayın resmi (formal) bir durum olarak tanımlanması ve örgüt yönetiminin olaya müdahale etmesi şeklinde olur. Daha önceki aşamalarda yer almayan yönetim, damgalamaya yol açan önceki aşamalarda yaratılan önyargıları üstlenerek, suçu yıldırma davranışlarının hedefindeki mağdurda bulma eğilimi gösterebilir.

4.İşten Çıkarma: Bu son aşamada, mağdurun işine son verilir veya mağdur kendi rızasıyla işten ayrılır. Çalışanların emeklilik yaşından önce çalışma hayatının dışına itilmelerinin ise, mağdurda tıbbi ve psikolojik destek almasına yol açan ciddi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir.

Leymann (1996) yaklaşık 800 yıldırma vakasını incelemiş ve tüm vakalarda kötü örgütlenme, zayıf yönetim ve çalışma metotları ortak özellikler olarak tespit etmiştir. Örgütsel düzeyde pek çok faktörün yıldırma ile ilişkili olduğunu, örgütün yapı ve işin özelliklerinin yıldırma sürecindeki önemini vurgulayan Salin (2003) örgütsel amaçların belirsiz olmasının yıldırmaı kolaylaştıracağı gibi çalışma ortamı ve iş tasarımından memnuniyetsizliği artıracaklarını ifade etmektedir. Hauge, Skogstad ve Einarsen (2009) çalışanların yaptıkları işlerde beklenti ve talepleri arasında yaşadıkları çelişki düzeyi anlamına gelen rol çatışması ve çalışanların iş görevleri ve beklentileri konusunda hissettikleri belirsizlik derecesini ifade eden rol belirsizliği yaşamalarının iş yükünü artırmak suretiyle yıldırmaı besleyici bir etki yaptığını ifade etmektedir. Yıldırmanın çalışanların performansı üzerinde olumsuz etkisine dikkat çeken Hoel, Einarsen ve Cooper (2003) ise yıldırma sonucunda işe devamsızlığın arttığının, verimin düştüğünün ve personel devir oranının önemli ölçüde arttığının altını çizmektedir.

Yıldırma sürecinde Zapf, Knorz ve Kulla (1996)’a göre yalnızca bireysel sonuçlarının değil aynı zamanda örgütsel ve hatta toplumsal sonuçlarının olduğu göz önünde bulundurulduğunda yıldırma ile mücadelede örgütlere de önemli görevler düştüğü ifade edilebilir. Yıldırma ile mücadele konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde; yıldırmanın eğitim, sağlık gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu hizmet sektörlerinde daha yaygın görüldüğünü (Davenport, vd., 2003), genel olarak uygulayıcıların üst düzey yöneticilerin olduğunu ve mağdurların ise büyük oranla kadınlardan oluştuğunu göstermiştir (Çobanoğlu, 2005; Ergun Özler ve Mercan, 2010).

Eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapan kadınlar açısından konuya bakıldığında, bu çalışma kadın okul yöneticilerinin yıldırma sürecine ilişkin yaşantılarına dayalı olarak dile

getirdikleri görüşlerinin belirlenmesi, önlem alınması ve farkındalık yaratılması gereken bir konu olarak, yıldırma davranışlarının sebeplerinin ve sonuçlarının araştırılması ve bu anlamda eğitim yöneticileri ve çalışanlarına farklı bir görüş açısı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada “kadın okul yöneticilerinin yıldırma kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?” temel problemi üzerinden, eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapan kadınların yıldırma kavramına ilişkin görüşlerini belirleyerek kadın okul yöneticilerinin perspektifinden eğitim örgütlerindeki yıldırma davranışlarını tespit etmek, yaşanan yıldırma süreçlere ilişkin bir inceleme yapmak ve bu konuda bir anlayış geliştirmek amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı kullanılmıştır. Olgubilim deseni, günlük yaşamda çeşitli biçimlerde karşılaşılabildiğimiz, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olguları araştırmayı amaçlayan araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.73).

Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinin Şahinbey ve İslahiye ilçelerinde görev yapan kadın okul yöneticileri arasından ölçüt ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemleri kullanılarak belirlenmiştir. Konuya ilişkin potansiyel katılımcıların görüşlerini en iyi şekilde yansıtmak amacıyla “kamu okullarında okul yöneticisi olarak çalışıyor olmak” temel ölçütüne ek olarak farklı eğitim kurumlarında, yaşlarda ve kıdemlerde görev yapan yöneticilere ulaşılması hedeflenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2013, s.110) çeşitliliği sağlamanın amacının genelleme yapmaktan ziyade çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların ve ayrılıkların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymak olarak açıklamaktadır. Araştırma sürecine toplam 20 kadın okul yöneticisi (n=20) katılmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Çalışmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

SIRA	GÖREV		KIDEM				OKUL TÜRÜ					MEDENİ DURUM		YAŞ	ÇOCUK	
	Müdür	Müdür Yrd.	Meslek		Yönetici		Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Halk Eğitimi	BRANŞ	Evliliği			Bekâriyeti
			1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-24 Yıl	0-12 Ay										
K1	X	X			X					X		Tarih	X		31	3
K2	X				X	X				X		Muhasebe	X		53	2
K3	X		X		X			X				Sınıf		X	33	0
K4	X			X	X				X			Matematik		X	45	1
K5	X			X		X		X				Sınıf	X		37	2
K6	X	X				X			X			Okul Öncesi		X	26	0
K7	X			X	X			X				Sınıf		X	43	2
K8	X	X			X				X			Matematik		X	27	0
K9	X			X			X	X				Sınıf	X		50	2
K10	X			X			X			X		DKAB		X	40	0
K11	X			X		X					X	Sınıf	X		43	3
K12	X		X		X				X			Kimya	X		35	1
K13	X	X			X				X			BT		X	27	0
K14	X			X		X			X			Arapça	X		40	2
K15	X		X		X			X				Okul Öncesi		X	32	0
K16	X		X		X				X			PDR		X	25	0

K17	X			X		X					X	Matematik	X	38	3	
K18	X		X		X					X		Matematik	X	30	2	
K19	X	X			X				X			Sınıf	X	30	0	
K20	X			X			X				X	Felsefe		X	48	0
Top:	2	18	5	5	10	8	9	3	1	5	3	10	1	10	10	

Tablo 1’den çalışma grubuna ilişkin demografik bilgilere bakıldığında, görev değişkeni açısından müdürlük görevi yapan katılımcı sayısının az olduğu (n=2), buna rağmen kıdem, okul türü, branş, yaş ve çocuk sahibi olma değişkenleri açısından katılımcı çeşitliliğinin çok sayıda olduğu ve bu doğrultuda elde edilen bulguların bu zenginliği yansıtacağı söylenebilir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma sürecinde veriler yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacı tarafından geliştirilmiş soru setinden oluşan görüşme rehberi veya görüşme formu aracılığıyla yapılan, araştırmacının görüşme formunda yer alan soruları takip ettiği, ancak görüşmenin akışı doğrultusunda gerekli gördüğü durumlarda yeni sorular sorabildiği görüşmelerdir. Cohen ve Manion (1994), yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla güvenilir ve karşılaştırılabilir nitel veri toplanılabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Bu doğrultuda görüşme formu oluşturulurken alanyazın taraması yapılmış ve ayrıca yıldırma ile ilgili yapılmış tezler için geliştirilen formlar da göz önünde bulundurulmuştur. Bununla beraber görüşme soruları hazırlanırken uzmanlık alanı eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi olan bir öğretim üyesinin görüşlerine de başvurulmuş; bir dil uzmanı ve yine bir kadın okul yöneticisi tarafından da görüşme sorularının incelenmesi sağlanmıştır. Bu süreçlerden sonra son şekli verilen görüşme formu; yaş, kıdem, medeni durum gibi katılımcı özellikleri ile ilgili soruların yer aldığı birinci bölüm (kişisel bilgiler) ve yıldırma ile ilgili açık uçlu soruların yer aldığı ikinci bölümden oluşmuştur. İkinci bölümde katılımcılara yöneltilen sorular: “Sizce yıldırma nedir, siz, böyle bir durum yaşadınız ya da tanık oldunuz mu, olayı kısaca anlatır mısınız” ve “Yıldırma sürecinde mağdur tarafından hangi ‘başa çıkma stratejileri’ seçilmiştir ve nasıl kullanılmıştır” şeklindedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşme öncesinde katılımcılar araştırma ile ilgili bilgilendirilmiştir ve bu bilgilendirilmeden sonra araştırmaya katılımlarıyla ilgili destek verip vermeyecekleri sorulmuştur. Sonrasında çalışmaya katılmayı kabul eden 20 okul yöneticisi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara eğer kabul ederlerse görüşmelerin bir ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınacağı belirtilmiştir ve araştırmacı tarafından görüşmelerden elde edilen verilerin etik ilkeler doğrultusunda sadece araştırma sürecinde kullanılacağı ve herhangi bir ikinci şahıs tarafından bu kayıtlara erişilemeyeceği vurgulanmasına rağmen yalnızca 8 katılımcı görüşmenin kayıt altına alınmasını kabul etmiştir. Katılımcıların samimi görüşlerini paylaşmasını sınırlandırabileceği düşüncesiyle geriye kalan 12 katılımcıyla ise not almak suretiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında, nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda desenlenen bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir; verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Şimşek ve Yıldırım, 2013). Verilerin analizi sürecinde öncelikle görüşmelere ait ses

