

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG) İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE
BAŞ ETME YÖNTEMLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Betül KOÇAK

1510120124

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Feyza DOYRAN

ARALIK 2018

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG) İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE
BAŞ ETME YÖNTEMLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Betül KOÇAK

1510120124

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Feyza DOYRAN

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Münevver MERTOĞLU

ARALIK 2018

ÖNSÖZ

Bir arada var olan her kurumun başlıca problemlerinden olan yıldırma özellikle son zamanlarda sıkça duymaya başlanan ama yeterince de tanımlanıp incelenmemiş çok yönlü bir konudur. Ortaya çıkma biçimi, var olma sebepleri, uygulayıcıları, kişi ve kurum üzerindeki etki ve sonuçları yönüyle bu araştırmada çalışma konusu edilmiştir. Araştırmada belirli sayıda katılımcıyla görüşme yoluyla elde edilen veriler nitel araştırma kapsamında yürütülmüştür.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında görüş ve tecrübelerini paylaşan tüm öğretmen arkadaşlarıma, süreçte manevi desteklerini hep hissettiğim sevgili aileme, tez yazım sürecindeki yol göstericiliği, destek ve yardımları için tez danışmanım Doç. Dr. Feyza Doyran'a teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Betül KOÇAK

Aralık, 2018

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
GRAFİK LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	x
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Tanımlar.....	3
BÖLÜM II.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Yıldırma Terimi ve Yıldırmanın Tarihçesi	4
2.1.1. Yıldırma Terimi	4
2.1.2. Yıldırmanın Tarihçesi.....	8
2.2. Yıldırma Davranışları.....	9
2.3. Yıldırma Süreci.....	11
2.4. Yıldırmanın Tarafları.....	13
2.4.1. Yıldırma Uygulayanlar.....	13
2.4.2. Yıldırma Mağdurları.....	15
2.4.3. Yıldırma İzleyicileri.....	16
2.5. Yıldırmanın Nedenleri.....	17
2.6. Yıldırmanın Etki ve Sonuçları.....	19
2.6.1. Kişi Üzerindeki Etki ve Sonuçları.....	19
2.6.2. Örgüt Üzerindeki Etki ve Sonuçları.....	19
2.7. Yıldırma ile Baş Etme Yolları.....	20
2.8. Yıldırmanın Hukuksal Boyutu.....	23
2.9. Yıldırma ve Metafor.....	30

2.10. Yapılan Çalışmalar.....	31
2.10.1. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar.....	31
2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	35
BÖLÜM III.....	37
3. YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli.....	37
3.2. İnanırcılık ve Tutarlılık.....	37
3.3. Çalışma Grubu.....	39
3.4. Verilerin Toplanması.....	41
3.5. Verilerin Analizi.....	42
BÖLÜM IV.....	43
4. BULGULAR VE YORUM.....	43
4.1. Öğretmenlerin Sağlıklı Bir Okul Ortamına Yönelik Beklentileri.....	43
4.2. Öğretmenlerin Yıldırma Algıları.....	46
4.3. Öğretmenlerin Yıldırma ile İlgili Yaşantıları.....	48
4.4. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışları.....	50
4.5. Yıldırma Davranışı Uygulayıcıları.....	53
4.6. Yıldırmanın Nedenleri.....	55
4.7. Yıldırmanın Etki ve Sonuçları.....	57
4.8. Yıldırma ile Baş Etme Yolları.....	60
4.9. Öğretmenlerin Yıldırma Taraflarına Yönelik Kullandıkları Metaforlar.....	62
4.9.1. Yıldırma Metaforları.....	62
4.9.2. Mağdur Metaforları.....	64
BÖLÜM V.....	67
5. SONUÇLAR VE TARTIŞMA	67
BÖLÜM VI.....	72
6. ÖNERİLER.....	72
6.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	72
6.2. Okul Yöneticileri İçin Öneriler.....	72
6.3. Öğretmenler İçin Öneriler.....	73
6.4. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	73
KAYNAKÇA	74

EKLER.....	83
Ek 1: Araştırmada Kullanılan Onam Formu	83
Ek 2: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu	84
Ek 3: Kodlama ve Tema Analiz Örnekleri.....	86
Ek 4: Görüşme Örneği.....	91



TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1. Yabancı Araştırmacıların Yıldırma Tanımları ve Terimleri.....	5
Tablo 2.2. Türk Araştırmacıların Mobbing İfadeleri.....	7
Tablo 3.1. Çalışma Grubunun Demografik Bilgileri	40
Tablo 4.1. Sağlıklı Bir Okul Ortamına İlişkin Kodlar ve Temalar.....	43
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yıldırma Algılarına İlişkin Kodlar ve Temalar.....	46
Tablo 4.3. Yıldırma Davranışlarına Yönelik Kodlar ve Temalar.....	50
Tablo 4.4. Yıldırmanın Nedenlerine Yönelik Kodlar ve Temalar.....	55
Tablo 4.5. Yıldırmanın Etkileri ve Sonuçlarına Yönelik Kodlar ve Temalar.....	58
Tablo 4.6. Yıldırma ile Baş Etmeye Yönelik Kodlar ve Temalar.....	60
Tablo 4.7. Yıldırma Metaforları.....	62
Tablo 4.8. Mağdur Metaforları.....	65

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1. Yıldırmanın Aşamaları.....12



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 4.1. Öğretmenlerin Yıldırma İlgili Yaşantıları.....	48
Grafik 4.2. Yıldırma Davranışlarının Uygulayıcısı Olan Kesimler.....	54



Enstitüsü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Feyza Doyran
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Aralık 2018

ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG) İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE BAŞ ETME YÖNTEMLERİ

ÖZET

Psikolojik bir şiddet türü olan yıldırma, insanların bir arada çalıştığı her kurumda oldukça sık görülen, kişi ve kurum sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar yaratan bir problemdir. Toplumun en önemli sacayaklarından eğitim kurumlarında da var olan bir sorundur. Bu sebeple bu çalışmanın amacı, eğitim kurumlarında öğretmenlerin yıldırma hakkındaki görüşlerini belirlemek, yıldırma davranışlarına, taraflarına, süreçlerine, etki, sonuç ve baş etme yollarına ilişkin detaylı bir inceleme yapmak ve konuya metaforlar yoluyla da derinlik katmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) yaklaşımı ile desenlenen araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum (convenience sampling) örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ilinin Kağıthane ilçesindeki farklı devlet okullarının ilkokul ve ortaokul düzeyinde görevli sınıf ve branş öğretmenleri arasından gönüllülük esasına göre belirlenmiş 25 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Araştırmadan çıkan sonuçlara göre, yıldırma öğretmenlerin tamamı tarafından bilinen, gözlemlenen ve baş edilmeye çalışılan bir olgudur. Eğitim kademesinde yer alan her bireyin birer yıldırma aday olabileceği ama en çok konunun da etkisiyle

idarecilerin yıldırma rolünde yer aldığı görülmüştür. Yıldırmanın psikolojik ve fiziki sağlığa yönelik davranışlarla kendini gösterdiği ve bu alanlar üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığı belirlenmiştir. Başta sorunlu kişilik yapısına sahip bireyler olmak üzere çok çeşitli nedenleri olabilen yıldırma ile baş etme konusunda daha çok pasif eylemlerin tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda kullanılan metaforlar da görüşleri destekleyecek şekilde araştırmada yer almıştır. Bulgu ve sonuçlardan hareketle muhatap kişilere birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Yıldırma, Mobbing, Psikolojik Şiddet, Yıldırma, Eğitim, Öğretmen, Nitel Araştırma, Olgubilim.

Institute : Institute of Social Studies
Department : Educational Sciences
Programme : Educational Management and Planning
Supervisor : Doç. Dr. Feyza Doyran
Degree Awarded and Date : MasterThesis – December 2018

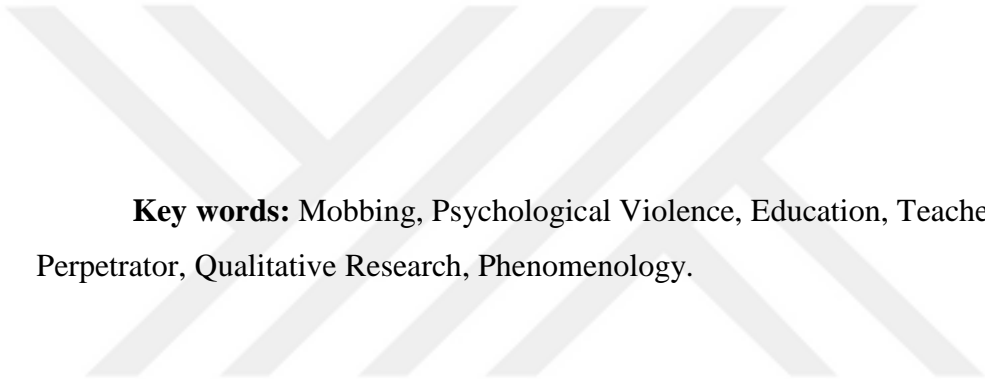
TEACHERS' OPINIONS ABOUT MOBBING AND THEIR COPING STRATEGIES

ABSTRACT

Mobbing which is a form of psychological violence has been frequently seen in every institution that people work together and is a problem which has negative effect on the healthy functioning of people as well as institutions. The mobbing is mostly seen in educational institutions which are the keystones of our society. Therefore, the aim of the present study is to determine the opinions of teachers' about mobbing, to make a detailed examination of teachers' strategies about mobbing behaviors, actors, processes, effects, results, and coping, and also to deepen the general understanding by examining the topic through metaphors. The current study was designed by one of the qualitative methods: Phenomenology. Furthermore, semi-structured interview questions were used as measures. The sample of the study was determined by convenience sampling which is a form of purposeful sampling. The participants were 25 class and branch teachers from different elementary or middle schools located in the district of Kagithane in the province of Istanbul. These teachers were selected from Istanbul state schools and only volunteer ones were sampled during 2017-2018 academic year. The data were collected through face-to-face interviews and content analysis was used to examine the data.

The results showed that the mobbing is a phenomenon that is well-known, frequently observed, and hardly handled by all of the teachers. The findings also indicated that everybody in each level of education may be a candidate of mobbing as

a perpetrator but managers are mostly seen at that role because of their positions. Moreover, mobbing is seen through psychological and physical behaviors and it may have a detrimental effect on these behaviors. Not only problematic personality characteristics but also other related factors can be counted among its antecedents but problematic personality characteristics were primarily mentioned by the teachers. Furthermore, the results showed that mostly passive strategies were preferred as a coping strategy and the analysis of the metaphors also supported these opinions. According to the findings, some suggestions were given for target population.



Key words: Mobbing, Psychological Violence, Education, Teacher, Mobbing Perpetrator, Qualitative Research, Phenomenology.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlunun çalışma hayatına geçişiyle birlikte oluşan örgütler ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanlardan oluşmuş yapılardır. Bu yapıların kendi içinde, çalışanlar ve yöneticilerle olan ilişkileri iş yaşamının sosyal yönünü oluşturmaktadır. Kişi günlük yaşamında nasıl insani ilişkilerden etkileniyorsa çalışma yaşamında da çalıştığı kurumun sosyal ortamından etkilenir (Doğan, 2009). Örgüt içerisinde geçen uzun çalışma süreleri iletişimin yetmediği, çatışmaların yönetilemediği durumlarda kurum içerisinde huzursuzluk ve örgüt ikliminde olumsuz hava yaratabilmektedir. Kasıtlı, uzun süreli ve bireyi yıldırmaya yönelik davranışlar bireyin fiziki ve psikolojik sağlığı üzerinde kalıcı hasarlara neden olabilmektedir. Duygusal bir canlı olan insan negatif yönlü her tavırdan psikolojik olarak etkilenmektedir. Bu davranışların uzunca bir zamana yayılması ise yıldırmanın psikolojik bir şiddet olduğunun göstergesidir.

Yıldırma (mobbing) son zamanlarda sıkça duymaya başladığımız ve yakın tarihli araştırmalarda geçmişe nazaran daha sık örneklerine rastladığımız güncel ve hemen hemen her kurumda varlık gösteren bir problem durumudur. Özellikle bireyin çalışma hayatına girmesiyle ortaya çıkmış, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin her çalışma alanında ya da kurumda herkesin başına gelebilecek bir sorun olarak kendini göstermiştir (Bozbel ve Palaz, 2007).

İş yaşamında yıldırmanın ifadesi kişilere üstleri, astları ya da kendisiyle eşit düzeydeki çalışanlardan düzenli bir şekilde yapılan her çeşit kötü davranış, şiddet, zorbalık, tehdit, aşağılama, taciz davranışları şeklindedir. Bu davranışları belirleme, sorunu ortaya koyma ve çözüm önerileri getirmeye yönelik yapılan araştırmalar eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların işyerinde yıldırma davranışlarına daha çok uğradığını göstermiştir (Tınaz, 2008). Bu alanların ortak noktasının çalışanların diğer insanlarla birebir etkileşimde daha çok bulunduğu alanlar olduğu denilebilir. Dünyada ise yıldırma ve kurumlarda rastlanma oranlarıyla ilgili çalışmasında Hubert ve Veldhoven (2001), yıldırmanın %37,3'ünün eğitim sektöründe yaşandığı sonucuna varmıştır. Bunun bütün kurumlara göre büyük bir oran olduğu söylenebilir. Yıldırmanın bu kadar yüksek oranlarda ve belirgin bir şekilde yaşandığı bu kurumlar insani ilişkilerin en yoğun yaşandığı kurumların başında gelir. Eğitim kurumlarının yapısına baktığımızda en önemli sacayaklarından biri öğretmendir.

Öğretmenin sağlıklı, huzurlu ve mutlu oluşu; kurumun sağlıklı, huzurlu ve mutlu oluşu anlamına gelmektedir. Tam tersi bir durumsa kurumun yapısına doğrudan olumsuz bir etki demektir. Öğretmenler görevlerini yaparken çeşitli sebeplerden kaynaklı durumlarla karşı karşıya kalabilmekte bu durumlar da onlarda çeşitli sıkıntılara neden olabilmektedir. Öğretmenlerde sıkıntı yaratan bu durumlar genel olarak; ekonomik sorunlar, ders yükünün fazlalığı, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, veli çatışmaları, yöneticilerin öğretmenlere yönelik tutum ve davranışları, meslektaşlar arasındaki iletişimsizlik, meslekte yükselme olanaklarının sınırlı olması şeklinde ifade edilmektedir (Çivilidağ, 2003).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkököl ve ortaokul düzeyinde farklı okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçilen gönüllü öğretmenlerin yıldırma hakkındaki görüşlerini belirlemek ve konuyla ilgili, öğretmenler üzerinde farkındalık yaratmaktır. Ayrıca yıldırma ile ilgili alanyazına nitel çalışmayla katkı sağlamak ve konuya metaforik açıdan da yaklaşmaktır.

1.3. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Ana problem cümlesi "Öğretmenlerin yıldırma (mobbing) hakkındaki görüşleri ve yıldırma ile baş etme yolları nelerdir?"

Alt problemler:

- Öğretmenlerin sağlıklı bir okul ortamından beklentileri nelerdir?
- Öğretmenlerin yıldırma algıları nelerdir?
- Öğretmenlerin yıldırma ile alakaları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları nelerdir?
- Yıldırma davranışları uygulayıcıları kimlerdir?
- Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının nedenleri nelerdir?
- Yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etki ve sonuçları nelerdir?
- Öğretmenlerin yıldırma ile baş etme yolları nelerdir?
- Öğretmenlerin yıldırma taraflarına yönelik kullandıkları metaforlar nelerdir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Geçmişten günümüze zorbalığa ve cinsel içerikli olmayan saldırganlığa maruz kalmak kurumsal araştırmalarda pek yer bulmamış hatta kurumsal yaşamda tabu olarak görülmüştür (Einarsen, 1999). Çalışma mazisi diğer alanlara nazaran yeni olan yıldırma hakkında yapılan araştırmalara baktığımızda çalışılan yöntemler daha çok nicel araştırma ve alanyazın taraması şeklindedir. Yıldırma konusuyla ilgili yurt içinde yapılan araştırma raporları hakkında nitel bir araştırma yapan Aygün (2012), araştırma kapsamındaki çalışmalardan % 64,7'sinde anket yöntemi, % 27,4'ünde literatür taraması, % 3,9'unda görüşme yöntemi ve % 3,9'unda görüşme ve anket yönteminin birlikte kullanıldığını ifade etmiştir ve yine yurt dışında yapılan çalışmalarda da anket yönteminin çoğunlukla kullanıldığını belirtmiştir. Devamında yurt içi alanyazında yıldırma ile alakalı çalışmaların en çok özel işletmeler, sağlık sektörü, bankacılık, konaklama, hukuk ve en son eğitim sektöründe yapıldığı ve eğitim alanında yapılan çalışmaların genellikle anket çalışması şeklinde olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Bu veriler gösteriyor ki konuyla alakalı yapılan nitel çalışmalar sayıca çok azdır. Bu da yıldırma ile ilgili yapılan böyle bir nitel bir çalışmanın alana katkı ve soruna çözüm önerileri sunması açısından önemli olacağını göstermektedir.

1.5. Tanımlar

Mobbing (Yıldırma): "Mobbing, bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır" (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003).

Mağdur: İş yerinde yıldırma davranışlarına maruz kalan kimsedir. Kurban, hedef, duygusal saldırıya uğrayan, psikolojik şiddet mağduru vb. ifadelerle de adlandırılmaktadır.

Yıldırıcı (Zorba): İş yerinde yıldırma davranışlarını uygulayan kimsedir. Saldırgan, yıldırıcı, zorba, tacizci vb. ifadeler de kullanılmaktadır.

Metafor (Mecaz): Bir kelimeyi veya kavramı kabul edilenin dışında başka anlamlara gelecek biçimde kullanma (TDK Sözlük, 2018).

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yıldırmanın ortaya çıkışı, fark edilmesi ve araştırma gündemlerine alınması ve yapılan çalışmalar kavramsal çerçevesidir. Bu çerçevede yıldırmanın ne anlama geldiği, nasıl ve kimler tarafından fark edildiği, bu konuda yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar, yıldırmanın hukuksal boyutu ve yıldırmaya dair özellikler aktarılmıştır.

2.1. Yıldırma Terimi ve Yıldırmanın Tarihçesi

2.1.1. Yıldırma Terimi

Yıldırma; İngilizce ifadesiyle mobbing, "mob" sözcüğünün eylem halidir. Mob, Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türemiştir ve "kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık, çete" anlamına gelmektedir. Mobbing ise psikolojik şiddet, baskı, taciz vb. anlamlara gelmektedir (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2018).

Türkçe ifadesiyle bezdiri anlamına gelen mobbing, iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip, huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme anlamına gelmektedir (TDK Sözlük, 2018).

Mobbingin (yıldırmanın) duygusal bir saldırı olduğunu ifade eden Leymann'a (1996) göre, kişi ya da kişilerce başka bir kişiye yönelik düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan, uzun süreli psikolojik bir terördür.

Einarsen ve Raknes (1997) ise işyerlerinde gerçekleşen yıldırmayı, bir veya birden çok çalışanın, bir veya birden çok çalışana karşı bilerek ya da bilmeden ama kesin bir şekilde aşağılama, hakaret, küçük düşürme yolu ile bireyin motivasyonunun yok edilmesine, iş performansının kesintiye uğramasına ve iş ortamında huzurunu kaybetmesine sebep olan devamlı ve düzenli gerçekleşen olumsuz, istenmedik davranışlar şeklinde ifade etmişlerdir.

Adams (1992) iş yerinde zorbalık üzerine yayımladığı kitabında mobbingi, kamu veya özel alanda gerçekleşen, çalışanı utandıran ve küçük düşüren, sürekli tekrarlanan eleştiri ve kişisel tacizler şeklinde tanımlamıştır.

Yerli çalışmacılardan Tınaz (2008) mobbingi, işyerinde çalışanlar ya da işverenler tarafından gerçekleştirilen tekrarlı ve uğrayan kişide endişe, depresyon, yaşama isteğinin kaybı hatta intihara kadar varan sonuçlar doğuran her türlü kötü

muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren bir kavram olarak ifadelendirmiştir.

Tutar (2004) ise yıldırma (mobbing), devlet kurumlarında ya da özel kurumlarda çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaştırılmasına sebep olan her tür kaba muamele şeklinde tanımlamıştır.

Yapılan araştırmalarla şekillenen terminolojide iş yerlerindeki benzeri eylemleri ifade etmek için zorbalık (bullying), iş ya da işgören tacizi (work or employee abuse), kötü muamele (mistreatment), duygusal taciz (emotional abuse), kurban etme (victimization), gözdağı verme (intimidation), sözlü taciz (verbal abuse), yatay şiddet (horizontal violence), saldırı (gang up), psikolojik terör, psikolojik saldırı gibi terimler kullanılmaktadır (Gökçe, 2008).

Geçmişten günümüze mobbing üzerine yapılan yurt dışı kaynaklı belli başlı çalışmalarda araştırmacıların kullandıkları terimler ve bu terimlerin tanım ifadeleri (Einarsen, 2000; akt. Güneri, 2010) Tablo 2.1. de aktarılmıştır.