kayıtları çözümlenmiştir. Görüşüne başvurulmuş katılımcı öğretmenlere birer kod numarası verilerek (K1,K2...) açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalaştırılmıştır. İçerik analizinde öncelikle araştırmacılar tarafından açık uçlu sorulara verilen yanıtları ayrı ayrı okunarak temalar ve kodlar belirlenmiştir. Daha sonra bu temalar ve kodlar karşılaştırılmış ve üzerinde hem fikir olunan ve görüş ayrılığına düşülen temalar ve kodlar tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada geçerliği sağlamak için ayrıntılı betimleme yönteminden faydalanılmış ve elde edilen veriler temalara göre düzenlendikten sonra katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği üzere güvenilirlik formülü kullanılmıştır: P (Uzlaşma Yüzdesi) = $\frac{Na(\text{Görüş Birliği})}{Na(\text{Görüş Birliği})+Nd(\text{Görüş Ayrılığı}) \times 100}$. Buna göre kodlayıcılar arası güvenilirlik oranı 0,90 çıkmıştır. Hangi kategori ve kodun hangi sıklıkla söylendiği o koda ilişkin görüş bildiren katılımcı sayısı dikkate alınarak belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bulguları araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruların sırasına göre verilmektedir. Katılımcı kadın okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı olarak belirlenen temalar ile katılımcıların örnek ifadelerinin yer aldığı bulgular aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

Katılımcıların yıldırma kavramına ilişkin görüşlerinin yer aldığı sonuçlar sırasıyla Tablo 2, 3, ve 4'te sunulmaktadır.

Yıldırma olgusunun katılımcıların zihinlerindeki yerine odaklanan ve “Sizce yıldırma nedir?” sorusu bağlamında alt sorular (böyle bir durum yaşadınız ya da tanık oldunuz mu) çerçevesinde oluşan temaya ilişkin ulaşılan bulguların detayları Tablo 2.'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Katılımcıların Yıldırma İlişkin Genel Değerlendirmesi

Bireysel Tecrübe	Çalışma Hayatındaki Yeri	Cinsiyetle İlişkisi	Yıldırma ve Cinsiyet İlişkinine Etki Eden Faktörler
Var (13) Yok (7)	Örgütsel yaşamın parçası (10) Nadiren (7) Hiç (3)	Var (19) Yok (1)	Kadınlara yönelik ön yargılar (13) Erkek egemen toplum yapısı (11) Dini gerekçeler (2) Fiziksel çekicilik (2) Başarı (2) Kıskançlık (1)

Tablo 2'de görüldüğü gibi, bu temada elde edilen bulgular genel olarak incelendiğinde, kadın okul yöneticilerinin önemli bir kısmının yıldırma tecrübesine sahip veya tanık olduğu ve bu yaşantıların da önemli oranda cinsiyetle alakalı olarak anlamlandırıldığı anlaşılmaktadır. Katılımcılardan yıldırma kavramını tanımlamasına yönelik görüşleri istendiğinde alanyazına uygun biçimde pratik tanımlar yapıldığı görülmüştür. Bu tanımlardan bazıları şöyledir; “Yıldırma korkutmak veya iş sorumluluğunu artırmak suretiyle işten uzaklaştırmaktır. (K1)” ; “Bir insanın çalışamaz hale getirilmesi, çalışma isteğinin söndürülmesi inancının ve meslek aşkının şevkinin baskılanmasıdır.

(K2)”; “Çok sık karşılaştığım bir şey değil. Ama karşılaşanları duydum, gördüm veya tanık oldum. Ortalamaya vurduğunuz zaman neredeyse yılda bir duydum. (K3)”; “İnsanı strese ve sıkıntıya sokmak. (K9)”; “Her an karşınıza çıkabilir bir şey bir kadınsanız eğer. (K14)”; “Bir kişiyi sistemli olarak benliğine zarar verici şekilde söz ve davranışlara maruz bırakmaktır. (K16)” şeklindedir.

Tablo 2’de bireysel tecrübe sütunundan görüldüğü gibi “Siz, böyle bir durum yaşadınız ya da tanık oldunuz mu?” sorusuna katılımcıların önemli bir bölümü (n=13) yıldırma durumuna maruz kalma yönünden ‘evet’ cevabını verirken, yedi katılımcı (n=7) herhangi bir yıldırma eylemine maruz kalmadığı yönünde ‘hayır’ cevabı bildirmiştir. Bu yedi katılımcıdan üçü (K2, K4, K5) bireysel olarak maruz kalmasa da tanık olduğu herhangi bir yıldırma durumuna ilişkin detayları araştırma kapsamında paylaşırken, dört katılımcı (K7, K8, K15, K16) herhangi bir yıldırma tecrübesine sahip olmadığı gibi böyle bir yaşantıya da tanıklık etmediğini bildirmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Siz, yıldırma maruz kaldınız ya da tanık oldunuz mu?” sorusu ve bu soruya ilişkin alt sorularla *yıldırmanın nedenleri, bu doğrultudaki belirli davranışlar, yıldırmanın amacı, sıklığı ve süresi* bakımından ayrıntılandırılan tema altında analizler yapılmıştır. Elde edilen bulguların detayları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3.

Katılımcıların Yıldırma Sürecine İlişkin Görüşleri

Nedenler	Davranışlar	Amaç	Sıklığı	Süresi
Farklı olmak (6)	Küçük düşürme (10)	Psikoloji bozmak (10)	Bir eğitim dönemi boyunca (7)	Her gün (4)
Kadınlarla çalışmak (4)	Dedikodu (7)	Mesleki yetersizleştirme (9)	İki eğitim dönemi boyunca (4)	Ayda bir (2)
İstememe (4)	Gözetleme (7)	Mesleki kariyerini tehdit (6)	Üç eğitim dönemi boyunca (2)	Haftada 4 kez (1)
Suç yüklemeye (2)	Görmezden gelme (6)	Mesleki kariyerini tehdit (6)	7 eğitim yılı boyunca (1)	Yöneticiliğin ilk dönemlerinde (1)
Makamını ele geçirme (2)	İş yükünü artırma (7)	İtibarı zedeleme (3)	12 eğitim yılı boyunca (1)	Yöneticilik başvurularında (1)
Adaletsizliğe göz yummama (2)	Baskı için otorite kullanma (5)	Sosyal ilişkilere zarar verme (3)	Devam eden bir süreç (1)	
Cinsel taciz (1)	Öğretmen/öğrencileri kışkırtma (3)	Fiziki sağlığa tehdit (3)		
Sebepsiz (1)	Ofisini değiştirme (3)			
Rakip olarak görme (1)	Kendini göstermesini engelleme (2)			

Tablo 3’e bakıldığında, katılımcıların görüş bildirdiği yıldırma yaşantılarının önemli bir bölümünün nedeninin farklı olmaktan (n=6) kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcılar sendika, siyasi görüş, mezhep, giyim ve yaşam tarzı ve hatta kadın okul yöneticisi olmanın bile bir farklılık kaynağı olabileceğini dile getirmiştir. Katılımcıların yıldırmanın nedenlerine ilişkin; “*Kendi müdür olmak istiyordu ve bir önceki müdür pasif olduğu için müdür gibi davranıyordu. Arkadaşım o okula müdür olarak atandığı için yıldırma uğradı. (K4)*”; “*Hep birlikte bir şeyler başaralım diyor ama öbür türlü sürekli beni baltalama peşinde çünkü potansiyel rakip görüyor. (K14)*”; “*Yeni gelen müdür kendi ekibi ile çalışmak istediği için beni istemedi. Çünkü bayandım ve onlara ayak bağıydım. (K17)*” gibi ifadelerde bulunmuşlardır.

Yıldırma süreçlerinin ortaya çıkışında davranış yönünden sıklıkla küçük düşürme, dedikodu ve tehdit gibi sözel, gözetleme ve görmezden gelme gibi örtük davranış kalıplarının kullanıldığı belirlenmiştir. Bu konuda “*Angarya işler verdi bana temizlik gibi ... Acil bir işim çıktığında izin*

vermezdi, öğrencinin önünde beni azarlar küçük düşürürdü. (K12)”; “Genellikle göndermeler, sözlü imalar. (K13)” gibi ifadelerde bulunmuşlardır. Ayrıca mağdur üzerinde baskı kurmak amacıyla yasal yetkinin de kullanıldığı belirten katılımcı görüşleri belirlenmiştir. Bu konuda örnek olarak “Diğer müdür yardımcısının görevlerini de bayana verilerek üzerinde baskı kurdular (K5)” ifadesi tespit edilmiştir.