Tablo 2.1. Yabancı Araştırmacıların Yıldırma Tanımları ve Terimleri

KAYNAK KİŞİ	KULLANILAN TERİM	YAPILAN TANIM
Brodsky(1976)	Taciz (Harassment)	İş yerinde bir birey tarafından başka bir bireye yönelik olarak onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan davranış tarzlarıdır.
Thylefors (1987)	Günah Keçisi (Scapegoating)	Bir veya birden fazla kişinin bir kişi ya da kişilerce belli bir süre boyunca sürekli olarak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)	Yıldırma (Mobbing)	İş yerinde bir kişi ya da birden fazla kişinin tekrarlı ve belli bir süre boyunca başka kişi ya da grupların olumsuz davranışlarının hedefi olmasıdır.
Leymann (1990-1996)	Yıldırma- Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişi tarafından hedef seçilen bireye yönelik sistematik bir şekilde belli bir süre boyunca (en

	(Mobbing- Psychological Terror)	az altı ay) gerçekleştirilen duygusal yönden yaralayıcı,düşmanca ve etik dışı davranış biçimlerinin tümüdür.
Kile (1990)	Yaralayıcı Liderlik (Health Endangering Leadership)	Kurum idarecisi tarafından açık ya da gizil bir şekilde çalışanlara yönelik yapılan, belli bir süre devam eden her türlü yaralayıcı, onur kırıcı davranış biçimleridir.
Wilson(1991)	İş Yeri Travması (Workplace Trauma)	İş yerinde işveren ya da amirlerden maruz kalınan kasıtlı olumsuz davranışlar sonucu bireyin öz varlığının zarar görmesidir.
Ashforth(1994)	Adi Zulüm (Petty Tyranny)	Gücü elinde bulunduran idarecinin kendi çıkarları doğrultusunda kişisel itibarını yükseltmeye yönelik keyfi uygulamalarla çalışanlar üzerinde güçle otorite kumasıdır.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bæck(1994)	Taciz (Harassment)	Kendini savunamayacak durumdaki bireye yönelik ısrarlı, psikolojik ya da fiziki acıyla sonuçlanan her türlü kötü muameledir.
O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith(1998)	Zorbalık (Bullying)	Hedef seçilen bireylere yönelik devamlı gerçekleştirilen ve bireyde özsaygı yitimine neden olan davranışlardır.
Zapf(1999)	Yıldırma(Mobbing)	İş yerinde kendini savunamayacak durumdaki bireyin diğer çalışanlarca sürekli olarak düşmanca ve ahlak dışı davranışlara maruz kalmasıdır.
Salin(2000)	Zorbalık(Bullying)	Bir bireye yönelik diğer çalışanlar tarafından yapılan bireyde psikolojik, fiziksel ve mesleki bozukluklara sebep olan her türlü olumsuz ve kötü davranışlardır.
Adams(2001)	Zorbalık(Bullying)	Seçilen bir bireye yönelik devamlı bir şekilde yapılan aşağılayıcı, hakaret içeren her türlü kötü zorbaca davranış.

İş yerinde kişiyi hedef olarak gerçekleştirilen yıldırma davranışlarını tanımlamak için İngiltere ve Avustralya'da "bullying" kelimesi kullanılırken, Kuzey Avrupa ve ABD'de okul çağındaki çocukların uğradığı şiddeti tanımlamak için "bullying", iş yerinde yıldırma (mobbingi) tanımlamak için ise "mobbing" terimi kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003).

Alanyazına baktığımız zaman yıldırma (mobbing) ve zorbalık (bullying) kavramları bazen iç içe geçmekte ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu konuda Leymann, yıldırma ve zorbalık kavramlarının kullanım alanlarının birbirinden ayrılması gerektiğini, okullarda ve gençler arasındaki zarar verici eylemler için zorbalık, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için yıldırma kavramının kullanılmasını önermektedir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Yıldırma ile ilgili çalışmalarda yapılan tanımlara baktığımızda bu tanımların ortak noktalarının:

- İş yerinde gerçekleşmesi
- Hedef seçilen bir bireye yönelik olması
- Bir veya birden fazla kişi tarafından yapılması
- Devamlı bir şekilde uygulanması
- Düşmanca ve ahlak dışı yollarla gerçekleştirilmesi
- Bireyi sindirmeye yönelik olması
- Mağdur kişide olumsuz psikolojik ve fiziksel sorunlara yol açabilmesi
- Her çeşit negatif ve ısrarlı eylemler

olduğu söylenebilir.

Ana dilde yapılmış çalışmalara baktığımızda ise mobbingi ifade ederken kullanılan kavramlar tablo 2.2. de gösterilmiştir (Çam, 2013).

Tablo 2.2. Türk Araştırmacıların Mobbing İfadeleri

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz

Mobbingle ilgili ana dilde yazılan bu tez çalışmasında mobbing yerine Türkçe karşılığı olan "yıldırma" daha çok tercih edilmiş ve çalışma boyunca da "yıldırma" ve "mobbing" kavramları dönüşümlü olarak kullanılmıştır.

2.1.2.Yıldırmanın Tarihçesi

Tarih boyunca insanların bir arada çalıştığı ortamlarda kendini gösteren yıldırma literatürde ilk olarak İngilizce bir terim olan "mobbing" adıyla 19. yüzyılda biyologlar tarafından, yuvalarını korumak amacıyla saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek için kullanılmıştır.

1960'lı yıllara gelindiğinde Avusturyalı davranış bilimci Konrad Lorenz, hayvanların savunma mekanizmaları üzerine çalışırken "mobbing" kavramını kullanmıştır. Bilim adamı Lorenz, hayvanların kendi aralarında ya da sürü dışından bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışlarını tanımlamak için bu kavramı kullanmıştır (akt. Tınaz, 2008)

Mobbing kavramının insanları kapsayan çalışmalarda kullanılması ise İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann'la olmuştur. 1972 yılında İsveç'te yayımladığı "Mobbing: Group Violence among Children" adlı kitabında okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen kabadayılık ve zorbalık davranışlarını ele almış ve mobbingin uğrayan kişi üzerindeki olumsuz etkilerinin önü alınmazsa kişinin intiharına kadar varabileceğini belirtmiştir (akt. Schuster, 1996).

1976 yılında ise Doktor Carroll Brodsky, "The Harassed Worker" (Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında işyerinde yaşanan mobbingi ele almıştır. Bilim kadını kitapta "harassment" (taciz) kelimesini; bir bireyin başka bir bireyi yıpratmak, engellemek, umutsuzluğa düşürmek, yıldırma ve gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı veya tekrarlı davranışlar şeklinde tanımlamıştır (akt. Ege, 2002).

İş yaşamındaki baskı, şiddet ve yıldırma "mobbing" olarak tanımlayan ilk isim ise 1980'li yıllarda İsveç'te Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann'dır. Leymann'ın, çalışanlar arasındaki benzer tipteki uzun dönemli düşmanca davranışlar için kullandığı bu terim alanda ilk olması bakımından mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann, mobbingi tanımlamakla kalmayıp mobbingin özellikleri, etkilenen bireyler ve sonucuna yönelik de çıkarımlarda bulunmuştur. Mobbingin isim babası Leymann olmuştur (akt. Tınaz, 2008).

Leymann ve Gustavsson'un 1984'te İsveç'te yaptıkları çalışmaya ileren yıllarda Norveç'te; 1989'da Matthiesen, Raknes ve Rökkum; 1990'da Kihle;

1991'de Einarsen & Raknes; Finlandiya'da; 1991'de Paanen ve Vartia, 1994'te Björkqvist; Almanya'da; 1993'te Becker, 1996'da Knorz ve Zapf, yine 1996'da Zapf; Avusturya'da; 1995'te Niedle; Avusturalya'da; 1991'de Toohey, 1995'te McCarthy benzer konu ve kavramları içeren çalışmalara imza atmışlardır. Devamında da Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya'da benzer araştırmalar çalışılmaya başlanmıştır (akt. Yavuz, 2007).

Tim Field adlı İngiliz yazar, hedef kişilerin öz güvenlerine ve öz saygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımladığı yıldırma ile ilgili kurmuş olduğu web sitesinde iş yerinde yıldırma yaşayan bireylere önerilerde bulunmuştur (Field, 1996).

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü iş yerinde şiddet konulu rapor hazırlamış ve bu raporda yıldırma, bir ya da bir grup işçinin hedef alınarak düşmanca, acımasız, intikamcı, onur kırıcı eylemler aracılığıyla zarar vermeye yönelik amaçlı, saldırgan davranışlar olarak tanımlamıştır.

Dünyada konuyla ilgili bu çalışmalar yapılırken ülkemizde yıldırma ile ilgili çalışmalar 2000' li yılların başlarında başlamıştır. Yapılan araştırmalar yıldırmanın tanınması, kavramsal ve kuramsal yapısının şekillenmesini sağlamıştır. Bu alanda ilk telif kitap çalışması Çobanoğlu (2005) tarafından yazılmıştır. Sonrasında belli başlı birçok araştırmacı: Tınaz (2008), Cemaloğlu (2007a, 2007b, 2007c), Tanoğlu (2006), Yaman (2010), Tutar (2004), Gökçe (2006, 2008, 2012) çalışmalarıyla alanyazına katkı sunmuşlardır.

2.2. Yıldırma Davranışları

Yıldırma konusunda öncü isimlerden Heinz Leymann tarafından çizilmiş yıldırma tipolojisine baktığımızda yaptığı tanımlamalar Davenport vd. (2003) tarafından 5 ana başlık ve 45 ayrı alt davranış biçimleriyle şu şekilde ifade edilmiştir.

1. Grup: Kişinin Kendini Göstermesi ve İletişimine Yönelik Saldırıları

- Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır.
- Sürekli sözünüz kesilir, fikirleriniz önemsenmez.
- Çalışma arkadaşlarınızla diyaloglarınız sınırlandırılır.
- Herkesin yanında yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığımız işler sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.

- Sözlü olarak tehdit edirsiniz.
- Yazılı olarak tehdit edirsiniz.
- İmalar yoluyla iletişiminiz reddedilir.

2. Grup: Kişinin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırılar

- Çevrenizdeki bireyler sizinle konuşmazlar.
- Çalışma arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.
- Çevreden izole edirsiniz, size ayrı bir çalışma yeri verilir.
- Çalışma arkadaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Yokmuşsunuz gibi davranılır ve saygı gösterilmez.

3. Grup: Kişinin İtibarına Yönelik Saldırılar

- Hakkınızda bir karalama kampanyası başlatılır.
- Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarılır, çeşitli iftiralar atılır.
- Alaya alınıp gülünç duruma düşürülürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik tedavi görmemiz yönünde telkinde bulunulur.
- Eksik yönlerinizle veya özrünüzle alay edilir.
- Mimikleriniz, jestleriniz, yürüyüşünüz, konuşma şekliniz taklit edilerek gülünç duruma düşürülürsünüz.

- Dini inancınızla veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Öz güveninizi olumsuz yönde etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Başarılarınız küçümsenir, çabalarınız dikkate alınmaz.
- Küçük düşürücü isimlerle anılırsınız.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Cinsel imalarda bulunulur.

4. Grup: Kişinin Yaşam ve Mesleki Uyumuna Yönelik Saldırılar

- Özel görevler verilmez, yetkileriniz kısıtlanır.
- Verilen görevler geri alınır, kendinize iş yaratmanız bile engellenir.
- Yapmanız için anlamsız işler verilir.
- Kapasitenizin altında işler verilir.
- Öz güveninizi olumsuz yönde etkileyecek görevler verilir.
- İtibarınızı düşürecek , niteliğinden daha düşük, önemsiz görevler verilir.
- Size mali yük getirecek zararlara sebep olur.
- Eviniz ya da iş yerinize zarar verilir.

5. Grup: Direkt Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları

- Fiziksel olarak zor görevler verilir.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

2.3. Yıldırma Süreci

Yıldırma çeşitli sebeplerle başlayan, mağdurda yaralayıcı sonuçlar yaratan, çeşitli aşamalarda son bulabilen olumsuz davranışlar sürecidir. Yıldırma konusunda öncü isimlerden Leymann (1997), yıldırma beş aşamalı bir süreç şeklinde şöyle ifade etmiştir:

Birinci Aşama: Çatışma: Kurumlarda kaçınılmaz olan çatışma, iyi yönetildiğinde kurum için faydalı, yönetilemediğinde yıldırma doğru giden sürecin ilk adımı olmaktadır. Kişilerden ya da kurumdan kaynaklanabilir ve bu aşamada mağdur belirgin bir rahatsızlık hissetmeyebilir.

İkinci Aşama: Saldırı: Bu evre çatışmayla başlayan sürecin mağdura yönelik saldırgan eylemlere dönüşmesi aşamasıdır. Bu süreçte mağdura yönelik devamlı ve uzun süreli tacizler mağdur tarafından çalışma yaşamında günlük iletişimin bir parçası olarak görülmeye başlanır. Mağdurun fiziken ve ruhen yıpranmaya başladığı aşamadır. Yıldırmanın gerçekleştiği aşamadır, diyebiliriz.

Üçüncü Aşama: Yönetimin Devreye Girmesi: Yönetimin devreye girmesiyle yıldırmanın resmiyet kazandığı bir aşamadır. Yönetim süreci sağlıklı gözlemleyemeyip mağdura ön yargılı yaklaşabilir ya da olaya ilgisiz kalabilir. Bu yaklaşım, başlayan yıldırma sürecine diğer çalışanların da katılmasına ve mağdurun iş performansından ziyade kişisel özelliklerine yönelik başlayan tacizlerin mağdurda psikolojik çöküntü yaratmasına neden olmaktadır. Yönetim yıldırma sürecine, olay karşısındaki tutumuyla dahil olmuş olur.

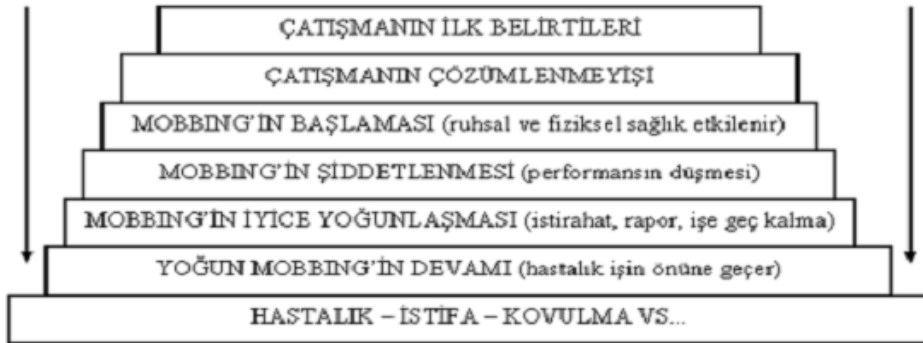
Dördüncü Aşama: Yakıştırmalar, Damgalama : Mağdurun yıldırma ile baş edebilmek için yardım almaya başladığı evredir. Mağdurun yardım arayışı çevresindekiler tarafından mağdura yönelik akıl hastası, zor insan, dengesiz kişilik gibi yanlış yakıştırmalarla isimlendirilir. Bu da mağdurun kurum içinde damgalanmasına ve işten ayrılmasına kadar varan duruma sebep olur.

Beşinci Aşama: İşine Son Verilme: Mağdurun yaşadığı sorunlara inanılmaması ya da inanılmak istenmemesi mağdurda var olan duygusal gerilimin artmasına ve psikosomatik rahatsızlıkların tetiklenmesine hatta yoğunlaşmasına neden olur. Mağdur bu süreçte ya istifa eder ya da mağdurun işine son verilir. İş yaşamından uzaklaşan kişi üzerinde bu durum travma sonrası stres bozukluğuna kadar da gidebilir.

Her yıldırma olayında süreç bu sıralamayla ilerlemeyebilir. Yıldırmaya karşı önlemler alındığında süreç yaşanmadan ortadan kaldırılabilir. Bu da iyi bir yönetim anlayışıyla mümkün olabilen bir durumdur.

Yıldırmanın gelişim evreleri, ülkelerin kültürel farklılıklarına göre de değişebilmektedir. Leymann'ın (1997) bahsettiği 5 aşamalı gelişim evresinin daha çok Kuzey Avrupa ülkelerine uyduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte "Akdeniz-Ege" modeli olarak bilinen yedi aşamalı başka bir süreçten de bahsetmek mümkündür (Çobanoğlu, 2005).

Şekil1. Yıldırmanın aşamaları



Kaynak: Çobanoğlu, 2005: 95

Yaşayış biçimi olarak kültürlerin birbirine benzediği Akdeniz ülkelerinden yola çıkarak Psikolog Herald Ege tarafından oluşturulan "İtalyan- Ege" modeli olarak da bilinen bu yıldırma süreç modelinde, Leymann süreç modelinden farklı olarak "sıfır yıldırma" ve "çift taraflı yıldırma" aşamaları yer almaktadır (Tınaz vd. 2008).

Sıfır Yıldırma Aşaması: Yıldırmaya yönelik belirgin bir hareketliliğin olmadığı aşamadır. Rutin iş yaşamında ufak görüş ayrılıkları, tartışmalar, suçlamalar görülür. Belirgin bir hedef yoktur.

Çift Taraflı Yıldırma Aşaması: İtalyan kültüründe ailenin bireyler üzerindeki etkisinde kaynaklı yaşanabilen yıldırmadır. Bu süreçte iş yerinde yıldırma yaşayan mağdur, aileden öncelikle gördüğü desteği zaman içerisinde, ailenin kendini yıldırmanın etkisinden korumak amaçlı geri çekilmesiyle göremez. İster istemez

yaşanan bu durumda mağdur hem iş yerinde yıldırma yaşayarak hem de evde destekten mahrum kalarak çift taraflı yıldırma maruz kalmış olur (Çobanoğlu, 2005).

Türk ve İtalyan toplum yapılarının benzerliği dolayısıyla Ege modelinin ülkemizde yaşanan yıldırma olaylarına daha çok uyduğu söylenebilir (Tınaz, 2008).

Yıldırma gerçekleştiği kurum içerisinde kurumun da yapısıyla doğru orantılı ilerleyen bir süreçtir. Kurum yöneticileri yıldırmanın sebebi ya da destekleyicisi olduklarında hızlı gelişen, engelleyicisi olduklarında çabuk sönen bir süreç olabilmektedir.

2.4. Yıldırmanın Tarafları

Yıldırma alan fark etmeksizin her iş yerinde gerçekleşebilen bir durumdur. Çalışan her birey yıldırma olgusu içerisinde bir role adaydır. Bu roller:

- Yıldırma uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler, zorbalar)
- Yıldırma mağdurları (kurbanlar, hedefler)
- Yıldırma izleyicileri şeklinde adlandırılmaktadır.

Yıldırmanın içerisinde yer alan, tarafı olan bu roller; birbirlerini etkilediği gibi süreç içerisinde de değişebilmektedir (Günel, 2010).

2.4.1. Yıldırma Uygulayanlar

İş yerinde bireye yönelik baskı ve zorbalıkların kaynağı olan kişidir. Yapılan araştırmalarda çok çeşitli psikolojik sebeplerden kaynaklı davranışlarda bulunan yıldırıcıların temelde bireysel yetersizliklerini bastırmak için yıldırma başvurdukları söylenebilir.

Farklı kişilik özellikleri gösteren yıldırmacıların sergiledikleri yıldırma davranışlarına bakıldığında ortaya çeşitli yıldırmacı tipleri çıkmaktadır (Tınaz, 2008). Bunlar:

- *Narsisist Yıldırmacılar:* Kendini beğenme duygusunun yüksek olduğu bu yıldırma tipindeki birey empati yeteneğinden yoksundur. Kendini kusursuz, mükemmel ve her şeyin en iyisine layık görür. Kurbanlarına karşı acımasız ve kindar hareket edebildiği için en tehlikeli yıldırmacılar olarak görülür.
- *Hiddetli, Bağırğan Yıldırmacılar:* Sinirli yapıdaki bu yıldırmacı tipleri korkutarak kontrolü sağlamaya çalışır. İçlerindeki öfkeyi

bastıramadıkları için başkalarıyla uğraşırlar. Hedefledikleri kişileri işten atma veya iş değişikliğiyle tehdit ederler. Bu tarz kişiler karşısında yıldırma uğramamak imkansızdır.

- *İki Yüzlü Yılan Yıldırmaçılar:* Gizli saklı hareket eden bu yıldırmaçılar saldırganlıklarını güler yüzlülük maskesi ardına gizleyip sempatik görünerek kurbanlarına karşı son derece acımasız ve planlı hareket ederler. Yaptıkları eylemlerin son derece bilincindedirler.
- *Megaloman Yıldırmaçılar:* Öz güvenleri oldukça düşük olan bu yıldırmaçıların güvensizlikleri mağdurlara karşı haset ve nefret şeklinde akseder. Güç aşığı olan bu tipler hedeflerine karşı oldukça saldırgandır.
- *Eleştirici Yıldırmaçılar:* Sürekli şikayet halinde bulunan, her şeye olumsuz bakıp memnuniyetsiz olan bu tip yıldırmaçılar çalışanları sürekli çalışmaya ittikleri için amirleri tarafından genelde sevilirler.
- *Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmaçılar:* Özel yaşamlarındaki hayal kırıklıklarını iş ortamına yansıtan ve çevresindekilere karşı kıskançlık duygularıyla yaklaşan bu tip yıldırmaçı grubunda çoğunlukla kadınlar yer almaktadır. Kadınların aile ve duygusal hassasiyetleri bu grupta bulunmalarına neden olmuştur.
- *Pusuda Bekleyen Yıldırmaçılar:* Yıldırma durumunda hiçbir müdahalede bulunmayıp izleyici konumunda kalan bu tipler de olay karşısındaki tepkisizlikleriyle yıldırmaçı kabul edilmektedir.