Yıldırma eylemlerinin amacına ilişkin olarak çoğunlukla psikoloji bozmak (n=10), mesleki olarak yetersizleştirmek (9), mesleki kariyerine zarar vermek (6), gibi amaçların olduğu yönünde görüşler belirlenmiştir. Katılımcılardan birinin “Tamamen psikolojik olarak çökmeme neden oldu. ... Bana ve diğer öğretmenlere karşı egosunu tatmin etmeyi amaçlı.” (K1) ifadesi yıldırmanın temelde psikolojik olarak kişiyi yıpratmak hedefine dikkat çekmektedir. Ayrıca “Meslekten uzaklaştırma amacı güdülmüş olabilir (K18)” ifadesi ile mesleki kariyerini tehdit durumu tespit edilmiştir.

Yıldırma sürecinin görülme sıklığı ve uygulanma süresi bakımından katılımcıların önemli kısmının bir eğitim dönemi (n=7), pek çok katılımcı ise yıldırmanın iki hatta üç eğitim dönemi boyunca sürdüğü ve bunun sistematik olarak belirli bir süre boyunca uygulandığına dikkat çekmiştir. Yıldırmanın uygulanma sıklığı konusunda bir katılımcının ; “Zaten bu da yıldırmanın bir özelliği sanırım, ufak tefek şeyler birikir kartopu olur. Birikir birikir sorunlar büyür ve patlar ama tek başına insanlara saçma geliyor (K12)” ifadesi yıldırma eylemlerinin süreklilik ve birikimlilik göstermesi yönüne dikkat çekmektedir.

Katılımcılara yöneltilen “Yıldırma sürecinde mağdur tarafından hangi ‘başa çıkma stratejileri’ seçildi ve nasıl kullanıldı?” sorusuna ilişkin elde edilen bulgular; yıldırma ile başa çıkma stratejileri, yıldırma paylaşma (sonuçları ve sürece etkisi), yasal yollara başvurma (sonuçları) şeklinde alt temalar altında toplanarak analizi yapılmıştır. Bu temaya ilişkin ulaşılan bulguların detayları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Katılımcıların Yıldırma ile Başa Çıkma Uygulamaları

Başa Çıkma Stratejileri	Yıldırma Paylaşma	Yasal Yollara Başvurma
Kendini savunmak (10)	Aile üyeleri (13)	Başvuru yok (13)
Sessiz kalmak (7)	Sosyal çevre (8)	İdari başvuru (5)
Tehdit (2)	Çalışma arkadaşları (5)	(Yetkililerle görüşmek;
Olayların gidişatını gözlemlemek (2)	Psikolog (1)	BİMER; Adli başvuru, gibi.)
Kurumdan ayrılmak (2)	Öğretmen forumları (1)	
İnformal ilişkileri devreye sokmak (2)	Hiç kimse (1)	
Kendini geri çekmek (1)	Yıldırma Paylaşmanın Sonuçları	Yasal Yollara Başvurmanın Sonuçları
Mevzuatı öğrenmek (1)	Psikolojik destek (15)	Olayı resmîyete dökme (3)
Sendikayla iletişime geçmek (1)	Duygusal rahatlama (6)	Yıldırma yapana geri çekme (3)
	Çözüm yolları sunma (6)	Amirlerin güveni (1)
	Empati (5)	İtibar kazanma (1)
	Tarafsız kalma (3)	Üst amirlerle tanışma (1)
	Yıldırma yapana tepki (2)	Mevzuatı öğrenme (1)
	Yıldırma Paylaşmanın Sürece Etkisi	Bilinçlenme (1)
	Yok (11)	Görev yeri değişikliği (1)
	Olumlu (4)	

Tablo 4'ten bakıldığında, katılımcıların yıldırma ile başa çıkma sürecinde bir kısmının yıldırma ile bireysel veya yasal mücadeleyi tercih ederken, bir kısmının da süreçte sessiz kalmayı seçerek ve olayların gidişatını takip etmeyi uygun gördüğü anlaşılmaktadır. Bu süreçte aile ve arkadaşları ile paylaşım yapan katılımcıların önemli bir bölümü bu paylaşım sonucunda psikolojik destek aldıklarını (n=15), rahatladıklarını (n=6) ve çözüm hakkında fikir alışverişi yaptıklarını (n=6) belirtmişlerdir. Bununla birlikte yasal yollarla mücadeleye girişen katılımcıların (n=5) idari veya adli şikâyet mekanizmalarını devreye koyduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yıldırma olaylarında başvuru başa çıkma stratejilerine ilişkin olarak; “*Arkadaş şikâyet silsilesini çalıştırdı. Milli Eğitime idari olarak da adli olarak da şikâyet etti ondan sonra soruşturma açıldı. (K2)*”; “*Sessiz kalmadı. Sendikaya sözlü şikâyette bulundu. (K8)*”, gibi kendini savunmaya ve şikâyette bulunmaya yönelik ifadeler belirtmişlerdir. Ayrıca, “*Arkadaşım çok da mücadele etmedi ve altı ay sonra istifa ederek başka bir okulda öğretmenliğe geri döndü. (K5)*” gibi sessiz kalmayı ve geri çekilmeyi tercih eden kişileri de belirtmişlerdir.