Yıldırmaçı tiplerine baktığımızda ortak noktalarının hayattaki eksiklik ve hayal kırıklıklarından kaynaklı olumsuz duygularını başkaları üzerine boşaltan ve gerçekten hasta olan kişiler olduklarını söyleyebiliriz. Walter'e (1993) göre yıldırmaçıların genel özellikleri şöyledir:

- İki davranış arasından en fazla saldırgan olanını seçen,
- Bir yıldırma ortamı olduğu zaman çatışmanın devam etmesi ve körüklenmesi için elinden geleni yapan,
- Yıldırmanın maruz kalan birey üzerindeki olumsuz etkilerini bilen, umursamayan ve kabul eden,
- Hiçbir suçluluk duygusu duymayan,

- Kendilerinin suçsuz olduklarına inanan ve hatta iyi bir şey yaptıklarını zanneden,
- Suçu başkalarına yükleyen ve davranışlarına kılıf diken kişilerdir (akt. Tınaz, 2008).

2.4.2. Yıldırma Mağdurları

Her iş yerinde cinsiyet veya konum fark etmeksizin gerçekleşebilen yıldırma, çalışan her bireyin kurban olma ihtimali vardır. Süreç içerisinde en fazla zararı gören ve süreçten en çok etkilenen taraftır kurban. Kişi maruz kaldığı davranışlar sonucu psikolojik sorunlar dahi yaşayabilir. Kurbanın süreç içerisinde yaşadıklarını Walter şu şekilde sıralamaktadır (akt. Tınaz, 2008) :

- Mağdur kişide hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez veya işine son verilir.
- Kişi yoğun bir stres yaşar buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar.
- Mağdur kişi ağır bir depresyon yaşar intiharı düşünebilir hatta intihar girişiminde bulunur.
- İş yerindeki rolünü geri rol olarak tanımlar ve "Beni aralarına almıyorlar." der.
- Bir taraftan suçu olmadığına diğer taraftan her şeyi yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güven duymaz genel bir kararsızlık içine düşer.
- İçinde olduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar.

Mağdurun benliğinde onulmaz yaralar açan yıldırma, süreç sona erse dahi mağdur üzerinde etkisini yıllarca hatta ömür boyu sürdüren bir saldırı biçimidir. Süreç işlerken kurbanın çekingenliğinden ya da öz güven eksikliğinden kaynaklı tepkisizliği ne kadar fazlaysa yıldırmanın şiddetli yıldırma davranışları da o kadar fazlalaşmaktadır. Yıldırma olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir ama kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir (Leymann, 1990) denilebilir. Huber (1994) iş yerinde yıldırma mağduru olabilecek dört farklı tip kişiden bahsetmektedir (akt. Tınaz, 2008).

- *Yalnız bir kişi:* Bu kişi erkeklerin ağırlıkta olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir kadın veya kadınların ağırlıkta olduğu bir iş yerinde tek bir erkek olabilir.
- *Acayip bir kişi:* İş yerinde çalışan diğer bireylerden bir şekilde farklı olan ve onlarla kaynaşamayan kişilerdir. Bu farklılık bedensel bir engel, kökense bir farklılık veya medeni hal olabilir.
- *Başarılı bir kişi:* Çalışma hayatında göze çarpan başarılarla çevresinin takdirini kazanmış kişiler çalışma arkadaşlarının kıskançlık kaynaklı hedefi olabilirler.
- *Yeni gelen kişi:* Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin seviliyor olması ya da diğer çalışanlardan farklı birtakım özelliklerinin bulunması mağdur olma sebebi olabilir.

2.4.3. Yıldırma İzleyicileri

Dolaylı yıldırma olarak değerlendirilebilecek izleyiciler davranış biçimlerine göre üç ana grupta toplanabilir (Tınaz 2008). Bunlar:

Yıldırma Ortakları: Bu tip izleyiciler yıldırmacılara verdikleri destek ve gösterdikleri işbirliğiyle yardım etmiş olurlar.

İlgisizler: Yıldırma karşısında süreç boyunca ses çıkarmayan hatta durumdan memnun olan izleyici tipleridir. Böylece yıldırmanın devam etmesine göz yumurlar.

Karşıtlar: Oluşan yıldırma sürecinden memnun olmayan bu izleyiciler mağdura yardım etmek veya soruna bir çözüm üretmek çabasına girerler.

Gösterdikleri davranış biçimlerine göre ise izleyiciler:

- *Diplomatik İzleyiciler:* Yıldırma sürecinde aracı rolü üstlenen ve uzlaşmadan yana olan kişidir. Bu tavrıyla diğer çalışanlarca ya sevilir ya da tam tersi nefret edilir. Bu durumda ilerde kurban konumuna düşme riskinde olan izleyicilerdir.
- *Yardakçı İzleyiciler:* Yıldırmacıya sadık bu izleyiciler yıldırma davranışlarına destek verirler.
- *Fazla İlgili İzleyiciler:* Başkalarının problemleriyle fazla ilgili olan bu tip izleyiciler meraklı ve ısrarcıdır. Sorularıyla mağduru bunaltan, rahatsız eden izleyiciler zamanla ikinci bir yıldırma gibi algılanabilir.

- *Bir Şeye Karışmayan İzleyiciler:* Yıldırma sürecine hiçbir şekilde karışmak istemeyen bu izleyiciler, yıldırma davranışlarını engellemeye yönelik de bir girişimde bulunmazlar. Sürece karşı tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.
- *İki Yüzlü Yılan İzleyiciler:* Kendi çıkarını düşünen bu tip izleyiciler hiçbir şeye karışmıyor gibi görünse de gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet ederler. Bu tip izleyiciler sonunda yıldırmacıya destek olurlar.

2.5. Yıldırmanın Nedenleri

Çok çeşitli nedenleri olabilen yıldırmaı genel olarak, kişisel ve kişisel olmayan nedenler olarak iki ana başlık altında değerlendirmek mümkündür. Kişisel sebepler altında, saldırgan ve mağdurun kişilik özellikleri ile psikolojisi değerlendirilir. Kişisel olmayan sebepler olarak ise kurum kültürü, organizasyon yapısı, kurum içi çatışmalar, yönetimin çatışmalara yaklaşım tarzı, toplumsal değer ve kurallar, kurum dışındaki rekabet ortamı ve kuruma yansımaları, ülkedeki sosyoekonomik durum sayılabilir (Güngör, 2008).

Beswick, Gore ve Palferman (2004) (akt. Özler ve Mercan, 2009) yıldırmanın nedenlerini kişisel, örgütsel ve sosyal olmak üzere üç bölüme ayırmışlardır. Bu nedenler şöyledir:

Kişisel Nedenler:

- *Zorbanın özelliklerinden kaynaklı,*

- Kendine olan öz güvenini koruma çabası
- Sosyal beceri eksikliği
- Küçük hesaplarla güdülenen davranışlar

- *Mağdurun özelliklerinden kaynaklı,*

- Dikkat çekici özelliklere sahip olma
- İyi bir pozisyonda bulunma
- Başarılı olma
- Yüksek bilinç düzeyine sahip olma

Sosyal Nedenler:

- Adaletsizliğin algılanması
- Karşılıklı ilişkilerin bozulması
- Düşmanca kültür ve iklim

- Modern kültürün güçlükleri

Örgütsel Nedenler:

- *İşteki değişimler,*

- İdare veya idarecinin değişmesi
- İşin değişmesi
- Geniş örgütsel değişim

- *Rol çatışması,*

- *Rol belirsizliği*

- *Liderin kalitesi,*

- Liderin düşük iş doyumuna neden olması
- Umursamaz liderlik tarzı
- Otokratik liderlik tarzı

- *Negatif iş çevresi,*

- *Kontrol ve otonomiden yoksunluk*

Örgüt kültüründen kaynaklı nedenlere baktığımızda genel olarak hatalı personel seçimi, iş yerindeki önemli pozisyonları elde edebilmek için kişiler arasında gerçekleşen acımasız rekabet, dönemsel işçi istihdamı, iletişim kanallarının zayıflığı, yetersiz liderlik olduğu söylenebilir (Shallcross, 2003; akt.Tınaz, 2008).

Yaşanan yıldırma olaylarına bakıldığında yıldırmanın örgüt içinde üç farklı yolla gerçekleştiği görülür.

Dikey yıldırma: Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma amir tarafından kurbanı yönelik çeşitli nedenlerle gerçekleştirilen saldırgan davranışlar biçimidir. Yıldırma her tipte kişi ve durumda birdenbire ortaya çıkabilir. En bilinen nedenleri: Kişinin sosyal imajının tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik görüş farklılıklarıdır.

Yatay yıldırma: Eşit konumdaki bireyler arasında gerçekleşen yıldırma. Bu yıldırmaya, rekabet, farklı bir bölge veya şehirden gelmiş olma ve ırkçılık neden olabilir.

Aşağıdan yukarıya yıldırma: Astın üstüne uyguladığı yıldırma. Bu yıldırma çeşidinde genellikle birden çok yıldırmacı vardır. Yeni gelen bir idarecinin istenmemesi, eski idareye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi sebeplerle gerçekleşen bu yıldırma çeşidi ülkemiz gibi işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde iş kaybı korkusuyla neredeyse hiç görülmez (Tınaz, 2008).

2.6. Yıldırmanın Etki ve Sonuçları

Yıldırma doğrudan bireye yönelik bir eylem olduğundan uğrayan kişi üzerinde fiziken ve ruhen olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bireyin olumsuz etkilenmesi onun temas kurduğu her bir birey ve bireylerin oluşturduğu kurumların olumsuz etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bu sonuç ekseninde yıldırma en çok bireyi ve kurumu olumsuz etkiler denebilir.

2.6.1. Kişi üzerindeki etki ve sonuçları

Yıldırma en çok etkilenen taraf mağdur bireydir. Başlı başına stres kaynağı olan yıldırmanın davranışa maruz kalan bireyler üzerinde kendini gösteren etkileri üç derecede ifade edilebilir (Davenport vd. 2003).

Birinci derece yıldırma: Ağlama, uyku bozuklukları, alınganlık, konsantrasyon bozuklukları şeklinde etkileri gözükken bu derecede mağdurda şaşkınlık, hoş görme ve karşı koyma tepkileri görülür.

İkinci derece yıldırma: Yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide-bağırsak sorunları, konsantrasyon bozukluğu, aşırı kilo alıp verme, depresyon, alkol ve ilaç alışkanlığı, işyerinden kaçma (sık sık işe geç kalma, işe gitmeme, hastalık izinleri), alışılmadık korkular (ortada neden yokken uçuş, araba sürme, yalnız kalma korkusu gibi) şeklinde etkileri görülen bu aşamada mağdurun belirgin fiziki ve ruhi sağlık problemleri işini oldukça etkiler, mağdur tıbbi yardıma muhtaç hale gelir.

Üçüncü derece yıldırma: Şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, diğer ciddi rahatsızlıklar, kazalar, intihar girişimleri, üçüncü kişilere yönelik şiddetin belirti verdiği üçüncü dereceli yıldırma mağdur iş yapamaz duruma gelir. Mağdur üzerinde zorunlu istifa, işine son verilme, erken emeklilik gibi iş hayatını bitiren sonuçlar görülür.

2.6.2. Örgüt üzerindeki etki ve sonuçları

Yıldırma bireyler üzerinde olduğu kadar örgütler üzerinde de zarar verici sonuçlar doğurmaktadır. Örgütlere verimlilik ve çalışanların enerjisi açısından oldukça olumsuz etkiler yapar. “Bu şekilde çalışılan bir ortamda çalışan bireyler sürekli kendini tehdit altında hissedeceği için tedirgin bir ortamda çalışırlar ve enerjilerini sürekli bu mücadeleye harcadıkları için işten tam verim alınamaz” (Çam, 2013).

Örgütlere psikolojik ve ekonomik yönden külfet bindirir. Psikolojik yönden; olumsuz örgüt iklimi bireyler arasında anlaşmazlık ve çatışmalarının artmasına,

güvensiz bir ortam oluşturarak çalışanların isteksizlikten kaynaklı yaratıcılıklarının kısıtlanmasına sebep olmaktadır. Ekonomik yönden ise (Kırel, 2008):

- Hastalıklar sonucunda işe devamsızlıkların artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması
- Yeni çalışan alımlarının getirdiği maliyet
- Üretimin, performansın ve kalitenin düşmesi
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- Erken emeklilik ödemeleri
- Hukuki maliyetler
- Hastalık izinlerinin artması
- Şikâyetler, haksızlıklar ve hukuki davaların artması
- İşsizlik maliyetleri

gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Yıldırma sadece kurum içinde olan birey ve bireylere değil, kurum saygınlığına da olumsuz bir darbedir. Kurum içindeki olumsuz davranış silsilesi kurum adına yansıyan olumsuz etkisi sebebiyle kurumun iş dünyasında bir adım geriye gitmesine, eğitim kurumlarının ise daha az tercih edilmesine yahut hiç tercih edilmemesine sebebiyet vermektedir.

2.7. Yıldırma ile Baş Etme Yolları

Ortaya çıktığı ortamda kişiler ve kurumlar üzerinde oldukça olumsuz etki ve sonuçları olan yıldırmanın kişiler üzerinde yol açtığı tahribat göz önünde bulundurulduğunda oluşmadan önce tedbir ve oluştuktan sonrası için mücadele oldukça önemlidir. Yıldırmaya karşı mücadelede duygusal bir sorun olması nedeniyle somut delillere ulaşmanın zorluğu ve sorunun ispatının güçlüğü mücadeleyi zorlaştıran etkenlerdir. Hirigoyen (2000), yıldırmaya uğrayan bireylerin savunmaya geçmek, kendilerini temize çekmek yerine ilk etapta durumu kendilerine itiraf ederek sorunu kabul etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Sorunu göz ardı ederek ya da çatışma ortamını karşılık vererek alevlendirmenin soruna çözüm getirmediğini belirtmiştir. Sorunu kabul eden birey, kişiliğini geliştirecek ve mukavemetini arttıracak bazı davranışlar içinde olmalıdır. Bu gayeyle atılacak adımlar şunlar olabilir (Aktan, 2006):

- Öz saygının geliştirilmesi
- Denge bölgeleri oluşturmak

- Mesleki beceri ve özellikleri geliştirmek
- Ruh sağlığını kurmak
- Algılama stratejisini geliştirmek
- Değerleri açıklamak, değerlerine sahip çıkmak

Öz saygısı yüksek bireyler yıldırma davranışları karşısında daha etkin mücadeleler vermektedir. Tutar'a (2004) göre her türlü yıldırma eylemleri karşısında insanlar genellikle : yıldırmaya anlayış göstermek, karşı savaş vermek, geri çekilmek şeklinde üç türlü tavır sergilemektedir. Geri çekilmek, yıldırmacıyla mağdurun güc dengesizliği durumunda tutulan bir yol olmaktadır.

Yıldırma karşısında eylemsizliği seçmek ve yaşanılanlara sessiz kalmanın kabul edilemez olduğunu belirten Arpacıoğlu (2003), yıldırmaya uğrayan bireylerin yapmaları gerekenleri şu şekilde sıralamıştır:

- Yıldırmacıyı ikaz ederek, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Yıldırmacıyı ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekliyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikâyetlerini bildirmek.
- Eğer yıldırma katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Yıldırma karşısında mağdur; "mağdur" zihniyetine girmeden, kurumdan ve bireylerden kendini izole etmeden, örgüt içinde ve dışında çevresindeki bireylerden yardım alarak, gerektiğinde yasal yollara başvurarak sağlam durabilir hatta yıldırma sürecinden kurtulabilir.

Örgüt içerisinde yönetici kişiler yıldırma sorunlarını aşmada önemli birer unsurdur. "Liderlik vasfının güçlü olmadığı kurumlarda yıldırma ile daha fazla karşılaşıldığı araştırmalarla belirlenmiştir. İdarecinin beşeri ilişkilerdeki zayıf karakteri ve duygusal kapasitesinin düşük oluşu, yıldırmanın oluşmasına katkıda bulunur. Lider kişi yıldırmanın tarafları arasında barışı sağlayıp, bu olguyu yok etmezse, gün geçtikçe şiddet daha yaygın ve köklü hale gelir" (Koçak, 2011).

Davenport vd. (2003), örgüt yönetimine yıldırmaı önleyebilmek için uyulması gereken on iki ilke önermiştir:

- Örgütün amaçlarını ve iş görenlere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün iş görenlere aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.

- Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.

- Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.

- Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.

- Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.

- İş görenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İş görenlerin yıldırma sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.

- Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.

- İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün iş görenler için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.

- Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.

- Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.

- Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözümlü çözümediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların yıldırmaı dönüşmesi böylece engellenmiş olur.

- Örgütte iş görenlere yardım programı olmalıdır.

2.8. Yıldırmanın Hukuksal Boyutu

Çalışma hayatında önemli bir problem olan yıldırmanın hukuksal anlamda tanınması, yıldırıcı davranışların suç kapsamında değerlendirilmesi ve yıldırma önlemeye yönelik hukuksal düzenlemeler bütün dünya ülkelerinde 20 yy. gibi geç sayılabilecek bir dönemde yapılmıştır. Bunda uzunca bir süreç içerisinde gerçekleşen yıldırmanın gerek bunu gerçekleştiren, gerekse buna maruz kalan kişi açısından bireysel davranışlardan oluşması etkindir. Oysa hukuk ve özellikle ceza hukuku, geleneksel olarak süreç içerisinde gerçekleşen davranışları bir bütün olarak ele almamakta, bireysel davranışın sonucunu göz önünde bulundurmaktadır (Fehr, 2005). Hukukta suçu ispat en temel zorunluluk olması hasebiyle yıldırma kanıtlama öyküde tutarlılık ve kayda geçirmeyle mümkün olmaktadır.

Dünya ülkelerinde ilk olarak, Norveç'te 1980'li yılların sonlarına doğru, çalışanların, her türlü taciz ve rahatsızlık verici davranışlara karşı koruyucu hükümlerin bulunduğu bir ifade ile yasa düzenlenmiştir (Akgeyik, Güngör, Usen ve Omay 2009). Yıldırma hakkındaki en temel çalışmaların başladığı İskandinav ülkelerinde, ilk defa yıldırma ile ilgili açık ve etkin yasal düzenlemeler yapılmıştır. En etkili yasalar İsveç ve Hollanda tarafından 1993 ve 1994 yıllarında yürürlüğe giren ve yıldırmanın suç kapsamına alındığı "İşçi güvenliği ve iş yasası" ile olmuştur (Karaca, 2009).

Birleşik Krallık 1997 yılında "Şiddete Karşı Korunma Kanunu" ile Finlandiya 2000, Belçika 2002 yılında yasal uygulamalara başlamıştır. Günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya yıldırma ile ilgili açık bir yasal düzenleme yapan başlıca ülkelerken Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri yıldırma karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemenin rastlanmadığı ülkelerdir. Ancak bu ülkelerin yıldırma olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Kuzey Amerika'da Quebec, 2004 yılında yıldırma ile ilgili ilk yasayı çıkartırken, ABD, Hall'a (2005) göre, 2004 yılında cinsel istismarın iki katı kadar yıldırma mağduriyeti olmasına rağmen, hiçbir eyalette ve federal seviyede doğrudan bir yasama yoluna gitmemiştir. Bu ülkede çalışanlar, haklarını, mesleki güvenlik ve sağlık yasası kapsamında ararken, bu yasanın daha çok fiziksel zararlara odaklanması sonucu yıldırma mağduru olan bireylere haklarını aramaları adına yeterli olanakları sağlamaktan uzak olduğu denebilir (akt. Erdemir, 2012). Ayrıca Avrupa Birliğine üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-

sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur (İlhan, 2010).

Türk hukuk sistemine baktığımız zaman Türkiye Cumhuriyeti'nin kanunları çerçevesinde, yıldırma ile ilişkilendirilebilecek yasalar, Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Sendikalar Kanunu, 5547 sayılı (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanununun 26. maddesi, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu şeklindedir. Temizel (2013), çalışmasında bu gruplandırmayı yapmış ve bu kanunların hangi maddeleri ile nasıl ilişkilendirilebileceğini açıklamıştır. Temizel'e (2013) göre, 1982 Anayasası'nın; 12, 17, 24, 25, 48, 49 ve 50. maddeleri, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun; amaç kapsamındaki 1. Maddesi, suçta ve cezada kanunilik 2. maddesi ile ilgili maddeleri ilişkilendirilmiştir. Türk Ceza Kanununda suç olarak tanımlanmış yıldırma aracı olarak kullanılan fiiller ise, kasten öldürme ve yaralama hakkındaki 81. ve 86. maddeleri, özellikle, bedensel ve ruhsal işkence ile ilgili, işkence hakkındaki 94. madde, eziyet hakkındaki 96. madde, cinsel saldırı hakkındaki 102. madde ve cinsel taciz hakkındaki 105. madde olarak sıralanmıştır. Tüm bu suçların dışında TCK'nin 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK'nin 107. maddesindeki şantaj suçu, TCK'nin 114. maddesindeki siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK'nin 115. maddesindeki inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK'nin 117. maddesindeki iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK'nin 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK'nin 120. maddesindeki haksız arama suçu, TCK'nin 121. maddesinde düzenlenmiş olan dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK'nin 122. maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK'nin 124. maddesindeki haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK'nin 125. maddesindeki hakaret suçu, TCK'nin 132. maddesindeki haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK'nin 133. maddesindeki kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK'nin 134. maddesindeki özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK'nin 135. maddesindeki kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK'nin 151. maddesindeki mala zarar verme suçu, TCK'nin 257. maddesindeki görevi kötüye kullanma suçu, TCK'nin 281. maddesindeki suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK'nin 283. maddesindeki kayırma suçu TCK'de suç olarak düzenlenmiş yıldırma (mobbing) aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir.

Türkiye 18 Mayıs 1954'te Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini onaylamış, 28 Ocak 1987'de de bireysel başvuru hakkını tanımıştır. Mahkemenin zorunlu yargı yetkisini ise 28 Ocak 1990'da kabul etmiştir. Sözleşmeyi imzalayarak taraf devletler arasına girdiği Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklarla ilgili karşılığını oluşturan Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası bir antlaşma niteliğindedir. 1996 yılında ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmıştır. Her iki şart birbirinden bağımsız olarak yürürlüktedir. Eğer taraf ülkelerin iç hukukunda ya da uluslararası sözleşmelerde daha ileri haklar ve güvenceler sağlayan hükümler varsa, bunlar Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na göre daha öncelikli olarak kullanılmalıdır. Anayasamızın 90. maddesinin 1. fıkrasına göre "Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır." Türkiye, Avrupa Konseyi'nin 1996 yılında hazırladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 2006 yılında onaylamıştır. Bu durumda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı iç hukukumuza dahil olmuştur ve bağlayıcıdır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi "Tüm çalışanlar onurlu çalışma hakkına sahiptir." şeklinde ifade edilmiştir.

Yıldırmanın hukuk sistemimizde açıkça tanındığı ve emsal niteliğinde kararın alındığı ilk örnek; Ankara 8. İş Mahkemesinde görülen 20.12.2006 tarih ve 2006/19-625 sayılı yıldırma davası olmuştur. Alınan kararda "İşyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir." ifadesi ile "yıldırma" adı verilen davranışlar, hukuken tanınmıştır. İşçinin maruz kaldığı haksız yıldırma davranışı karşısında elde ettiği delillerle birlikte yıldırmanın yaptığı manevi ve psikoloji baskıdan dolayı yıldırmacı, 1000 TL manevi tazminat ödemeye mahkum edilmiştir. Karar, temyiz edilmesinin ardından, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 30.05.2008 tarih ve 2008/13307 karar no' su ile onanmıştır. Böylece, ülkemizde yeni bir gerçek olan yıldırma, hukuk sistemimiz içerisinde yerini almıştır (Köse ve Uysal, 2010).

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun 2011 tarihli İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda yıldırmanın hukuktaki yeriyle ilgili şu bilgiler verilmiştir:

İş Kanununda yıldırma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinin 1'nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin

sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmamak zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'nın 10'uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5'inci maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu'nun 22'nci maddesinin 2'nci fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır.

Borçlar Kanunu, 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi yıldırma olarak nitelendirilebilecek "yıldırma (İşyerinde Psikolojik Taciz)" kavramını düzenlemiştir. 818 sayılı halen yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine karşılık gelen bu maddede işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmiştir. Taslağın gerekçesi olarak:

Madde 416- 818 sayılı Borçlar Kanununun 332'nci maddesini karşılamaktadır. Tasarımın üç fıkradan oluşan 416'ncı maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 332'nci maddesinin kenar başlığında kullanılan "4. tedbirler ve mesai mahalleri" ibaresi, tasarıda "IV. İşçinin kişiliğinin korunması / 1. Genel olarak" şekline dönüştürülmüştür. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin,

işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. “Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.” Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun “İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri” kenar başlıklı 77'nci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkroda, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zaman aşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zaman aşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328'inci maddesi göz önünde tutulmuştur. Tasarının 416'ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (yıldırma- işyerinde psikolojik taciz) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77'nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı

zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417'nci madde olarak kabul edilmiştir.

Türk Medeni Kanununda, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Medeni Kanun'un 24'üncü maddesine göre; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Sendikalar Kanunu kapsamında yıldırma, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31'inci maddesinin 3 ila 6'ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine ilişkin hükümler içermektedir. Söz konusu maddenin 3'üncü fıkrasında, "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." hükmüne yer verilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yıldırma, 2822 sayılı bu kanunun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında ayrımcılık yapılmamasına ilişkin şöyle bir hüküm yer almaktadır: "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır."

Türk hukuk sisteminde yıldırmanın tanım, kabul ve çözümüne yönelik devlet eliyle gerçekleşen ilk somut düzenleme 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de geçen Başbakanlık Genelgesi ile olmuştur. Bu genelgede yıldırma "Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması küçümsenmesi, dışlanması kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz" şeklinde tanımlanmıştır. Kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda gerçekleşen yıldırmanın iş verimi ve kişi sağlığını olumsuz yönde etkilediğinin vurgulandığı genelgede çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla şu tedbirlerin alınması uygun görülmüştür:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir (Resmi Gazete, 2011).

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yıldırma ismen geçmese bile 125. maddesinde sayılan disiplin cezaları bulunmaktadır. "İş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek, amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak" gibi tanımlar cezai müeyyide gerektiren fiiller olarak tanımlanmıştır" (Turhan, 2013). Bu fiillerin işlenmesi durumunda cezai karşılığı olarak kademe ilerlemesinin durdurulması, aylıktan kesme ve belli sayıda tekrarlanması durumunda memuriyete son verme gibi önemli cezalar verilebilir.

Yıldırma ile ilgili karar bağlanan son emsal dava Anayasa Mahkemesi tarafından görülen 19/ 7/ 2018 tarihli 2014/ 20231 numaralı dava olmuştur. Davada "kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiğine ve yerel mahkemece yeniden yargılama yapılması" yönünde karar alınmıştır.

2.9. Yıldırma ve Metafor

Metafor (mecaz), güncel Türkçe sözlük tanımıyla: "Bir ilgi veya benzetme sonucu gerçek anlamından başka anlamda kullanılan söz. Bir kelimeyi veya kavramı kabul edilenin dışında başka anlamlara gelecek biçimde kullanma." TDK Sözlük (2018).

Metafor kelimesi, Yunanca "Metapherein" kelimesinden türemiştir. Meta, değiştirmek demektir ve pherein ise taşımak anlamındadır (Levine, 2005). Metaforlar, zihnimize bilinen bir alandan yeni bir alana ya da çokça bilinmeyen bir alana bilgi transferi yapmaktadır (Tsoukas, 1991). Böylece metaforlar, kişinin bilişsel sürecinde bir hareketlenme yaratır. Anlatılmak istenen varlık, olay veya durum, aralarında ilişki kurulan başka bir şeye benzetilerek anlatıldığında, belli özelliklere vurgu yapar ve konu daha iyi anlaşılabilir olur (Şişman, 2002). Shuell (1990), "Eğer bir resim 1000 kelimeye bedelse bir metafor da 1000 resme bedeldir çünkü bir resim sadece statik bir simge sunarken, bir metafor bir şey hakkında düşünmek için zihinsel bir çerçeve sunmaktadır." sözüyle metaforların insan ifadesindeki gücünü ve önemini vurgulamaktadır.

Lakoff ve Johnson (2003), metaforun esasını bir şeyi başka bir şeyin bakış açısı ile anlamak ve tecrübe etmek olarak açıklamışlardır. Yine Lakoff ve Johnson, yazdıkları kitaplarında Metafor Teorisi'nin anahtar fikirleri şu şekilde sıralamışlardır:

- Metaforlar temelde doğası itibarıyla kavramsaldır, metaforik dil ikincildir.
- Kavram metaforları gündelik tecrübede temellenir.
- Soyut düşünce bütünüyle olmasa da büyük ölçüde metaforiktir.
- Metaforik düşünce kaçınılmaz, hep mevcut ve çoğunlukla bilinçdışıdır.
- Soyut kavramlar sözel bir çekirdeğe sahiptir fakat bu soyut kavramları çekirdek metaforlar, genellikle birkaç boyutlu tutarsız metafor genişletir.
- Soyut kavramlar metaforlarsız eksiktir. Sözün gelişi, büyü, cazibe, delilik, birleşme, büyütme vb. metaforlar olmaksızın aşk, aşk değildir.
- Kavram sistemimiz bütünüyle tutarlı değildir çünkü kavramlar hakkında akıl yürütmek için kullanılan metaforlar tutarsız olabilir.
- Biz hayatlarımızı metafor aracılığıyla sağlanan çıkarımlar temelinde yaşarız.

Eğitimde metaforlar, soyut bir kavramı görselleştirmek ve daha somut bir şekilde betimlemek için kullanılabilir (Singh, 2010). Metaforlar öğretimde ve öğretmen eğitiminde, profesyonel düşünme, profesyonel kimlik geliştirme, pedagojik

bir araç, bir yansıtma aracı, değerlendirme aracı, bir araştırma aracı, program kuramı, zihinsel model, keşfetmede bir araç ve öğretimde değişim için bir araç olarak kullanılmıştır (Saban, 2006).

Bu çalışmada da konuya her yönüyle yaklaşmak ve derinlikli bilgiler edinmek amacıyla yöntem olarak kullanılmasa da katılımcılara son iki soru olarak yıldırma metaforları sorulmuştur. Mağdur ve yıldırma için kullandıkları metaforlar sebepleriyle birlikte sorulmuş ve elde edilen veriler bulgular kısmında sunulmuştur.

2.10. Yapılan Çalışmalar

2.10.1. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Gökçe (2006), resmi ve özel okullardaki öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada; kadın öğretmenlerin daha çok iletişim, sosyal ve mesleki konulara yönelik mobbing davranışlarına, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddet içerikli mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yöneticilere ve kadınların da erkeklere göre daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, araştırmada, mobbingin boyutlarını oluşturan; mağdurdan kaynaklanan nedenler, kişisel nedenler, iletişime yönelik nedenler ve psikolojik nedenler mobbingin alt boyutlarından kişisel nedenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada mobbingle mücadele etme yöntemlerinden; çalışanların bağlılığı devam ettirme ve gözardı etme stratejilerini kullandıkları ortaya çıkarılmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyetle ilgisini ölçmeyi amaçladıkları çalışmalarında Cemaloğlu ve Ertürk (2007), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşan 347 kişiyi örneklemlerine dahil etmişlerdir. Anketler yoluyla ulaştıkları veriler neticesinde araştırmalarında erkek öğretmenlerin, “kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırma başvurularının dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

"Öğretmenlerin Duygusal Tacize İlişkin Algılarını ölçmeye çalıştığı yüksek lisans tez çalışmasında Ocak (2008), iş yerinde duygusal tacizin öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığını belirlemiştir. Erkek öğretmenlerin, çalıştıkları okulun

müdürü erkek olan öğretmenlerin, 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenlerin ve çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenlerin duygusal tacize daha fazla uğradığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Mobbingin örgüt iklimi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yaptıkları ampirik çalışmada Yılmaz, Özler, Mercan (2008), kamu sektöründen iki sağlık kuruluşunu araştırma kapsamına dahil etmişler ve 121 işgören üzerinden yaptıkları çalışmada kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla mobbinge uğradığı ve örgüt ikliminin mobbing oluşumunu doğrudan etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

"Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı İstanbul'daki orta dereceli okullarda çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, nedenleri ve baş etme yollarını belirlemeye çalıştığı nitel araştırmasında Ertek (2009), kartopu örnekleme yöntemi dahilinde ulaştığı otuz sekiz öğretmene anket uygulayarak veri toplamış. Genç, kadın ve kıdemi az öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıklarına, yıldırmanın kurumlarda dikey yönlü olduğuna ve yetersiz lider davranışlarının yıldırmaya sebep olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Psikoşiddete (Mobbinge) maruz kalan on iki öğretim elemanı üzerinde yürütülen nitel çalışmasında Yaman (2010), çalışmaya katılan katılımcıların örgüt kültüründen bahsederken kullandıkları olumsuz metaforlar, olumsuz örgütsel hikayeler dil, duygu ve algı birliğinin yetersizliği gibi örgüt algılarından zayıf ve olumsuz örgüt kültürünün psikoşiddeti tetiklediğini tespit etmiştir. Kurumlarda psikoşiddet riskini azaltmak için tedbirler alınmasını ve belirli zamanlarda psikoşiddeti ölçmeye yönelik ölçeklerin akademik personele uygulanması gibi birtakım tavsiyelerde bulunulmuştur.

Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesini öğretmenler açısından algılamaya yönelik, liselerde görev yapan on dört öğretmenle yapılan açık uçlu sorulardan oluşan mülakatlı nitel çalışmada Yaman ve Irmak(2010), okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki güç mesafesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Psikoşiddet üzerine yapılan bir başka nitel çalışmada Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010), ilköğretim okullarında psikoşiddete maruz kalmış on dört öğretmenle mülakatlar yoluyla elde edilen verilerde öğretmenlerin her kesimden psikoşiddete maruz kalabildiği, bunların gerekçeleri ve sonuçları belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında mağdura destek verilmesi, yönetici atamalarında kişilik özellikleri

açısından yetkinlik, hukuki açıdan psikoşiddetin tanımlanması ve yasal yolların işler olması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Yıldırma üzerine yaptığı çalışmasında Sevinç (2011), 11 tanesi kamu, 9 tanesi özel sektörden 20 kadın çalışanla mülakatlar yoluyla görüşme yaparak kadınların siyasal, kişisel ve örgütsel olmak üzere üç farklı tipte yıldırma davranışlarının kadın çalışanların yetkisini alma, kendilerini geliştirmeye yönelik imkânlarını kısıtlama, her türlü işte kusur bulma ve azarlama olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışmanın sonunda elde edilen bulgularına göre, kadınların ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkileri bulunan yıldırma sonucu, tayin isteme veya emeklilik talep etme yolu ile iş yerinden uzaklaşmakta veya iş hayatından uzaklaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada, toplumsal cinsiyetin her ne kadar yıldırma hedefi olmakta etken olarak görülmesi de iş yerinde yaşanan yıldırma sürecinde ve sonrasında, iş hayatındaki ve özel hayattaki sosyal ilişkilerde kadınların tecrübe ettiği olumsuz etkileri cinsiyet faktörünün güçlendirdiği sonucuna varmıştır.

Cemaloğlu (2011), ilkökul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel sağlığı ve yıldırma arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel sağlık arasında pozitif, yıldırma arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve yöneticilerin etkileşimci liderlik davranışları ile yıldırma arasında bir ilişkiye rastlanmadığı sonucuna varmıştır.

Bir başka araştırmasında Cemaloğlu ve Okçu (2012) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik ilköğretim okullarında çalışan 1315 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmalarında, okul yöneticilerinin dönüşümlü liderlik davranışlarını orta, işlemci liderlik davranışlarını ise düşük düzeyde gerçekleştirdikleri, dönüşümcü liderliğin yıldırma üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, işlemci liderliğin ise yıldırma üzerinde etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

İş yerinde yıldırmaı belirlemeye yönelik özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerine yönelik yaptığı çalışmasında Gökçe (2012), yedi coğrafi bölgeden örneklemine dahil ettiği yönetici ve öğretmenlerden anketler yoluyla ulaştığı veriler neticesinde, hem özel hem de resmi okullarda çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin en sık karşılaştıkları yıldırma davranışlarının: sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsemesi olduğunu belirlemiştir. Ayrıca yine hem resmi hem de özel okullarda yıldırmanın en fazla okul

yöneticilerinden geldiği, yıldırmaya neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu ve yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin bağlılık olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Altunay, Oral ve Yalçinkaya'nın (2014) mobbinge maruz kalmış öğretmen ve akademisyenlerden üçü kadın beş katılımcı ile görüşmeler yoluyla yaptıkları araştırmaları neticesinde mobbing mağdurlarının sürecin temel noktaları bakımından benzer görüşlerinin bulunduğu alt temalar açısından görüşlerin çeşitlilik gösterdiği sonuçlarına varmışlardır.

Yıldırma davranışlarının nedenleri hakkında ilkokulda çalışan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada Ertürk ve Cemaloğlu (2014), yıldırma davranışlarının daha çok örgüt, yıldırıcı, mağdur ve sosyal gruplardan kaynaklandığını belirlemişler. Branş öğretmenlerinin ve 13- 24 yıl yukarısı tecrübeli öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını saptamışlardır.

Yıldırma üzerine yapılmış nitel çalışmalardan Çelebi, Kaya (2014)'nın meslek lisesinde çalışan 25 öğretmenle yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını belirlemişlerdir. Araştırma sonucunda, mobbingin genel olarak üst kademedeki ya da eşitlerinden geldiği, uygulanan mobbing türlerinin: sözlü tehdit, aşırı kontrol, aşağılama, küçümseme, görmezden gelme, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme, görevden alma ve cinsel istismar olduğu, mobbingin mağdurlar üzerindeki etkilerin ise, huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, motivasyon sorunları, stres, özgüvenin azalması, tedirgin olma, sosyal, sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme olduğuna ulaşmışlardır.

Bir başka nitel çalışmada Sabancı ve Şekerci (2014), ilköğretim okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelttikleri yıldırma davranışlarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında 10 yönetici ve 10 öğretmenle yaptıkları görüşmelerden elde edilen verilerde yıldırma davranışlarının, derslikleri eğitim- öğretime hazırlama, eğitim- öğretim durumu, kişisel ve mesleki gelişim ile yönetim ve çevre ilişkileri gibi alanlarda görüldüğü belirlenmiştir.

"Eğitimcilerin yıldırma yaşantıları üzerine yaptığı nitel bir araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasında Küçükçayır (2016), özel ve devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerden oluşan katılımcılarla yarı yapılandırılmış sorularla görüşme yapmış. Yapılan değerlendirmede öğretmen ve yöneticilerin hem idare hem de öğretmenler tarafından yıldırmaya maruz kaldığını belirlemiştir. Bunda da en

büyük etken olarak liyakata önem verilmeyişi ve otokratik bir yönetim anlayışının kabul görmesini belirlemiştir.

2.10.2.Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Leyman (1990, 1996) “mobbing” kavramı ile “bullying” kavramını ayırtıran kişi olmuştur. Leymann, bullyingi okulda öğrenciler arasında yaşanan yıldırma olarak nitelerken, mobbing kavramını, yetişkinler arasında işyerinde yaşanan yıldırma olarak nitelendirmiştir.

2003 yılında yaptıkları çalışmalarında Carneo, Martinez ve Sanchez (2010), bir yıl boyunca İspanya’daki yıldırma problemlerini araştırıp analiz etmişlerdir. Sonuç olarak, çalışanların yaklaşık %5’inin işyerlerindeki düşmanca tavırlardan rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kurbanın cinsiyetinin yıldırmaya uğrama olasılığı üzerinde etkili olduğunu ve özellikle erkeklerin düşmanca tavırlarla daha çok karşılaştığını belirlemişlerdir.

“İşyerinde Şiddet ve Yıldırma Konusuna İskandinav Yaklaşımı” konulu çalışmasında Einarsen (2000), bu alanda gelecekte yapılan araştırmalara ve geliştirilecek teorilere bir çerçeve çizmek amacıyla İskandinav araştırmalarını analiz etmiştir. Çalışmasında, ilk araştırma raporlarından itibaren kullanılan terimler ve tanımları bir çerçevede toplayarak özetlemiştir.

“İşyerinde Ciddi Bir Çatışma: Mobbing Deneyimi” isimli çalışmalarında Shallcross, Ramay ve Barker (2012), yıldırma kurbanlarının kendilerini tanımlamalarını araştırmışlardır. Mağdurların deneyimlerinden yola çıkarak, yıldırma olayının sürecini ve örgütsel yansımaları değerlendirmişlerdir. Çalışmada iyi tasarlanmış ve tanımlanmış görev, iyi iletişim yeteneği, süreç ve prosedürlerde adil bir sistemin olmasının, örgütte yıldırmanın engellenmesi adına önemli olduğu sonucuna varmışlardır.

İşyeri yıldırmasının cinsiyetçi bir olgu olduğu hipotezi üzerine Salin ve Hoel (2013) yaptıkları çalışmalarında cinsiyete göre çeşitlenmenin, sadece raporlanmış çalışmalarda değil, yıldırma hedefi ve üçüncü kişilerin tepkileri cinsiyet etkisizliği dahilinde bir olay olmadığı şeklinde sonuçlandırmıştır.