Katılımcıların önemli bir bölümü (n=13) yıldırma olaylarını aile üyeleri ile paylaşırken, bunun yanında sosyal çevre (n=8), çalışma arkadaşları (n=5), psikolog (n=1) ve öğretmen forumları (n=1) kategorileri de tespit edilmiştir. Bir katılımcı herhangi bir ikinci şahısla paylaşma yoluna gitmeden kendi başına mücadele etmeyi tercih ettiğini bildirmiştir. Yaşadıkları tecrübeleri yakın çevresiyle paylaşmayı tercih eden katılımcılar; “*Ailemle paylaştım yanımda olmalarını istedim. (K1)*”; “*Eşi ve sosyal çevresi olarak yılma arkandayız diye destek ve öneriler verdik. (K4)*”; “*Okuldaki öğretmen arkadaşlarla paylaşıldı, yasal yollara başvurup hakkını araması yönünde tavsiyelerde bulunuldu ve süreci olumlu etkiledi. (K18)*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca katılımcılar yaşanan yıldırma olaylarını paylaşma ile ilgili olarak; katılımcıların çoğu (n=11) sürecin gidişatı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı yönünde görüş belirtirken, bazı katılımcılar olumlu etkiyi (n=4) vurgulamıştır. Bu konuda; “*Okuldaki öğretmen arkadaşlarla paylaşıldı, yasal yollara başvurup hakkını araması yönünde tavsiyelerde bulunuldu ve süreci olumlu etkiledi. (K18)*” şeklinde görüş belirlenmiştir. Bu konuda yalnız bir katılımcı ise paylaşımın sürece olumsuz etkili olduğunu belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada kadın okul yöneticilerinin yıldırma kavramına ilişkin görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütleri bağlamında yıldırma ile ilgili araştırmaların gerçekleştirildiği (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ak Küçükçayır ve Güçlü 2017, vb.) ancak kadın okul yöneticilerinin görüşü alınarak hazırlanan çalışmaların az sayıda olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında elde edilen bulguların önem arz ettiği ve ulaşılan sonuçların alanyazına katkı sağlayıcı nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmada, katılımcı kadın okul yöneticilerinin spesifik örnekler üzerinden eğitim örgütlerinde yaşadıkları ya da tanık oldukları yıldırma süreçleri betimlenmiş ve bu örneklerden yola çıkarak eğitim örgütlerinde yıldırma olaylarının yaşanabildiği tespit edilmiştir. Ak Küçükçayır ve Akbaba Altun (2016) çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve devlet okullarından çalışmaya

katılan gönüllü katılımcıların, okul ortamında psikolojik şiddete maruz kalarak, yıldırma mağduru olduğunu gösterdiği şeklinde bulguya ulaşarak “Okul müdürü olan bir katılımcı hariç, diğer bütün katılımcılara, dolaylı veya doğrudan okul içinde, yöneticiler ve aynı amaçlı bir grup öğretmen tarafından yıldırma uygulanmıştır” şeklinde tespitleri ile eğitim örgütlerinde yaşanabilen yıldırma olaylarına dikkat çekmişlerdir.