Fahie ve Devine (2014), araştırmalarında okulları, iş yeri yıldırması olasılığının en yüksek faktöre sahip olduğu kurumlar olarak nitelemiştir ve ilköğretim öğretmenlerinden kendini yıldırmaya maruz kalmış olarak niteleyen öğretmenlerin yıldırma tecrübelerini araştırmışlardır. Foucault kuramı ve güç tanımı ile yıldırma

dinamiğini ve okul kültürüne etkisini tanımlamış, yıldırmanın kavramsal çerçevesinde öğretmenlerin bireysel deneyimlerini ve öğrencilere, okul kültürüne etkilerini araştırmışlardır. Buna göre, yıldırma ile zehirlenmiş mağdurlar, bu olayı ve kendilerini imkânsız değil fakat gittikçe zorlaşan bir durum olarak algıladıklarını, yıldırıcının, mağdurun kendini nasıl göreceğini başarı ile maniple ederek nihai bir kontrol formu oluşturabileceğini, kişinin kendini ve yaptıklarını “normal” olarak tanımlarken, dışlama, küçük görme, adam yerine koymama yolu ile okul kültürünü maniple edebileceği sonucuna varmışlardır.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan yöntem içerisinde araştırmanın modelinden, inandırıcılık- tutarlılığından, çalışma grubundan, veri toplama süreci ve verilerin analizinden bahsedilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak olgubilim yaklaşımıyla desenlenmiştir. Nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma biçimidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Olgubilim (fenomenoloji) deseni ise farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan, bu olguları araştırmayı amaçlayan bir desendir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Yıldırım konusunda katılımcı görüşlerine başvurularak konu hakkında derinlikli bilgi edinmeyi amaçlayan bu çalışmada bu sebeple bu desen tercih edilmiştir.

3.2. İnanırıcılık ve Tutarlılık

Nitel araştırma doğası gereği konu edindiği olguyu doğal ortamında anlamaya ve tanımlamaya çalışırken nicel araştırma olgunun ne derece var olduğuna yönelik sayısal sonucuyla ilgilenir (Kirk ve Miller, 1986; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2016). Haliyle iki yöntem arasındaki belirgin fark, araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak konusunda nitel araştırmada araştırmacıya daha fazla sorumluluk yüklemektedir.

Lincoln ve Guba (1985), nitel araştırmanın niteliğini arttıracak birtakım yöntemler önermişlerdir. Nicel araştırmada önemli yer tutan geçerlik ve güvenilirliğe alternatif bu yollar: "iç geçerlik" yerine "inandırıcılık", "dış geçerlik" yerine "aktarabilirlik", "iç güvenilirlik" yerine "tutarlık" ve "dış güvenilirlik" yerine "teyit edilebilirlik" kavramlarıdır. İnanırıcılıkta: uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi, katılımcı teyidi. Aktarılabilirlikte: ayrıntılı betimleme, amaçlı örnekleme. Tutarlılıkta: tutarlık incelemesi. Teyit edilebilirlikte: teyit incelemesi geçerlik ve güvenilirliği sağlamak adına uyulması gereken basamaklar kabul edilebilir (akt. Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırma öncesinde ilgili alanyazın taranarak, araştırma sorusundan ve alt problemlerden yola çıkarak oluşturulmuş görüşme sorularının; esas görüşme öncesinde farklı iki katılımcıyla pilot uygulaması yapılmış, soruların anlaşılabilirliği ve yeterliliği üzerine verilen geri bildirimlerden ve alana hakim uzman görüşlerinden sonra sorulara son halleri verilmiştir. Görüşme soruları mülakat yapılacak katılımcılara bir gün öncesinden verilmiş, katılımcıların belirledikleri yer ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesi her katılımcıya araştırmaya ve görüşme sorularına ilişkin ayrıntılı bilgiler verilmiş, araştırmaya katılma isteklerine dair "onam formu" imzalatılarak onayları alınmıştır. Formun bir örneği katılımcıda, bir örneği de araştırmacıda bulunmaktadır. Görüşmeler sırasında süre sınırlaması yapılmamış katılımcıların kendilerini diledikleri gibi ifade etmelerine imkan tanınmıştır. Mülakatlar sırasında soruların tam yanıtlarını almak adına gerekli görüldüğü yerde, yönlendirmekten kaçınılarak, sondalarla sorular desteklenmiştir. Araştırmacı araştırmanın bir parçası olduğu halde süreci dışarıdan gözlemleyerek, nesnel bir tavırla olaylara yaklaşmalıdır (Seggie ve Bayyurt, 2017). Mülakat boyunca yansız ve empatik bir tavırla sorular sorulmuş, katılımcıların istekleri doğrultusunda birden fazla kez yapılan mülakatlar olmuştur. Katılımcılarla araştırmacı arasında güvenilir bir bağın kurulması, toplanan verilerin niteliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır. Araştırmacının konuşma tarzı, dış görünüşü, davranışları katılımcılar tarafından kabul görmelidir. Araştırmacının katılımcıların güvenini kazanması önemlidir (Spradley, 1980) (akt. Seggie ve Bayyurt, 2017). Güvene dayalı bir ortamda gerçekleşen samimi konuşmalar konuya dair derinlikli bilgiler sunmuştur. Yapılan mülakatlar sonucu elde edilen bilgiler nesnel bir tavırla bilgisayar ortamına aktarılmış ve görüşme, gözlem detayları da eklenerek her katılımcıda tüm sorular için tek tek kodlar ve bu kodları yansıtacak temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan kod ve tema tabloları alana hakim bir eğitim uzmanına gönderilmiş, onun görüşleri neticesinde tablolara son halleri verilmiştir. Tema içlerinin birbiriyle anlamlı ve tutarlı; tüm temaların farklı ve birbiriyle bütün oluşturmasına, ilgili olmasına dikkat edilmiştir.

Mülakatlar süresince katılımcılara hiçbir yanıltıcı bilgi verilmemiş, gizlilik ve özel hayata zarar vermemek için konunun da hassasiyeti göz önünde bulundurularak kimliklerini deşifre edecek hiçbir ayrıntıya yer verilmemiştir. Katılımcı isimleri K1, K2, K3... şeklinde rastlantısal kodlanmıştır. Bilinçli onayları alınan katılımcıların görüşlerine sadık kalınmıştır. Mülakat sırasında özetlemelerle ve

sonrasında görüşme verilerinin bütünü katılımcılara mail yoluyla ulaştırılarak geri bildirim alınmıştır. Böylece araştırmada etik ilkelere de uygun hareket edilmiştir.

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum (convenience sampling) örnekleme yoluyla oluşturulmuştur. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen böylesi araştırma konuları için olgu ve olayların derinlemesine keşfinde ve açıklamasında özellikle faydalı olmaktadır. Bu amaçla kullanılan kolay ulaşılabilir durum yöntemi araştırmanın problem durumuna ilişkin zengin bilgi kaynağı olabilecek birey ve durumlara hızlı ve pratik bir şekilde ulaşılmasında etkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu yöntemde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer. Çalışma grubu oluşturulurken gönüllülük esasına göre belirlenmiş katılımcılardan ortaokul düzeyindeki tüm branşlardan eşit düzeyde kadın ve erkek katılımcılar seçmeye dikkat edilerek araştırma yönteminin aynı zamanda maksimum çeşitlilik göstermesi de sağlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017- 2018 eğitim- öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki farklı devlet okullarının ilkokul ve ortaokul düzeyinde görevli sınıf ve branş öğretmenleri arasından gönüllülük esasına göre belirlenmiş 25 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubuna ait demografik bilgiler tablo 3.1' de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Çalışma grubunun demografik bilgileri

SIRA	BRANŞ	CİNSİYET	YAŞ	MEDENİ HÂL	KIDEM	GÖREV SÜRESİ	ÖĞRENİM DURUMU
KATILIMCI 1(K1)	Sınıf Öğrt.	Kadın	46-51	Evli	24-29	5-9	Lisans
KATILIMCI 2(K2)	İngilizce	Kadın	40-45	Evli	12-17	1-4	Lisans
KATILIMCI 3(K3)	Sınıf Öğrt.	Erkek	40-45	Evli	12-17	5-9	Lisans
KATILIMCI 4(K4)	Beden Eğitimi	Kadın	40-45	Evli	0-5	1-4	Lisans
KATILIMCI 5(K5)	Sınıf Öğrt.	Kadın	34-39	Evli	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 6(K6)	İngilizce	Kadın	34-39	Evli	12-17	5-9	Lisans
KATILIMCI 7(K7)	Beden Eğitimi	Erkek	40-45	Evli	12-17	1-4	Lisans
KATILIMCI 8(K8)	İngilizce	Kadın	28-33	Evli	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 9(K9)	Türkçe	Erkek	40-45	Evli	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 10(K10)	Türkçe	Kadın	34-39	Evli	12-17	1-4	Lisans
KATILIMCI 11(K11)	İngilizce	Kadın	28-33	Evli	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 12(K12)	Görsel Sanatlr	Kadın	40-45	Evli	18-23	5-9	Lisans
KATILIMCI 13(K13)	Görsel Sanatlr	Kadın	40-45	Evli	18-23	1-4	Lisans
KATILIMCI 14(K14)	Matematik	Erkek	40-45	Evli	18-23	5-9	Lisans
KATILIMCI 15(K15)	Din Kültürü	Erkek	52 +	Evli	24-29	1-4	Lisans
KATILIMCI 16(K16)	Din Kültürü	Kadın	52 +	Evli	30 üstü	5-9	Lisans
KATILIMCI 17(K17)	Rehberlik	Kadın	28-33	Evli	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 18(K18)	Matematik	Erkek	22-27	Bekar	0-5	1-4	Lisans
KATILIMCI 19(K19)	Sınıf Öğrt.	Kadın	22-27	Bekar	0-5	1-4	Lisans
KATILIMCI 20(K20)	İngilizce	Erkek	28-33	Bekar	6-11	1-4	Lisans
KATILIMCI 21(K21)	Fen Bilimleri	Erkek	28-33	Bekar	6-11	5-9	Lisans
KATILIMCI 22(K22)	Sınıf Öğrt.	Kadın	52 +	Evli	30 üstü	1-4	Lisans
KATILIMCI 23(K23)	Bilişim Tekn.	Erkek	34-39	Bekar	12-17	10-14	Lisans
KATILIMCI 24(K24)	Matematik	Erkek	34-39	Evli	12-17	1-4	Lisans
KATILIMCI 25(K25)	Beden Eğitimi	Erkek	40-45	Bekar	18-23	5-9	Lisans

Devlet okullarında çalışan gönüllü katılımcılarla oluşan çalışma grubunda 14 kadın (%56) ve 11 erkek (%44) yer almaktadır. Katılımcıların 19'u evli 6 tanesi bekar. Lisans düzeyinde eğitimli olan tüm katılımcılarda en çok 40-45 yaş aralığında birey bulunmaktadır ve ortalama kıdem süresi 12-17 yıl aralığındadır. İlkokul ve ortaokul düzeyinde yer alan tüm branş gruplarından öğretmen, çalışma grubu içerisinde yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan görüşme formu kullanılmıştır. "Görüşme formu yöntemi, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır" (Patton, 1987). Yarı yapılandırılmış görüşme formları, yapılandırılmış görüşme formlarından daha esnek bir yapıya sahiptir ve içerdikleri açık uçlu sorular ve bunlara ait sonda niteliği taşıyan sorularla daha derinlemesine bilgilere ulaşılmasını sağlayan bir veri toplama aracıdır. Nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan anketlerle karşılaştırıldığında, görüşme yönteminin belirgin bazı güçlü yönleri vardır. Bunlar: esneklik, yanıt oranı, sözel olmayan davranış, ortam üzerindeki kontrol, soru sırası, anlık tepki, veri kaynağının teyit edilmesi, tamlık ve derinlemesine bilgi şeklinde sıralanabilir (Bailey, 1982). Bu sebeplerle tercih edilen yöntemde, görüşme formu oluşturulurken konuyla ilgili alanyazın taranmış ve alt problemlerden yola çıkılarak sorular oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular, uzman görüşleri alınıp uzmanlarca yapılan öneriler doğrultusunda tekrar düzenlemeleri yapıp sonrasında katılımcılardan birkaç kişi ile pilot görüşme gerçekleştirilerek tekrar gözden geçirilmiş ve son düzenlemeleri yapıp bütün görüşmelerde kullanılmıştır. Görüşme sırasında, katılımcıların izni alınarak ses kaydı yapılmış bunun yanı sıra not tutularak ve görüşme süresince katılımcıların duygu durumları ve tepkileri gözlemlenip not edilerek veriler kayıt altına alınmıştır. Araştırma sürecinde gizlilik ilkesinin gerektirdiği tüm uygulamalar titizlikle yerine getirilmiştir. Katılımcılarla kendi istekleri doğrultusunda diledikleri yer ve zamanda esnek görüşme süreleri içerisinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bazı katılımcılarla da talepleri doğrultusunda tekrar ikinci birer görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının, görüşülen bireyle güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortamı oluşturabilmesine özellikle önem verilmiş, sohbet tarzında geçen görüşmelerde teşvik edici geri bildirimlerde bulunulmuştur. Görüşme süreçlerinin

tamamlanmasının ardından oluşan ses kayıtları deşifre edilmiş, yazı yoluyla alınan notlar ve tutulan gözlemlerle birlikte Word dosyasına olduğu gibi aktarılmıştır. Aktarılan veriler, sonrasında katılımcılara tek tek gösterilmiş teyitleri alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler analiz edilirken içerik analizine başvurulmuştur. İçerik analizi olguları kavramlaştırmaya, onları kelimeye dökmeye ve ortaya çıkarmaya yönelik bir yoldur. Nitel yolla elde edilen veriler içerik analizinde verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde aşamalardan oluşur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşme ve gözlemler neticesinde oluşan veriler içerik analizi yöntemiyle derinlemesine incelenmiş; oluşturulan kodlar, onları kapsayıcı temalarla tablolara dökülmüştür. Kodlar ve temalar konusunda eğitim alanında uzman görüşüyle %92 oranında benzerlik bulunmuştur. Uzman görüşü sonrası ortaya çıkan bulgular alt problemler doğrultusunda tek tek incelenmiş ve yorumlanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden de doğrudan alıntılarla bulgular desteklenmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma sorusundan yola çıkarak oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme sorularına katılımcıların verdikleri cevapların tema ve kodlar vasıtasıyla analizi sonucu saptanan bulgular katılımcı görüşlerinden direkt alıntılarla desteklenerek aktarılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin sağlıklı bir okul ortamına yönelik beklentileri

Alt problemlerin ilki olan "Sağlıklı bir okul ortamı beklentiniz nedir, sağlıklı bir okul ortamı nasıl olmalıdır?" sorularına katılımcıların verdikleri cevaplardan yola çıkarak bulunan kodlar "insan ilişkileri, fiziksel ortam, psikolojik ortam, idari yapı ve öğretmen algısı" şeklinde beş tema altında ifadelendirilmiştir. Oluşturulan tema ve kodlar tekrar sıklıklarıyla birlikte tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Sağlıklı bir okul ortamına ilişkin kodlar ve temalar

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Sağlıklı bir okul ortamı	İnsan İlişkileri	• Sağlıklı iletişim	9
		• Uyum	8
		• İşbirliği	7
		• Anlayış	5
		• Dayanışma	4
		• Sevgi	3
		• Saygı	3
		• Hoşgörü	3
	• Sınırlara saygı	2	
	Fiziksel Ortam	• Düzen	8
		• Teknolojik yeterlilik	7
		• İdeal sınıf mevcutları	6
		• Homojen sınıflar	3
		• Uygunluk	2
• Güvenlik		2	

		• Hijyen	2
	Psikolojik Ortam	• Huzur	10
		• Mutluluk	9
		• Güven	8
		• Özgürlük	3
		• Keyif	3
		• Rahatlık	2
	İdari Yapı	• Net görev tanımları	7
		• Öğretmenden yana idare	6
		• Güçlü idare	5
		• Tarafsız idare	4
		• Önyargısız idare	3
		• İnisiyatif kullanabilen idare	3
		• Eleştirmeyen idare	2
		• Baskısız idare	2
		• Yetkin idare	2
		• Kurallar	2
	Öğretmen Algısı	• Saygınlık	1

Sağlıklı bir okul ortam algısının en çok tekrar eden kodları tablo 4.1'de görüldüğü üzere insan ilişkileri temasında "uyum, sağlıklı iletişim ve işbirliği", fiziksel ortam temasında "teknolojik yeterlilik, düzen ve ideal sınıf mevcutları", psikolojik ortam temasında "huzur, mutluluk ve güven", idari yapı temasında "net görev tanımları, öğretmenden yana idare ve güçlü idare"dir. Öğretmen algısı temasında ise 1 kişi "saygınlık" yanıtını vermiştir. Öğretmene duyulan saygının azaldığını ve öğretmenin toplumdaki yerinin eskisi gibi olmadığından yakınan Katılımcı 2 sağlıklı bir okul algısından bahsederken beklentilerini şu şekilde ifade etmiştir:

"...İdarenin öğretmenin arkasında durduğu ve öğretmene saygı duyulan, emeğinin görüldüğü ve gereken değer verildiği bir ortam olarak düşünüyorum okulu." K2

Aynı katılımcı sağlıklı okul algısının fiziksel ortam açısından uygunluğu konusunda görüşünü şöyle dile getirmiştir:

"Sınıf sayısının kalabalık olmaması. Teknolojik yeterliliğin tam olması. Bunlar çok elzem şu anda. İdarenin gerçekten idare edebilen olması gerekir. Takma durumlarının olmadığı, herkesin birbirinin sınırlarına saygı duyduğu bir ortam hayal ediyorum."K2

Meslek hayatında yıldırma yaşantılarına birçok kez tanık olmuş Katılımcı 6'nın sağlıklı bir okul algısı ise şöyledir:

"Okulda çalışan herkesin mutlu olduğu, birlikte çalışmaktan keyif aldığı, otoritenin çok baskın olmadığı, fikirlerin söylenebildiği sonuçta ben bir öğretmenim uymam gereken kuralları bilirim bununla ilgili çok fazla eleştirilmediğim, sınıfımda bazı kararları kendim alabildiğim ortam özgür bir okul ortamıdır benim için." K6

"İnsan ilişkileri ve idari yapı" temalarında en sık tekrarlanan kodların içinde yer aldığı fikirlerini Katılımcı 7 şöyle dile getirmiştir:

"...Görev tanımlarının net olması önemli çatışmamanın olmaması açısından. Okulda görevi bulunan herkesin birbiriyle eş güdümlü çalıştığı, kişiler arasında sağlıklı bir iletişimin olduğu ortam sağlıklıdır." K7

Yıldırma yaşamış bir branş öğretmeni olan Katılımcı 10 son zamanlarda güvenlik konusunda duyduğu endişelerini dile getirirken şu ifadeleri kurmuştur:

"Çalıştığım yerde kendimi güvenli ve rahat hissediyorsam o ortam sağlıklıdır. Herhangi bir saldırıya uğramayacağım veli ya da dışarıdan gelen herhangi bir tehlikeye karşı. Artı bir de dersle ilgili branşımınla alakalı her türlü çalışmayı istediğim gibi yapabiliyorsam , kimse karışmaz ve işimi sorgulamazsa o okul sağlıklıdır." K10

Psikolojik ortam temasında en çok değinilen huzur ve güven kavramlarıyla ilgili Katılımcı 13 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

"Huzur ve güvene dayalı bir ortam. Okul ortamında arkadaşlarının birbirine ve amirine karşı güveni önemli. Onu neden yaptığını bilebilmeli, anlamlandırabilmeli. O anlamda güvene dayalı bir ortam." K13

4.2. Öğretmenlerin Yıldırma Algıları

"Öğretmenlerin yıldırma algıları nelerdir?" alt probleminden yola çıkılarak oluşturulan "Yıldırma nedir ve nasıl tanımlarsınız?" görüşme sorusuna öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan yapılan çıkarımlar sonucu "mesleki performansa yönelik, kişisel özelliklere yönelik, güç kullanılarak yapılan ve davranışın niteliğine göre" temaları belirlenmiştir ve bu tema altında belirlenen kodlar tablo 4.2. yoluyla sunulmuştur.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin yıldırma algılarına ilişkin kodlar ve temalar.

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Yıldırma algısı	Mesleki performansa yönelik	• Performansının altında görevler verme	8
		• Açık arama	8
		• Yıpratma	5
	Kişisel özelliklerine yönelik	• Huzursuz etme	10
		• Çekememezlik /istememezlik	9
		• Küçük görme	8
		• Alay etme	3
	Güç kullanılarak yapılan	• Psikolojik baskı	22
		• Veli baskısı	10
		• Ayrımcılık	7
		• Fazla iş yükü	7
		• Adaletsizlik	6
		• Zorbalık	5
	Davranışın niteliğine göre	• Fiziki şiddet	3
		• Sözlü şiddet	15
		• Bilinçli kötülük	9
• Negatif müdahale		5	
	• Ahlakdışı davranışlar	4	

Tabloda da görüldüğü üzere mesleki performansa yönelik yapılan davranışlar temasında en çok "kişiyeye performansının altında görevler verme ve açık

arama", kişisel özelliklere yönelik yapılan davranışlar temasında "huzursuz etme, çekememezlik ve küçük görme", güç kullanılarak yapılan davranışlar temasında "psikolojik baskı ve veli baskısı", yapılan davranışın niteliğine göre temasında ise "sözlü şiddet ve bilinçli kötülük" kullanılan kodlar olmuştur.