Bu araştırmada, katılımcılar yıldırma davranışının en az bir eğitim dönemi süresince sürdüğünü ve bu sürecin mağdurun psikolojisini bozmayı, mesleki olarak yetersizleştirmeyi ve mesleki kariyerini tehdit, gibi amaçlar taşıdığını belirtmiştir. Güngör (2007) de eğitim ortamında yaşanan yıldırma olaylarının daha çok iletişim imkânlarını kısıtlama, mesleki gelişime, sosyal imaja ve ilişkilere ve sağlığa yönelik tehditler içerdiğine dikkat çekerken; Altunay, Oral ve Yalçınkaya (2014) ise yıldırma uygulamalarının bireylerin iletişimini engellemeye, sosyal ilişkilerine, itibarına, mesleki durumuna ve sağlığına yönelik saldırılar içerdiğini bildirmektedir. İngiltere’deki bir araştırmada (IPD, 1996) aşırı eleştiri, aşağılama, görüşlerini dikkate almama, gerçekçi olmayan iş hedefleri belirleme ve takdir etmeme; Finlandiya’daki bir araştırmada (Vartia-Väänänen, 2003) ise görmezden gelme, düşmanca bakış veya tavırlar, mağdurun duyabileceği şekilde aşağılayıcı yorumlar ve alay etme davranışları tespit edilmiştir. Aşkın ve Aşkın (2018) çalışmalarında yıldırmanın mağdurları üzerinde pek çok olumsuz etki oluşturduğu, araştırmaya katılan kadınların önemli bir bölümünün sağlık sorunu, psikolojik sorunlar ve fizyolojik sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda yıldırma ile başa çıkma sürecinde katılımcıların bir kısmının bireysel veya yasal mücadele içerisine girerken, bir kısmının sessiz kalmayı ve olayların gidişatını takip etmeyi uygun gördüğü belirlenmiştir. Bu kapsamda Karavardar’ın (2009) araştırmasında yıldırmanın etkilerine karşı psikolojik dayanıklılık, hakkını arama, stresle başa çıkma yollarını kullanma ve sosyal destek aramanın oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altunay, Oral ve Yalçınkaya (2014) bireysel yöntemlere ek olarak hukuki mücadele ve farkındalık geliştirmenin yıldırma ile baş etme sürecinde kullanılması gerektiğine işaret etmektedirler. Konaklı (2011) da mağdurların sahip olduğu kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarını etkilediğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak, her yıldırma vakasının kendine özgü çeşitli toplumsal, örgütsel, sosyolojik ve kişisel mekanizmalardan etkilendiği söylenebilir. Elbette yıldırma araştırmalarının mağdurların algı ve düşünceleri üzerinden yürütülüyor olması süreci tam manasıyla aydınlatmanın önünde önemli bir sınırlılık olarak karşımıza çıksa da araştırma sonuçlarına göre yıldırma ile başa çıkmak için gayret göstermenin öneminin büyük olduğu söylenebilir. Bu gayret formal veya informal yolla olabilmektedir. Ancak katılımcı görüşlerine göre mağdurların yasal mücadeleyi daha az tercih etme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda bu konuda yapılabilecek yeni çalışmalara ilişkin şu önerilerde bulunulabilir:

- Çalışma grubu farklı değişkenlerde ele alınarak seçilebilir ve çalışma farklı illerde yürütülebilir.
- Özel okullarda çalışan kadın okul yöneticileri de araştırmaya dâhil edilerek, kamu ve özel okullarda çalışan kadın okul yöneticileri ile ilgili karşılaştırmalar yapılabilir.

- Kurumlarda yıldırımaya maruz kaldığı tespit edilen bireylere yönelik profesyonel destek sağlayacak yardımcı birimler kurulabilir.
- Okul yöneticilerinin yıldırma eylemleri ile ilgili, özellikle yıldırmanın bireysel ve örgütsel sonuçları ve önleyici tedbirler hakkında etkinlikler (hizmet içi eğitimler, vb.) düzenlenebilir.

Kaynakça

- 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.
- Ak Küçükçayır, Akbaba Altun, S. (2016). Öğretmen ve yöneticilerin yıldırma yaşantılarının karşılaştırılması. *Eyuder Yayınları*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/316981774_OGRETMEN_VE_YONETICILERIN_YILDIRMA_YASANTILARININ_KARSILASTIRILMASI_COMPARING_MOBBING_EXPERIENCES_OF_PRINCIPALS_AND_TEACHERS
- Aşkın, E.Ö., Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 9, (24), 255-282.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 3,157-174.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem.
- Bilgili, A. (2012) *İş hukukunda mobbing (1. Baskı)*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Cemaloğlu, N. ve Daşcı, E. (2017). Mobbing. Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu (Ed). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* içinde (s.279-304). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cohen, L. ve Manion, L. (1994). *Research methods in education*, Londra: Routledge.
- Cusack, S. (2000). Work place bulling: Icebergs in sight, soundings needed. *The lancet*, (356), 2118. doi:[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(00\)03489-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(00)03489-9)
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri (1. Baskı)*. İstanbul: Timaş.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz (1. Baskı)*. Çev.: O.C. ÖnerToy, İstanbul: Sistem.
- Ergun Özler, D., ve Mercan, N. (2010). *Yönetimsel ve örgütsel açıdan psikolojik terör (1. Baskı)*. Ankara: Detay.
- Güngör, M. (2007). *Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: Türkiye'de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., ve Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of work place bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23(4), 349-358. doi: 10.1080/02678370903395568
- Hoel, H., Einarsen, S., ve Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. İçinde S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, ve C.L. Cooper (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (145-161). Londra: Taylor & Francis.