Öğretmenler yıldırma algıları konusunda yaptıkları tanımlarda aşağı yukarı benzer ifadeler kullanmışlardır. Yapılan tanımlarda sıklıkla "huzursuz etme, sözlü şiddet ve psikolojik baskı" kavramları üzerinde durmuşlardır.

"Yıldırma kişiye istediğini yaptırmak için fiilen, sözel olarak, tutum olarak aksi, negatif, kasten yıpratıcı; zihnen, ruhen ve bedenen yoran gereksiz bir müdahale olarak düşünüyorum. İnsanlık dışı olarak buluyorum. Eğitimli insanlara yakışmayacak kadar çirkin bir müdahale olarak düşünüyorum. K2

"Karşı tarafın zaafını bilerek bunun üstüne gidilmesi; sözlü, sözsüz, psikolojik baskıdır." K4

"İdarenin öğretmene karşı yaptığı her türlü baskı." K12

"Yıldırma bir başkasına karşı bilinçli olarak yapılan, o kişiyi mutsuz etmeyi amaçlayan fiziksel ya da sözel olumsuz davranışlardır." K19

"Veli, idareci ve öğrencilerin bazı konularda öğretmeni sürekli baskı altında tutması, huzursuz etmesidir. Dolaylı yollardan yapılıyor." K1

Veli baskısının günümüz eğitim sistemi içinde önemli bir yer tuttuğunu ve son dönemlerde özellikle artan bir müdahalenin olduğunu belirten öğretmenler, velilerin "ALO147"¹ hattı aracılığıyla kendileriyle ilgili birçok yerde olmayan şikayetlerde bulduklarını ifade etmişlerdir. İlkokul öğretmeni olan Katılımcı 22 görüşlerini şöyle ifadelendirmiştir:

"Şu dönemde veli müdahalesi çok fazla. Sözlü bir şekilde şikayet yoluyla çok fazla yapılıyor. Öğrenciler de bir şey olursa sizi anneme, babama söyleyeceğim, diyor." K22

Aynı konuyla ilgili ilkököl öğretmeni olan başka katılımcılar görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

¹ "ALO 147" hattı yeni Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk'un göreve gelişyle birlikte kapatılmıştır. Yerine 444 0 632 no' lu öğretmen odaklı danışmanlık hizmeti veren iletişim hattı açılmıştır(www.meb.gov.tr, 30.07.18)

"Veliler görüşlerini çocuklar üzerinden sürekli yollayarak yapabiliyor not vb. konusunda. Seni psikolojik olarak baskı altında tutmaya çalışıyor." K1

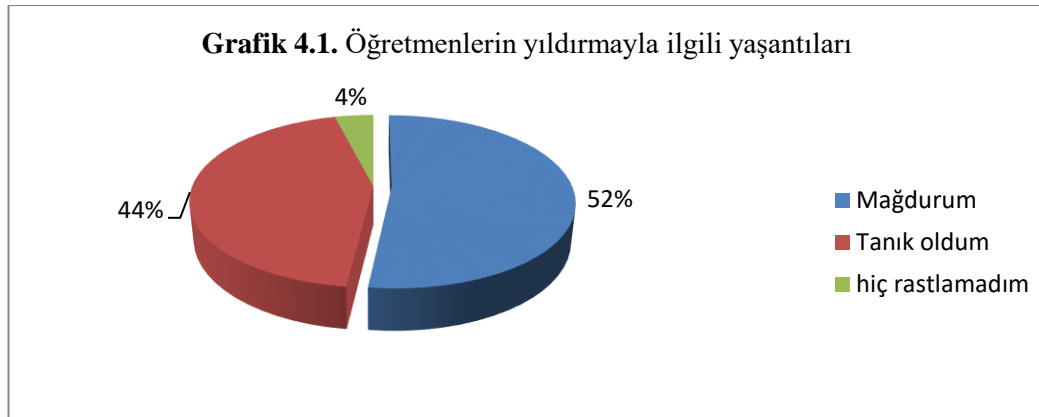
"...Veliler sınıfları ve öğrencileri birbiriyle kıyaslayıp öğretmenleri çok rahat eleştirebiliyorlar. Biz biliriz, siz bilmezsiniz tavrındalar." K5

Branş öğretmenlerinde de benzer bir sıkıntının olduğunu belirten Katılımcı10:

"Yıldırma yapmayı hedeflediğim şeyi yapmada engel, anlıyorum. Özellikle bu dönem veliler dersimle ilgili birçok konuda idare aracılığıyla baskıda bulundular, şikayet ettiler. Ben de sonunda vazgeçtim yapmaktan, yıldırıldım." K10

4.3. Öğretmenlerin Yıldırma ile İlgili Yaşantıları

Öğretmenlerin yıldırma ile ilgili yaşantılarını saptamayı amaçlayan "Çalışma hayatınızda yıldırma hiç rastladınız mı?" sorusuna yanıt veren 25 katılımcıdan 13'ü yıldırma yaşadığını, 11'i yıldırma tanık olduğunu ve 1'i meslek hayatında yıldırma hiç rastlamadığını ifade etmiştir. Elde edilen bulguların yüzdelik değerleri grafik 4.1' de verilmiştir.



%52'lik oranla çalışmada en çok, yıldırma mağduru öğretmenlerin yer aldığı görülmüştür. Yıldırma mağduru olduklarını ifade eden katılımcı görüşlerinden bir kısmı şöyledir:

"Yaşadım tabii ki. İlk çalıştığım yıl yaşadım. Hamilelik için hakkım olan raporu aldığım da müdür bana çok ağır sözlü şiddette bulunmuştu. O hassasiyetle ağlamıştım." K5

"İlk görev yerimdeyken yaşadım. Hastalıktan dolayı aldığım rapor için idare durduk yerde sarı zarf vermişti. Savunmamı istemişti."K20

"Yıldırma mağduru oldum. Çalışmaya başladığım ilk yılımda zümredeki öğretmen arkadaşım ve müdür yardımcım, bilmediğim, acemisi olduğum konularda bilerek beni yanlış yönlendirerek hata yapmama ve okul içinde küçük düşmeme neden olmuşlardı." K19

"İlk görev yaptığım yerde yaşadım ve şu anki okulumda da yaşamaya devam ediyorum." K17

Yıldırma yaşayan öğretmenlerin alıntılardan da hareketle ortak noktalarının yıldırma dönemleri olduğu söylenebilir. Yıldırma yaşadığını ifade eden 13 öğretmenden 7'si yıldırmaya göreve ilk başladıkları sene maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Geriye kalan mağdur öğretmenlerden 5'i ise meslek hayatlarının çeşitli dönemlerinde yıldırma yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Meslek hayatında 30 yıl üstü tecrübeye sahip Katılımcı 22 önceki yıllarda tanık olduğu ama yaşamadığı yıldırma davranışlarına şu an çalıştığı okulda maruz kaldığını belirtmiştir.

"Hem mağdurum hem de tanık oldum. Sınıf içinde yaşanan bir olaydan dolayı müdür bana herkesin içinde sözlü şiddet uygulamıştı.Çok üzülmiştim. Emekli olmayı düşünürken bunlara maruz kalmak... Sonrasında da değişik konularda sürekli bir engel çıkarma ve değersizleştirme tutumuna devam etti. Hâlâ da devam ediyor." K22

Yıldırma tanığı olan katılımcı görüşlerinden birkaçı şöyledir:

"Ben yaşamadım ama özellikle bayan öğretmenlerin yaşadığı bir şey olarak görüyorum yıldırma." K3

"Tanık oldum. Bir öğretmen arkadaşımızın birkaç davranışı müdürümüze batınca alanyla ilgili birçok konuda onu görmezden gelmeye ve değersizleştirmeye başladı." K11

"Tanık oldum. İdarenin çalışmak istemediği bir öğretmene okuldan tayin istemesine varacak kadar rahatsız edici birtakım baskılarına şahit oldum." K23

Yıldırma yaşantısı görmemiş ve geçirmemiş Katılımcı 4: *"Başıma gelmedi. Rastlamadım."* şeklinde ifade etmiştir durumunu.

4.4. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışları

"Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları nelerdir?" alt probleminden yola çıkarak oluşturulan "Yıldırma en çok hangi alanlarda ve hangi davranışlarla ortaya çıkmaktadır?" görüşme sorusuna verilen cevaplar analiz edilerek kodlanmış ve belirlenen kodlar Leyman tipolojisinden de yararlanılarak "iletişimi engellemeye yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, yaşam ve meslek uyumuna yönelik saldırılar ve sağlığı yönelik saldırılar" şeklinde temalandırılmıştır. Belirlenen beş tema içerisinde en fazla deneyim "itibar ve meslek-yaşam uyumuna yönelik saldırılar" temasında yer alırken en az deneyim ise "sağlığa yönelik saldırılar" temasında yer almıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına yönelik tema ve kodlar tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Yıldırma davranışlarına yönelik kodlar ve temalar.

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Yıldırma davranışları	İletişimi engellemeye yönelik saldırılar	• Toplum içinde yüksek sesle azar	6
		• Performans eleştirisi	5
		• Sözlü tehdit	4
		• Alay etme /rencide etme	2
		• Küçük görme	2
	İtibara yönelik saldırılar	• Değersizleştirme	15
		• Uyarma	14
		• Emirle hitap etme	10
		• Dedikodu	5
		• Şikayet	4
	• Kıyaslama	4	
	Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	• Dışlama	4
		• İzole etme	4
		• Görmezden gelme	3
• İstememezlik		3	

	Yaşam ve meslek uyumuna yönelik saldırılar	• Özlük haklarını yok sayma	10
		• Mesleki yeterliliğini sorgulama	9
		• Ders programlarına ve sayısına müdahale	9
		• Görevinin üzerinde iş yükleme	8
		• Açık arama	7
		• Sürekli ders denetimi	7
	Sağlığa yönelik saldırılar	• Cinsel taciz	2
	• Fiziki şiddet	1	

Yapılan görüşmelerden tablo yoluyla aktarılan analiz verilerinde iletişimi engellemeye yönelik yapılan saldırılar en çok "toplum içinde yüksek sesle azar ve performans eleştirisi", itibara yönelik saldırılarda en çok "değersizleştirme, uyarma ve yalın emirle hitap", sosyal ilişkilere yönelik saldırılarda "dışlama ve izole etme", yaşam ve meslek uyumuna yönelik saldırılarda "özlük haklarını yok sayma, mesleki yeterliliğini sorgulama ve ders program ve sayılarına müdahale", sağlığa yönelik saldırılarda ise "cinsel taciz" yer almaktadır.

İdarecilerin yıldırma konumunda bulunduğu örnekler veren yıldırma mağduru veya tanığı öğretmenler anlattıkları olaylarda "yaşam, meslek uyumu ve itibara yönelik yapılan saldırılara" pek çok örnek vermişlerdir. Uyarma, küçük görme ve performans eleştirisi yaşadığı yönünde görüş bildiren K8 şu cümleleri kurmuştur.

"İlk çalıştığım okulda müdür sürekli her konuda uyarıyordu beni. Kıyafetinden tut da performansıma kadar. Bir şey bilmediğimi düşünüyordu ve söylüyordu bunu da." K8

Çatışmanın da yıldırma sebebi olduğuna değinen K10 ders programına müdahale edilmesi yönüne değinmiştir.

"...Boş gününe nöbet koymuşlardı. Stajyer olduğum için sesimi çıkaramamıştım. İdareyle bir konuda tartışınca bol pencere programlar oluyordu." K10

Ders programına müdahale, görevinin üzerinde iş yükleme ve cinsel taciz kodlarına yönelik katılımcılar şu görüşlerde bulunmuşlardır:

"... arkadaşımızı bir idareci bakışlarıyla taciz ediyordu. Biz de fark etmiştik. Rahatsızlığını ifade edince de görevinin üzerinde iş yüklemeler, sürekli ders denetimleri şeklinde başkasına uygulanmayan davranışlara maruz kalmıştı." K13

"... ders programında boşluklar, haftada birden fazla nöbet, istemediği dış görevlere verilme şeklinde zorluklara maruz kaldığını gördüm." K3

Olabilecek bütün yıldırma eylemlerine idarecisiyle çalıştığı 4 yıl boyunca her gün maruz kaldığını ifade eden Katılımcı 2, yakın geçmişli yıldırma yaşantısıyla ilgili yaşadığı pek çok ve çarpıcı olayı anlatırken yıldırma yaşadığı süreçteki duygularını hissederek olayları anlatırken yeniden yaşamıştır. Bunlar da gözlem notu şeklinde aktarılmıştır.

"...Derslerime giriyordu. Öğrencilerin karşısında beni küçük düşürücü konuşmalarda bulunuyordu. "Size öğretiyor mu? Şunu öğretti mi? Bunu biliyor mu?" diye. Öğrencilerin yanında azarlıyordu. Velinin yanında azarlama tarzında konuşmalar. Hep açık arama peşindeydi. "Geç kaldın." diyordu sürekli. Oysa geç kalmıyordum. Mesela nöbetlerde öğle yemeği arasını 10 dk kullanıyordum. Nöbetlerde tam yemek anında benim katıma çıkıp "Burada nöbetçi yok mu? Bu çocuklar ne yapıyor?" diye bağırıp çağırıp yemeği bile bana zehir zıkkım ediyordu." K2

Bu sırada öfkelenir ve elleri titreyerek anlatmaya devam eder.

"Ders sırasında benim girdiğim sınıfta kollayıp tuvalete giden çocukları görüp "Ders sırasında bu çocuklar nereye gidiyor?" diye bağırıyordu koridorda. Odasına çağırıp haşlıyordu. Mesela geziye gidecek bir sürü arkadaş varken benim küçük, hasta ve emzirme döneminde olan bir çocuğum olduğunu bile bile ısrarla beni göndermek istiyordu. Gitmek zorundasın diye baskı yapıyordu şehir içi ve şehir dışı gezilerine. Diğer

arkadaşlar biz gideriz demelerine rağmen 'Sana soruşturma açacağım. Nasıl gitmez görevi reddedersin?' dedi bana." K2

Bu cümleleri kurarken anı yeniden yaşayan katılımcı ağlamaya başlar ve konuşmaya bir süre ara verilir. Konuşmaya devam edildiğinde özlük haklarının yok sayılması ve ders sayı ve programına müdahale konularıyla ilgili şu cümleleri kurmuştur:

"Zaten emzirme hakkımı da kullandırtmadı bana. Süt iznimi kullanamadım. O dönemde nöbet tutulmuyormuş tutturttu bana. Ders sayımı sınırlı tuttu hep . Tuttu ki başka bir okula görevlendirme gideyim. Kadrolu öğretmenim en az dersi bana veriyor ve beni tedirgin ediyordu sürekli. Ben başka okula gidersem çocuğum ne olacak diye ve içinde bulunduğum koşullar maddi ve manevi müsait olmadığı için bir şey yapamadım." K2

İnsani yönü zayıf idarecilerin idare edebilen taraf olmadığına değinen katılımcı gözleri dolarak ve sesi titreyerek bir başka yaşantısını şöyle dile getirmiştir.

"Bir ara da sen niye sık sık tuvalete gidiyorsun, diye gelmişti. Ben de sağlık problem var o yüzden gidiyorum demiştim. Bir ara çok kötü migren krizim tuttu, çok kötüydüm, ayakta duracak halim yoktu yine de okula geldim çocukların dersleri aksamasın diye. Bir iki ders sonra çok şiddetlendi migren atağım. Dayanamayınca müdür yardımcısı izin verdi bunu gören müdür 'Nereye?Yaparsın, dayanırsın' diyerek izin vermemişti. Ani bir atak geçirince taksiyle hastaneye kaldırılmıştım." K2

Yatay yıldırma tanığı Katılımcı 6 "değersizleştirme, yalın emirle hitap ve küçük görme " üzerine şu örnekleri vermiştir.

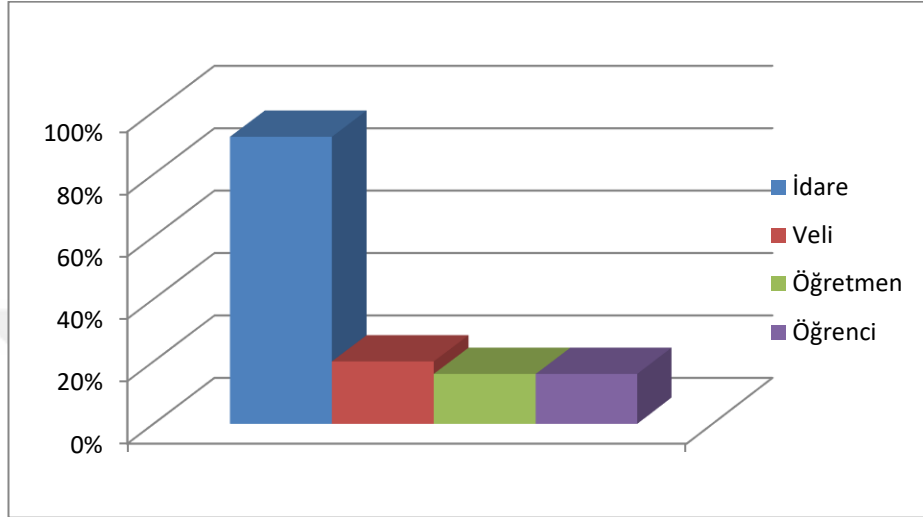
"Zümre başkanımız bir arkadaşımıza takarak ona süper liseden hiç ders verdirmemesi. O ne bilir, O ne anlar tarzında yorumlar yapıyordu sınıflarda öğrenci ve velilere öğretmen hakkında. Direkt böyle yorumlar yapıyordu. Aynı ortamda olduklarında emreder tarzda konuşuyordu." K6

4.5. Yıldırma Davranışı Uygulayıcıları

Yıldırma davranışları uygulayıcılarını saptamayı amaçlayan alt problemden yola çıkarak katılımcılara "Yıldırma davranışları daha çok hangi kesim tarafından uygulanmaktadır?" sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan 25 öğretmenden 23'ü yıldırma davranışının en çok idare tarafından (idareyle de kastedilen tüm örneklerde

müdürler) yapıldığını, 1 öğretmen, öğretmen tarafından ve 1 öğretmen de öğrenci tarafından yapıldığı yönünde fikir belirtmiştir. Fikre ek olarak anlattıkları yıldırma yaşantılarında farklı kesimlerin yıldırma uygulayıcısı olduğuna dair verilen örnekler de sonuca dâhil edilmiştir. Elde edilen veriler grafik 4. 2. yoluyla aktarılmıştır.

Grafik 4.2. Yıldırma davranışlarının uygulayıcısı olan kesimler



İdarenin yıldırıcı olduğuna dair görüş belirten 23 katılımcıdan 22'si yıldırmanın konumla direkt bir ilgisi olduğunu belirtmişlerdir. 1 kişi ise konumun değil karakterin yıldırmada etkili olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Konuyla ilgili dikkat çeken katılımcı görüşlerinden birkaçı şöyledir:

"En çok idare yapıyor. Üstelik konumunu kullanarak yapıyor.İdareciler mevki sahibi olunca dikkatli olmuyorlar." K16

"İdare tabii ki. Konumunu kullanarak yaptı. Makam olmasaydı kişisel husumetiyle sinirlenip oturacaktı. Hani seni ezebileceğini bildiği için yıldırma ile makam birebir ilişkili." K2

"En çok idare yapıyor. Konumdan dolayı işveren gibi davranıyorlar." K11

"Genelde üst alta uyguluyor. Yani idare. Gücü elinde tutan taraf daima karşı tarafı bastırmaya müsait oluyor." K13

"İdareciler. Konumun etkisi kesinlikle var." K24

"En çok idare yapıyor. Konumdan ziyade karakterle ilgili yıldırma." K14

Öğretmenin yıldırıcı olduğu yönde görüş belirten Katılımcı 6 şunları söylemiştir:

"Benim şahit olduğum örnekte öğretmenden öğretmene yıldırma uygulanmıştı. Zümre başkanımızın istediği öğretmene istediği dersi vermesi, sevdiği öğretmen, sevmediği öğretmen diye ayırım yapması. Emekli olana kadar da yıldırma davranışlarına devam etti. Aşağı yukarı 7 yıl." K6

Yıldırmanın en çok öğrenci tarafında yapıldığı yönünde görüş bildiren Katılımcı 4: "En çok öğrenciler yapıyor. İdareden hiç rastlamadım." şeklinde görüş sunmuştur.

4.6. Yıldırmanın Nedenleri

"Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışının nedenleri nelerdir?" alt probleminde yola çıkarak oluşturulmuş "Yıldırma hedef olmanın size göre nedeni nedir?" sorusuna verilen cevapların analizi sonucu " mağdurdan kaynaklı nedenler, yıldırma kaynaklı nedenler ve kurum ortamından kaynaklı nedenler" şeklinde üç tema belirlenmiştir. Belirlenen tema ve kodlar tablo 4.4. yoluyla sunulmuştur.

Tablo 4.4. Yıldırmanın nedenlerine yönelik kodlar ve temalar.

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Yıldırmanın nedenleri	Mağdurdan kaynaklı nedenler	• İyi niyetli olmak	15
		• Tecrübesiz olmak	14
		• Olgun olmak	8
		• Uysal olmak	8
		• Yenilikçi, idealist olmak	7
		• Yaş	6
		• Aktif olmak	6
		• Hakkını aramak	6
		• Çekingenlik	5
		• Mesleki donanımsızlık	5
		• Başarılı olmak	4
		• Cinsiyet	4
		• Medeni hal	2

Yıldırımacıdan kaynaklı nedenler	• Sorunlu/egolu/tatminsiz kişilik yapısı	20
	• Gücü elinde bulundurmak	20
	• Yetersizlik, Vasıfsızlık	10
	• Yeniliğe kapalı olmak	5
	• Kıskançlık, çekememezlik	2
Kurum ortamından kaynaklı nedenler	• Görüşfarklılıkları (Sendika, siyasi vb.)	20
	• Otokratik liderlik anlayışı	10
	• Vizyonsuzluk	5

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma olaylarının nedenlerine baktığımızda mağdurdan kaynaklı nedenler temasında "iyi niyetli ve tecrübesiz olmak", yıldırımacıdan kaynaklı nedenler temasında "sorunlu kişilik yapısı ve gücü elinde bulundurmak", kurum ortamından kaynaklı nedenlerde "görüş farklılıkları ve otokratik liderlik anlayışı" kodları baskın gelmektedir.

En çok tekrar eden kodlardan iyi niyetli ve tecrübesiz olmakla ilgili katılımcı görüşlerine baktığımızda:

"İyi niyetli oluşumdan hedef oldum. Onun da sorunlu bir karakteri vardı tabii." K1

"Genç, tecrübesiz ve savunmasızdım." K8

Tersi bir görüş olarak mesleğinin son yıllarında bulunan yıldırma mağduru olan Katılımcı 16 yıldırma nedenini şöyle ifade etmiştir:

"Olgun bir öğretmen olmam. Yaptığı şeylerin farkındaydım. Güç tatmini olabilir."

Gücü kullanma isteğiyle ilgi Katılımcı 2 şöyle görüş bildirmiştir.

"Gücünü alttakiler üzerinde kullanma isteğinden oluyor bu. Bak ben üstünüm, o zayıf."

Sendikal farklılıkları konusunda açık bir yıldırma hareketinin yaşandığını ifade eden Katılımcı 3 ve Katılımcı 16 görüşlerini :

"Siyasi görüşlerden kaynaklanıyor. Son zamanlarda daha da arttı. Eylemlere katılma konusunda baskı yapabiliyorlar katılmama konusunda."

K3

Her konuda farklı bakış açılarına sahiptik. Sendikal farklılık da bunda etken." K16 şeklinde ifade etmiştir.

Medeni hal ya da cinsiyet (anlatılan örneklerde kadın olmak) katılımcı görüşleri içinde anlatım olarak yer alan dikkate değer bir konu. Bununla ilgili dikkat çeken katılımcı görüşleri:

"...Bir bayan arkadaşımız karşı cinsten idarecimizin ilgisine yanıt vermediği için yaşadı bu durumu." K3

"Bekar oluşu. Kolay lokma gibi görünmesi. Kadının toplumdaki yerine cinsellik adı altında bakılması. Eğitimli kitlede de bu böyle maalesef değişmiyor. Öğretmenler arasında da başarıyı çekememek. Meyve veren ağaç taşlanır." K13

"Medeni halim diye düşünüyorum. Onun verdiği her görevi yapamayacağımı düşünmüştür. İnsanlar sebepsiz yere hoşlanmayabilir. Bunu anlamakta zorluk çekiyorum ama." K2

Kurum içinde sorunlu kişilik yapılarından kaynaklı rekabetin yıldırma yol açtığını belirten katılımcılar görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

"Öğretmenin genç ve idealist olması bunda etkili. Yeni şeyler yapmak istiyordu. Diğer öğretmen de onu çekemiyordu. Yeniliğe kapalı biriydi." K6

"Rakip görüyordu beni kendine, başarılı olmamı istemiyordu. Çekemiyordu." K19

4.7. Yıldırmanın Etki ve Sonuçları

Yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etki ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan alt problemden yola çıkarak "Yıldırmanın öğretmenler üzerinde etki ve sonuçları nelerdir?" sorusuna öğretmenlerin verdikleri cevaplardan yola çıkarak "bireysel etkiler, kurumsal etkiler ve ailevi etkiler" şeklinde 3 tema belirlenmiştir. Belirlenen tema ve kodlar tablo 4.5. yoluyla verilmiştir.

Tablo 4.5. Yıldırmanın etkileri ve sonuçlarına yönelik kodlar ve temalar.

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Yıldırmanın etki ve sonuçları	Bireysel etkiler	• Yorgunluk	21
		• Yıpranma	20
		• Tükenmişlik	20
		• Sağlık sorunları	15
		• Dalgınlık	13
		• Bezginlik	12
		• Pasifleşme	12
		• Öz güven kaybı	11
		• Depresyon	10
		• Sinir bozukluğu	10
		• Mutsuzluk	8
		• Çaresizlik duygusu	6
		• Kaygı, korku hali	6
		• Psikolojik çöküntü	6
	• Meslekten soğuma	4	
	• Yaşama isteğinin yok olması	1	
	Kurumsal etkiler	• Huzursuzluk	15
		• Enerjisizlik/ Motivasyon düşüklüğü	13
		• Güvensizlik	10
		• Verimsizlik	8
• Samimiyetsizlik		7	
• Mesafeli ilişkiler		5	
• Sürekli tayinler		5	
• Başarı düşüklüğü		5	
• Okula aidiyet duygusunun kaybı	4		

		• Prestij kaybı	2
	Ailevi etkiler	• Huzursuzluk	20
		• Mutsuzluk	15

Bireysel etkiler temasında en çok "yorgunluk, yıpranma, tükenmişlik", kurumsal etkiler temasında "huzursuzluk, enerjisizlik, güvensizlik", ailevi etkiler temasında ise "huzursuzluk ve mutsuzluk" kodları geçmektedir.

Yıldırmanın bireyler üzerindeki olumsuz etkileri konusunda dikkat çeken katılımcı görüşleri şöyledir:

"Mesleğine kötü yansıyor. Motivasyon düşüyor. Psikolojin bozuluyor. Herkes de etkileniyor bundan." K12

"Mutsuzdu sürekli. Okula aidiyet duygusu kaybolmuştu. Tayin açılrsa da gitsem diye düşünüyordu." K3

"Yıldırma psikolojik olarak insanı çok yoruyor. Enerji düşüyor. Mutsuz ediyor." K16

"Özel yaşantım kötü etkilendi. Dalgındım, Hep üzgündüm, Hiçbir şeye hevesim kalmamıştı. Hayata olan bağlılığım gitmişti. Enerji kaybı, kalite ve verimlilik kaybı da demek. Yaşımdan önce yıprandım. Yoruldum. Sinirlerim bozuldu. Bir sürü sağlık sorunum çıktı. Bir öğrencimin de lafı beni çok etkiledi o zaman oradan ayrılmam gerektiğini anladım. 'Öğretmenim biz sana ne yaparsak yapalım hatta hakaret bile etsek sen bize bir şey diyemezsin. Müdür seni azarlar.' deyince okulda saygınlığının tamamen bittiğini ve beni öğrenci gözünde zavallı konumuna düşürdüğünü gördüm. Çok acı çektim." K2

Kurumsal etkileri üzerine dikkat çeken katılımcı görüşleri:

"İnsanlara güvenim kalmadı. Bir samimiyetsizlik oluyor ortamda. Mesafeli davranıyorsun ister istemez." K1

"Yıldırma davranışının olduğu bir yerde huzur kalmaz. Huzursuzluk da verimi düşürür." K9

"Meslekten soğuyorum. Keşke üniversite tercihlerimi daha farklı yapsaymışım diye çok çok gerilere giderek pişmanlıklar yaşıyorum. İstifa etmeyi bile düşündüm. Kişiler geçici, kurumlar kalıcı diyerek sabrediyorum." K17

Yıldırmanın hem birey hem aile hem de çalıştığı kurum üzerinde oldukça olumsuz sonuçları olduğu konusunda hemfikir olan katılımcılar, yıldırmanın başlıca sonucu olarak; huzursuzluk, motivasyon kaybı ve tükenmişliği görmüşlerdir.

4.8. Yıldırma ile Baş Etme Yolları

"Yıldırma ile baş etme yolları nelerdir?" alt probleminde yola çıkarak "Yıldırma ile nasıl baş edilebilir?" sorusuna verilen cevapların analizi neticesinde "bireysel baş etme yolları ve hukuksal baş etme yolları" şeklinde 2 tema belirlenmiştir. Tema ve kodlar tablo 4.6. yoluyla sunulmuştur.

Tablo 4.6. Yıldırma ile baş etmeye yönelik kodlar ve temalar.

Alt Problem	Temalar	Kodlar	Tekrar Sayısı
Yıldırma ile baş etme yolları	Bireysel baş etme yolları	• Kendini geri çekmek	15
		• Kurumdan ayrılmak	15
		• Muhatap olmamak	13
		• Haklarını bilmek, savunmak	10
		• Taviz vermemek	9
		• Olumlu diyalog kurmak	6
		• Psikiyatrik destek	5
		• İzleyicilerin desteği	5
		• Baş edilemez	3

	Hukuksal baş etme yolları	• Üst merciye başvurmak	15
		• Sendika desteği	10
		• Dava açmak	2
		• Şikâyet etmek(BİMER)	1

Yıldırma eylemlerinde bireysel baş etme yolu olarak "kendini geri çekme, muhatap olmamak ve kurumdan ayrılmak" , hukuksal baş etme yolu olarak "üst merciye başvurmak ve sendika desteği" en çok tekrar eden kodlar olmuştur.

Çalışmaya katılan 25 öğretmenden yıldırma yaşamış 13 öğretmenin yıldırma ile baş etme yolu olarak ilk etapta eylemsizlik halini seçtiği söylenebilir. 13 katılımcı yıldırma ile karşılaştıklarında ilk olarak kendilerini birçok konuda geri çekmeyi ve yıldırma kişiyi muhatap almamayı çare olarak seçmiş işe yaramayınca son çare olarak hepsi kurumdan ayrılmıştır. Tanık olan katılımcılarsa şöyle yapmalıydı şeklinde kişisel görüşlerini bildirmişlerdir.

" Milli eğitime dilekçe vermiştim. Sonuç çıkmadı ama." K5

"Kendimi geri çektim birçok şeyden. En son da kurum değiştirdim." K16

"Öğretmen arkadaşlarım, öğrencilerim, velilerim destek oldular o süreçte. Psikiyatrik yardım da aldım. Sakinleştirici ilaçlar kullanıyordum. Müdürün okuldan gitmeyeceği kesinleşince, ben okuldan gidişimi kesinleştirdim. Bozulan sağlığımla birlikte ayrıldım oradan." K2

"Haklarımızı bilerek. Sendika desteği de önemli tabii." K8

Yıldırma ile baş edilemeyeceğine dair hemfikir olan katılımcı görüşleri de şöyledir:

"Yıldırma ile baş edemiyorum. Önce sabırla olumlu diyalog kurmaya çalıştım. Olmadı, olmuyor. Süreç hâlâ böyle devam ediyor." K17

"Baş etme yolu yok. Olası bir şikayette müdürü, ilçeye gideceksin ilçedeki de müdürün tanıdığı. Kimi kime şikayet edeceksin. Sonuç alamıyorsun. Yıldırıldığınla kalıyorsun." K20

"Her zaman baş edilebileceğini düşünmüyorum. Bunun için gerekli bir merci olması gerektiğini düşünüyorum." K19

Şikayet etmenin tek çözüm olduğunu belirten Katımcı 25 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

"BİMER'e şikâyet ettim. Bir sonuç çıkmadı ama aynı durumu tekrar yaşarsam yine şikâyet ederim." K25

4.9. Öğretmenlerin Yıldırma Taraflarına Yönelik Kullandıkları Metaforlar

"Öğretmenlerin yıldırma taraflarına yönelik kullandıkları metaforlar nelerdir?" alt probleminde yola çıkarak oluşturulan görüşme sorusuna katılımcıların verdikleri gerekçeli cevaplardan yıldırma ve mağdur şeklinde iki bölümlü metaforlara ulaşılmıştır.

4.9.1. Yıldırma Metaforları

"Yıldırma bir nesne, şekil, hayvan, masal kahramanı, tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?" görüşme sorusu yöneltilen katılımcılara metaforu ifade ettikten sonra "Niçin/ Neden?" sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplarla metaforun gerekçesi ortaya konmuştur.

Katılımcıların yıldırma ifade ederken kullandıkları birden fazla metafor da çalışmaya dahil edilmiştir. Elde edilen metaforlar gerekçelerinden yola çıkarak temalandırılmıştır. Tema ve metaforlar tablo 4.7. yoluyla sunulmuştur.

Tablo 4.7. Yıldırma metaforları

Alt Problem	Tema	Üretilen metaforlar	Tekrar Sayısı
Yıldırma metaforları	Güç unsuru olarak	Aslan	2
		Kraliçe	1
		Diktatör	1
		Avcı	1
		Eşek sahibi	1
		Sömürge devletleri	1
	Üvey anne	1	
	Güce tapan unsur olarak	Vezir	1
		Gollum	1

Rahatsızlık veren unsur olarak	Sırtlan	2
	Cadı	1
	Maşa	1
	Tazmanya canavarı	1
	Sinek	1
	Çiftlik hayvanları	1
	Dağdan inmiş ayı	1
Sinsi unsur olarak	Tilki	4
	Bukalemun	1
	Yılan	1
	Palyaço	1
Şekillendiren unsur olarak	Tornacı	1
	Oyun hamuruyla oynayan kişi	1
Şekil olarak	Beşgen	1

Katılımcıların yıldırımcıyı ifade ederken en sık kullandıkları metafor tilki olmuştur. 4 katılımcı tilki yanıtını verirken 2 katılımcı aslan, başka 2 katılımcı da sırtlan metaforunu kullanmıştır. Diğer metaforlar ise birer kez kullanılmıştır.

Tilki metaforunu kullanan katılımcıların ortak gerekçesi tilkinin kurnaz ve fırsatçı oluş yönüyle yıldırımcı arasındaki ilgidir. Katılımcı yanıtları şu şekildedir:

"Gözü açık, fırsatçı, kendini düşünüyor. Fırsatı değerlendiriyor." K1

"Kurnaz, karşı tarafın zaafalarını bilip kullanıyor. Kendi çıkarını gözetiyor." K4

"Güce tapan unsur olarak" yıldırımcı metaforunda dikkat çeken katılımcı görüşleri şöyledir:

"Gollum. Güç için otorite için güzel olan her şeyi yok etti. İnsandan bir sürüngene dönüştü. Güç için her şeyi yapıyor yıldırımcı. İnsanlığını kaybediyor." K2

"Vezir. Emir kulu. Yukardan söyleneni yapan, inisiyatif alamayan, kralcı. İlçenin emrinde müdürler." K21

"Rahatsızlık veren unsur olarak" yıldırımcı metaforlarında yıldırmanın sürekliliği, rahatsızlık vermesi ve yıldırımcının karakterine değinen katılımcılar görüşlerini bu minvalde ifade etmişlerdir.

"Sırtlan. Israrcı bir hayvan. Onu vazgeçirmek, istediği noktaya getirmek için elinden gelen her şeyi yapıyor. Genellikle başarıya ulaşıyor." K9

"Sırtlan. Sürekli bir koşturmaca. İtekleme durumu var. Taciz ediyor sürekli avını." K14

Dağdan inmiş ayı. O makama torpille gelmiş. Hak etmemiş, Kaba saba." K5

"Güç unsuru olarak" yıldırımcı metaforunda makamdan kaynaklı güce değinen katılımcılar, kullandıkları metafor gerekçelerinde de buna değinmişlerdir.

"Avcı. Elinde tüfeği var diye kendisini her şeyin hakimi zannediyor. Yaşama hakkına bile müdahale ediyor. Yıldırımcı da koltuğuyla her şeyin sahibi olduğunu düşünüyor." K6

"Aslan. Kendisinin kral olduğunu iddia ederek karşısındakini ezmeye çalışıyor. Gücünü kullanıyor." K8

"Aslan. Her yeri hakimiyeti altına almaya çalışıyor." K17

"Üvey anne. Sürekli maruz kalınan ancak kaçılacak, şikayet edilecek ve hak aranacak bir yer olmadığı için." K19

Yıldırımcının insanları tek tipleştirme çabasında olduğunu ifade eden Katılımcı 13 :*"Tornacı. Yontucu olarak görüyorum. İsteddiği şekle, kalıba sokmaya çalışıyor. Olunca da bırakıyor."* şeklinde görüş belirtmiştir.

4.9.2. Mağdur Metaforları

"Yıldırmaya uğrayan kişiyi/kendinizi bir nesne, şekil, hayvan, masal kahramanı, tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?" görüşme sorusu yöneltilen katılımcılara metaforu ifade ettikten sonra "Niçin/ Neden?" sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplardan metaforun gerekçesi ortaya konmuştur. Katılımcı yanıtlarında geçen birden fazla metafor da gerekçeleriyle çalışmaya dahil edilmiştir. Kullanılan metaforlar gerekçelerinden yola çıkarak temalandırılmış ve oluşan veriler tablo 4.8 yoluyla sunulmuştur.

Tablo 4.8. Mağdur metaforları

Alt Problem	Tema	Üretilen metaforlar	Tekrar Sayısı
Mağdur metaforları	Ezilen, hor görülen taraf olarak	• Pamuk Prenses	4
		• Eşek	3
		• Kuzu	2
		• Koyun	2
		• Halk	1
		• Çirkin ördek yavrusu	1
		• Koca ayı	1
		• Komşu	1
	Ürkek, korkak taraf olarak	• Ceylan	2
		• Serçe	2
		• Fare	2
		• Kuş	1
		• Karga	1
		• Güvercin	1
	Şekil alan taraf olarak	• Kedi	2
		• Tırtıl	1
		• Buz	1
		• Oyun hamuru	1
		• Kil	1
		• Su	1
	Boş vermiş, Bezgin taraf olarak	• Keçi	1
• Tembel hayvan		1	
• Dağınık öğrenci		1	

Katılımcıların kullandıkları metaforlar "Ezilen, hor görülen taraf olarak, ürkek, korkak taraf olarak, şekil alan taraf olarak, boş vermiş, bezgin taraf olarak" şeklinde temalara ayrılmıştır. Tablodan da anlaşılacağı üzere katılımcıların kullandıkları metaforlar ağırlıklı olarak "Ezilen, hor görülen taraf olarak" mağdur

temasında yer almıştır. Bu temada 4 kişi masal karakteri "Pamuk Prenses"in kişilik yapısından yola çıkarak mağdurlarla arasında özdeşim kurmuşlardır.

"Pamuk Prenses. Mutlu, kendi halinde, özgür ruhlu.K6

"Pamuk Prenses. Ezilen, horlanan, kötülöklere maruz kalan olduğu için." K19 şeklinde görüş bildirmişlerdir.

3 katılımcı da mağduru tanımlarken "eşek" metaforunu kullanmıştır.