- IPD. (1996). One in eight UK worker sare victims of bullying revealsnew IPD survey. Basın Bülteni, 28 Kasım, <https://bullyonline.org/old/media/nr2.htm> 05.05.2017.
- Karavardar, G. (2009). *İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806.
- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde yıldırma ve kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the development of post traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 251-276.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör mobbing ve örgütsel sinizm teori süreç ve örgütlere yansımaları*. Ankara: Detay.
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents and gender differences*. Academic Dissertation. Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion, andharassment at workand in schools. *European Psychologist*, 1 (4), 293-317.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2011) *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)* (3. Baskı). İstanbul: Beta.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)* (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Türk Dil Kurumu. (2017). Genel Türkçe Sözlük http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.5828cf66593a58.45227541 adresinden 07.02.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). *Work place bullying- A study on the work environment, well-being and health*. Academic dissertation. University of Helsinki, Department of Psychology, Helsinki.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C., ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237.

Extended Abstract

Introduction

Nowadays, mobbing, which is considered as an important factor of organizational life, has been systematically addressed in academic semester since the second half of the 20th century. The main aim of this study is to analyze the female school administrators' opinions about the mobbing

behaviors and processes in the educational organizations by determining the opinions of the female managers in educational institutions about the concept of mobbing and develop advice related to the subject.

Method

Qualitative research approach has been adopted in the study. In the study, the phenomenological research methods are designed by phenomenology approach. Participants of the study were determined by means of the criteria and maximum diversity sampling methods among the female school administrators working in the province of Gaziantep (Şahinbey and İslâhiye districts) in the academic year of 2016-2017. A total of 20 female school administrators (n = 20) participated in the research process and the data were obtained through semi-structured interviews. Interview form includes the first (personal information) and second part (open-ended questions about mobbing). In the analysis phase of the data, "content analysis" was done in this research which was designed in line with qualitative research approach. The data obtained by the interview technique are digitized and expressed as frequency.

Findings

When the findings of the research are examined in general, it is understood that a significant proportion of female school administrators have witnessed or witnessed the mobbing experience, and these experiences are also significantly related to gender. Most of the participants (n = 13) responded positively to the question related to whether they were exposed to mobbing, while only seven participants (n = 7) reported that they were not exposed to any mobbing act. When the findings of the research are examined in general, the evaluations are made in the context of the sub-themes, which are named as the causes of the mobbing, the specific behaviors in this direction, the aim of the mobbing, the frequency and the duration of the mobbing. It appears that a significant part of the specific mobbing experiences reported by the participants is due to being different (having a political opinion, union ideas, different kind of clothing and lifestyle, and even being a woman school administrator, etc.). It has been determined that in the emergence of the mobbing processes, the behavioral aspects often involve the use of implicit behavioral patterns such as verbal expression, surveillance and ignorance, etc. It has been determined that a most of the mobbing cases is systematically carried out during several training periods in terms of the duration and that most of these behaviors aim to disrupt the victim's psychology, impair him/her professionally and harm him/her professional career. When the findings regarding the process of coping strategies about mobbing were evaluated, it is understood that some of the participants seem to pursue an individual or legal struggle against mobbing, and some of them seem to be silent and think that it is appropriate to follow the course of the events.

Discussion, Conclusions and Recommendations

This research aimed to reveal the opinions of female school administrators on the concept of mobbing. However, participants described the mobbing processes in educational organizations through specific examples. As a result of the research, participants often systematically pointed to mobbing behavior aimed at disrupting the victim's psychology, making him/her professionally insufficient and harming the professional career during at least one educational period.

It has been determined that some of the participants were involved in an individual or legal struggle to cope with the mobbing as a result of the research, while others considered to be silent and follow the course of events. In this process, it is emphasized that psychological resistance against the effects of intimidation, demanding justice, using ways of coping with stress and seeking social support are very effective. As a result, every mobbing case is influenced by its various social, organizational, sociological and personal mechanisms. According to the results of the research, it is important to give one's all to cope with mobbing. This struggle can be formal or informal. The following suggestions can be made regarding the work that can be done in this regard in line with the research results: In a new study to be done, the study group can be carried out in wider and different provinces, and, female school administrators working in private schools could be included in the study. A comparison between female school administrators working in public schools and private schools might be carried out. Units might be set up to provide professional support for the people exposed to mobbing. In addition, activities (in-service trainings, etc.) can be organized about the school administrators' mobbing actions, especially about their individual and organizational outcomes and about preventive measures.