"Eşek. Kapasitesinden fazla yük yükleniyor. Hayattan soğuyor. Bütün yükü çekiyor. Bu benim çilem deyip ses çıkarmıyor." K11

"Eşek. Sırtıma vurulan yükü çekiyorum. Bir buçuk sene çektim sonra şikayet ettim. 10 yılda bir eşek de canı yanarsa ısırıyor, tekmeliyor. Onun gibiyim." K25

"Ürkek, korkak taraf olarak" mağdur temasında kullanılan metaforlarda dikkat çeken katılımcı görüşleri şunlardır:

"Ceylan. Kendini koruyacak uzuvları yok. Sadece kaçabiliyor. Pençeleri, keskin dişleri yok. Yıldırılan da korkup kaçma yolunu seçiyor." K9

"Fare. Ürküp kaçıyor." K8

Şekil alan taraf olarak mağdur temasına metafor kullanan katılımcılardan dikkat çeken görüşler:

"Buz kalıbı. Ses çıkarmadıkça eriyip şekli değişiyor. Kendinden kaybediyor." K4

"Kedi. Sevgi, şefkat görürse karşılık verir. Şiddet görürse kaçır ya da tırmalar, Karşı atağa geçer." K5

Su. Konulduğu kabın şeklini alması. Onun istediği şekle bürünüyor bir süre sonra." K18

Yıldırmanın katılımcı üzerinde bezginliğe yol açtığını ve pasifleştğini söyleyen Katılımcı 10 *"Tembel hayvan. Artık bir şey yapmak istemediğim, enerjim kalmadığı için." şeklinde ifade etmiştir durumunu.*

Elde edilen bulgular ve bulgulardan hareketle yapılan yorumlardan sonra araştırma 5. Bölümle devam etmektedir. Bu bölümde bulgular yoluyla ulaşılan sonuçlar sıralanırken alanyazında benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin yıldırma hakkındaki görüşleri ve yıldırma ile baş etme yollarını saptamayı amaçlayan bu çalışma, farklı devlet okullarının ilköğretim ve ortaokul kademelerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemiyle branş ve cinsiyet yönüyle maksimum çeşitlilik gösterecek düzeyde eşit, gönüllülük esasını gözeterek seçilmiş 25 katılımcıdan mülakat yoluyla edinilmiş görüşler yoluyla oluşan nitel bir çalışmadır. Öğretmenler konu hakkındaki görüş ve tecrübelerini mülakatlar yoluyla aktarmışlardır. Alanyazında yapılan tarama neticesinde belirlenmiş alt problemlerden yola çıkarak ulaşılan sonuçlar şu başlıklarda değerlendirilmektedir:

1. Öğretmenlerin sağlıklı bir okul ortamından beklentileri
2. Öğretmenlerin yıldırma algıları
3. Öğretmenlerin yıldırma ile ilgili yaşantıları
4. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları
5. Yıldırma davranışları uygulayıcıları
6. Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının nedenleri
7. Yıldırmanın öğretmenler üzerindeki etki ve sonuçları
8. Öğretmenlerin yıldırma ile baş etme yolları
9. Öğretmenlerin yıldırma taraflarına yönelik kullandıkları metaforlar

1. Alt probleme yönelik sonuçlar: Öğretmenlerin sağlıklı bir okul ortamına yönelik beklentileri

Sağlıklı bir okul ortamında olmasını istedikleri nitelikleri sıralayan katılımcılar en fazla "huzur, mutluluk, sağlıklı iletişim, işbirliği, güven ve uyum" yanıtlarını vermişlerdir. Alanda konuyla ilgili yapılan benzer araştırmalardan Yaman vd. (2010) nin yıldırma mağduru öğretmenler üzerinde yaptıkları nitel çalışmalarında huzurun ne olduğuna yönelik sordukları soruda: "sağlıklı iletişim, saygı, mutlu bir ortam, güven, takım ruhu..." şeklinde benzer yanıtlar almışlardır. Huzur ve sağlıklı okul ortam algıları öğretmenler üzerinde benzer çağrışımlar yapmıştır. Yine konuyla ilgili yapılan başka bir tez çalışmasında (Esemen, 2015) ilk soru olarak sorulan huzur tanımlamasına "hoşgörü, adalet, işbirliği, saygı" yanıtları verilmiştir.

Bunlardan hareketle öğretmenlerin sağlıklı bir okul algılarının öncelikle huzur ve güvene dayanan bir ortam beklentisi olduğu söylenebilir.

2. Alt probleme yönelik sonuçlar: Öğretmenlerin Yıldırma Algıları

Öğretmenlerin yıldırma algılarını ölçmeye yönelik "Yıldırma nedir?" sorusuna negatif algılara dair örnekler veren katılımcıların tamamına yakını "psikolojik baskı" cevabını vermiştir. Bunun yanında en çok ifade edilen katılımcı görüşleri "sözlü şiddet, veli baskısı ve huzursuz etme" olmuştur. Ulaşılan bu sonuçlar Sabancı ve Şekerci'nin (2014) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Veliden gelen baskının fazlasıyla olduğuna yönelik ilkökul kademesinde çalışan tüm katılımcılar ve birkaç branş öğretmeni de görüş bildirmiştir. Yıldırmanın öğretmenler üzerinde negatif bir algı yaratan her türlü baskı olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. Alt probleme yönelik sonuçlar: Öğretmenlerin Yıldırma İlgili Yaşantıları

Görüşmeler neticesinde araştırmaya katılan bütün öğretmenlerin yıldırma çalışma hayatlarının bir döneminde mağdur ya da tanık olarak mutlaka denk geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Sadece bir katılımcı hiç rastlamadığı yönünde görüş bildirirse de kavramı kulaktan duyma yoluyla da olsa bildiğini ifade etmiştir. Katılımcıların yarıya yakını meslek hayatlarının ilk dönemlerinde "tecrübesizlik" (Ertek, 2009), son dönemlerinde "olgunluk" (Ertürk ve Cemaloğlu, 2014) nedenleriyle yıldırma mağduru olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuç Ocak'ın (2008) sonucuyla örtüşmektedir. İki farklı nedenden kaynaklı yıldırmanın ortak noktalarının sorunlu kişilik yapısına sahip yıldırma yapanlar olduğu söylenebilir.

4. Alt probleme yönelik sonuçlar: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışları

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının en çok "değersizleştirme, uyarma, yalın emirle hitap, özlük haklarını yok sayma" şeklinde kendini gösterdiği görülmüştür. En az olarak "cinsel taciz ve fiziki şiddet" yer almıştır. Ulaşılan bu bulgu (Yaman, 2010, Gündüz ve Yılmaz, 2008) alanda yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Verilen cevaplarda cinsel taciz yaşantısının kadın, fiziki şiddet olaylarının erkek öğretmenlerin başına geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar da Gökçe'nin (2006) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

5. Alt probleme yönelik sonuçlar: Yıldırma Davranışı Uygulayıcıları

Araştırmanın yıldırma davranışı uygulayıcılarını belirlemeye yönelik alt probleminde katılımcı öğretmenlerin tamamına yakını yıldırmanın idareciden geldiği ve konunun yıldırma ile birebir ilgili olduğu cevabını vermişlerdir. Bu sonuç konuyla ilgili yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ekşici, 2009; Tanoğlu, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Yaman, 2010). Az sayıda da olsa eşit konumda yer alan meslektaşlar (Işık, 2007) ve öğrenciler arasında da yıldırma yaşantıları olduğunu ifade eden katılımcılar olmuştur. Velilerin de özellikle son zamanlarda önemli birer yıldırmacı olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

6. Alt probleme yönelik sonuçlar: Yıldırmanın Nedenleri

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının nedenlerini belirlemeye yönelik alt problemde yıldırmacıdan kaynaklı nedenler olarak; sorunlu kişilik yapısı, gücü elinde bulundurmamak, yetersiz ve vasıfsız olmak, yeniliğe kapalı tutum içinde olmak, kıskançlık ve çekememezlik (Yaman, 2010) ifade edilirken mağdurdan kaynaklı nedenler olarak; iyi niyetli olmak, tecrübesiz olmak, olgun olmak, uysal olmak, yenilikçi, idealist olmak, aktif olmak, hakkını aramak, çekingen olmak, mesleki donanımsızlık, başarılı olmak, yaş, cinsiyet ve medeni hal yer almıştır. Kurum ortamından kaynaklı nedenler olarak da görüş farklılıkları, otokratik liderlik anlayışı ve vizyonsuzluk belirtilmiştir. Gücü elinde tutan kişilerin bu sebeple yaptıkları yıldırma literatürde yer alan diğer araştırmalarla da örtüşmektedir (Dangaç, 2007; Yaman, 2010). Dikkate değer sonuçlardan biri de cinsiyet açısından kadın olmak faktörünün yıldırma yaşamak için yeterli görülen nedenler arasında yer almasıdır. Bu sonuç da alanyazında yer alan birçok araştırma sonucuyla örtüşmektedir (Carneo vd. 2010; Salin ve Hoel, 2013; Sevinç, 2011 ve Ertek, 2009).

7. Alt probleme yönelik sonuçlar: Yıldırmanın Etki ve Sonuçları

Yıldırmanın öğretmenler üzerinde yol açtığı etkiler ve sonuçlar alt probleminde bireyler üzerinde "yorgunluk, yıpranma, tükenmişlik ve çeşitli sağlık sorunları"; kurum üzerinde "huzursuzluk, motivasyon kaybı, güvensizlik"; aile içinde "huzursuzluk ve mutsuzluk" sonuçlarına ulaşılmıştır. Duygusal bir canlı olan insan

yaşadığı olumsuz her türlü olaydan etkilenmekte ve etrafındakileri de etkilemektedir. Hele ki bu kişi bir öğretmene etkilediği kişi sayısı daha da fazla olmaktadır. Haliyle öğretmenlerin yıldırma yaşantılarının bütüne yansıyan sonuçları olmaktadır. Yıldırma yaşayan her öğretmenin yıldırmadan gerek sağlık gerek psikolojik gerekse de aile yaşantısı açısından olumsuz şekilde (Çelebi ve Kaya, 2014) etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar da alanyazında yer alan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Akbaş, 2009; Çakır, 2006; Dangaç, 2007; Doğan, 2009; Ekşici, 2009; Kaymakçı, 2008; Kocaoğlu, 2007; Tayyar, 2008).

8. Alt probleme yönelik sonuçlar: Yıldırma ile Baş Etme Yolları

Bu alt probleme yönelik bireysel baş etme yolları olarak "kendini geri çekme, kurumdan ayrılma ve muhatap olmama" gibi pasif eylemler (Gökçe, 2006; 2012), hukuksal olarak "üst merciye başvurma, sendikadan destek alma" gibi aktif eylemlere başvurma sonuçlarına ulaşılmıştır. Şu dönem itibariyle de özellikle idareden gelen bir yıldırma davranışı varsa bununla kesinlikle baş edilemeyeceği görüşünü savunan öğretmenlerin sayısı da az değildir. Bu öğretmenler kurum değiştirmeyi tek çözüm yolu olarak görmektedirler. Tayin isteme ya da emekli olma yoluyla kurumdan ayrılma sonucu alanyazında Sevinç' in (2011) çalışma sonucuyla örtüşmektedir.

9. Alt probleme yönelik sonuçlar: Öğretmenlerin Yıldırma Taraflarına Yönelik Kullandıkları Metaforlar

Bu alt problemde öğretmenler çeşitli gerekçelerle birbirinden farklı metaforlar kullanmışlardır. Yıldırmaçıyı tanımlarken kullandıkları metaforlar şunlar olmuştur: aslan, kraliçe, diktatör, avcı, eşek sahibi, sömürge devletleri, üvey anne, vezir, Gollum, sırtlan, cadı, Maşa, Tazmanya canavarı, sinek, çiftlik hayvanları, dağdan inmiş ayı, tilki, bukalemun, yılan, palyaço, tornacı, oyun hamuruyla oynayan kişi, beşgen.

Mağduru ifade ederken kullandıkları metaforlar ise şunlardır: Pamuk Prenses, eşek, kuzu, koyun, halk, çirkin ördek yavrusu, Koca Ayı, komşu, ceylan, serçe, fare, kuş, karga, güvercin, kedi, tırtıl, buz, oyun hamuru, kil, su, keçi, tembel hayvan, dağınık öğrenci.

Kullanılma sebepleriyle birlikte söylenen metaforlar oldukça yaratıcı ve konuya bütünsel bakma açısından faydalıdır. Yıldırmaıyı ifade ederken gücü elinde tutma ve bunu yıldırmaı için kullanma, rahatsızlık veren unsur ve sinsi unsur gibi olumsuz çağrışım yapan temalarda daha çok metafor kullanılmıştır. Mağdur metaforlarında ise en çok ezilen, hor görölen taraf olma yönüyle metafor kullanılmıştır. Metaforlar mağdur bireylerin çaresizliğinin ve çekingenliğinin ifadesi olmuşlardır.



BÖLÜM VI

6. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde uygulayıcıların, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve araştırmacıların yıldırma davranışlarının okullarda görülmemesine yönelik yapabileceklerine ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- İdareci seçimlerinde liyakate önem verilmelidir. İdareci olmak için yeterli mesleki donanım ve psikolojik olgunluğa erişmiş bireyler arasından tarafsız bir bakış açısıyla idareci seçimi yapılmalıdır.
- Yıl boyunca idarecilere kendilerini yenileme, geliştirme ve farklı bakış açıları edindirmeye yönelik seminer, konferans ve uygulamalı eğitimler verilmelidir.
- Öğretmenler için de yıl boyu psikolojik anlamda onları destekleyecek uygulamalı eğitimler verilmelidir.
- Yıldırma ile ilgili farkındalığı arttırmak için sosyal medya platformları etkin bir şekilde kullanılmalı. Televizyon vb. alanlarda kamu spotları yoluyla insanların problem durumu hakkında bilinçlenmesi sağlanmalıdır.
- Yıldırma hakkında Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının psikolojik taciz el rehberlerini dağıtmalı ve "Alo 170" hattı hakkında öğretmenlere bilgi verilmelidir.
- Ülke genelinde okullardaki yıldırma ölçmeye yönelik anket çalışmaları yaptırılıp çıkan sonuca dair tedbirler alınıp uygulamaya yönelik değişiklikler yapılabilir.

6.2. Okul Yöneticileri İçin Öneriler

- Okul yöneticileri, öğretmenlerle aynı çatı altında aynı tarafta yer aldığını unutmadan öğretmenleri hasım değil hısım olarak görüp "idare eden" kimliğinden uzaklaşmadan öğretmenlerle aralarındaki iletişim kanallarını hep açık tutmaları ve olumlu bir dile eşlik eden pekiştirmelerle işlerin yürürlüğüne yönelik dönütler verilmelidir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı eylemler gerçekleştirmelidir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin milli eğitim ya da farklı kurumların düzenlediği sempozyum, seminer, panel ve uygulamalı eğitim gibi öğrenme

ve kendini geliştirme ihtiyaçlarına yönelik faaliyetlere yönlendirme ve süreci desteklemeye yönelik kolaylıklar sağlamalıdır.

- Çalışanların kurum içi memnuniyetlerini ölçmeye yönelik devamlı anket çalışmaları yapılabilir ve çıkan sonuçlar doğrultusunda kurum içi huzura yönelik adımlar atılabilir.

6.3. Öğretmenler İçin Öneriler

- Yıldırmanın ne ve neden olduğuna yönelik gündemi takip ederek profesyonel destek alabilirler.
- Tek başına hak savunuculuğunun zorlaştığı günümüzde destek görmek için herhangi bir sendika üyeliğinde bulunabilirler.
- Öğretmenlerin haklarının neler olduğunu bilmeleri ve gerekli durumda savunmaları önemlidir. Bu nedenle hukuki yolları denemekten kaçınmamaları gerekir.
- İlk etapta kurumdan ayrılmak yerine farklı çözüm yolları deneyebilirler.

6.4. Araştırmacılar İçin Öneriler

- İş performansı ve sağlıklı bir eğitim- öğretim yaşantısı için önemli bir sorun olan yıldırma ile ilgili daha fazla sayı ve farklı açılardan konuyu anlamaya ve anlamlandırmaya yönelik araştırmalar yapılmalıdır.
- Öğretmenlerin yıldırma bakış açılarını ve farkındalığını anlamaya yönelik 25 öğretmenin görüşleriyle sınırlı olan bu çalışmayı daha fazla katılımcıyı kapsayacak şekilde yapabilirler.
- Araştırmada iki soru şeklinde yer alan metaforlar araştırmanın bütününe yayılarak konuyla ilgili daha fazla katılımcıyla metaforik bir çalışma yürütülebilir.
- Öğretmenlerin yıldırma algılarını ölçmeye yönelik olan bu çalışma, tamamı yıldırma yaşamış öğretmenler üzerinde gerçekleştirilebilir.
- Yıldırma'yı daha detaylı anlamak için daha az sayıda yıldırma yaşamış öğretmenle anlatı yolu kullanılarak vaka çalışması yapılabilir.
- Devlet okullarında çalışan öğretmenlerle yürütülen bu çalışma, özel kurumlarda çalışan öğretmen veya idarecilerle de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (1992). Holding out against workplace harassment and bullying. *Personel Management*, 3 (24), 38-50.
- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve iş tatmini ilişkisi-sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Usen, Ş., & Omay U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap. İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806*, 91- 150.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vijdani red davranışı: Whistleblowing, *Mercek Dergisi*, Ekim, 1-13.
- Altunay, E., Oral, G., & Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz. *Human Resources* , 11(12). 44-48
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 3(5). 93- 121.
- Bailey, K. D. (1982). *Methods of social research*. New York: The Free Press.
- Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *Tisk Akademi*, 1, 67-80.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig*, 42, 111-126. <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/110.pdf>. 24.04.2017.
- Cemaloğlu N. (2007b). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200733NECAT%C4%B0%20CEM%20ALO%C4%9ELU.pdf> 26.04.2017.

- Cemaloğlu, N. (2007c). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 35(6), 789-802.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 345-365.
- Cemaloğlu, N., & Okçu, V. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(11).
- Carneo, M. A., Martinez, B., & Sanchez, M. R. (2010). Mobbing and its determinants: The case of Spain. *Applied Economics*, 42 (42), 3777–3787.
- Çakır, B. (2006). *İş yerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelebi, N., & Kaya, G. T. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama (Journal of Education and Humanities: Theory and Practice)*, 5(9), 43-66.
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir*

analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Davenport, N., Swartz, R., D., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: işyerinde duygusal taciz*, Çev.: O. C. ÖnerToy, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Doğan, H. (2009). The relationship between mobbing and job satisfaction: An exploratory study. Antalya Üniversitesi. *Uluslararası Sürdürülebilir Kalkınma Sempozyumu, 9-10 Haziran*.

Ege, H. (2002). *Mobbing new perspectives and results from an Italian investigation*, Bologna, Italy: Pitagora Editrice.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16- 27.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach, *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 371-401.

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Erdemir, B. (2012). Dünyada ve Türkiye’de yükseköğretimde psikolojik taciz (mobbing) ve yasal mevzuat. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 151-158.

Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Ertürk, A., & Cemaloğlu, N. (2014). Causes of mobbing behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678.
- Esemen, D. (2015). *Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin mobbing uygulamaları ile ilgili algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Fahie, D., & Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252.
- Fehr, A. (2005). *Mobbing am arbeitsplatz – eine strafrechtliche analyse des phaenomens mobbin*. Almanya: Nomos.
- Field, T. (1996). *Bully in sight (How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying overcoming the silence and denial by which abuse thrives)*, USA: Success Unlimited.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gökçe, A. T. (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.
- Gündüz, H. B., & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce il örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 179(2), 269-282.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.

- Güneri, B. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Manevi taciz: günümüzde sapkın şiddet*. (Çev: H.Bucak). İstanbul: Güncel.
- Hubert, A. B., & Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlhan Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 10 (4), 1175 - 1186.
- Karaca, N. G. (2009). AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve bu mücadelede sendikaların rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 26-45.
- Kaymakçı, H. A. (2008). *Çalışma hayatında mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları: No. 1806.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Koçak, O. (2011). *Okul müdürlerinin; öğrencilik, öğretmenlik ve müdürlük dönemlerindeki okul yöneticiliğine ilişkin meteforik algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Koçak, O., & Hayran, N. (2011). Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli- Körfez ilçesi örneği, Sözlü Bidiri, *Uluslararası 9. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 23-25 Haziran. Saraybosna, Bosna Hersek.
- Köse, S., & Uysal, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa tarım il müdürlüğü örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 261-276.
- Küçükçayır, A. G. (2016). *Eğitimcilerin yıldırma yaşantıları üzerine nitel bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Lakoff, G., & Johnson, M, (2003). *Metaphors we live by*. 2nd. Chicago: University of Chicago.
- Levine, P. M. (2005). Metaphors and Images of Classrooms. *Kappa Delta Pi Record*, 41(4) 172-175.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1997). The definition of mobbing at workplaces. *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English E>, 12100.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing) 'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2018. Oxford sözlüğü web sitesi https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mob_2#mob_2__13 adresinden 11.07.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Özler, D. E., & Mercan, N. (2009). *Yönetmel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA:Sage.
- Resmi Gazete, (2011). İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi. 19 Mart 2011 ile ilgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. www.resmigazete.gov.tr 20.09.2018 tarihinde alınmıştır.
- Saban, A. (2006). Functions of metaphor in teaching and teacher education: A review essay. *Teaching Education*, 17 (4), 299–315.
- Sabancı, A., & Şekerci, R. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere yönelttikleri yıldırma davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(31), 18-41.
- Salin, D., & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235-251.
- Seggie, F. N., & Bayyurt Y. (2017). *Nitel araştırma yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sevinç, E. T. (2011). *Mobbing with a gender perspective: how women perceive, experience and are affected from it* (Doctoral dissertation), Middle East Technical University, Ankara.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion and harassment at work and in schools. *European psychologist*, 1(4), 293-317.
- Shallcross, L., Ramay, S., & Barker, M. (2012). Severe workplace conflict: The experience of mobbing. *Queensland University of Technology*. http://eprints.qut.edu.au/50754/1/Severe_workplace_conflict.pdf. 11.04.2013.

- Shuell, T. J. (1990). Teaching and learning as problem solving. *Theory into Practice*, 29(2), 102-108.
- Şimşek, S. E. (2009). *Yıldırma ve yıldıрма mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Singh, K. (2010). Metaphor as a tool in educational leadership classrooms. *Management in Education*, 24 (3), 127–131.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmının (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde psikolojik yıldıрма (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Nisan, 6.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Adalet Dergisi*, 45, 188/223.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) (2. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Turhan, K. M. (2013). Kamu görevlileri bakımından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları, *TBB Dergisi*. 2(105), 89-128.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu, (2018). TDK web sitesi Güncel Türkçe Sözlük http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=b

ezdiri&guid=TDK.GTS.5c3a3c97805779.55777381 adresinden
04.03.2017 tarihinde erişilmiştir.

Türk Dil Kurumu, (2018). TDK web sitesi Güncel Türkçe Sözlük
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3b50fa36ca64.72614639 adresinden 15.06.2017 tarihinde erişilmiştir.

Tsoukas, H. (1991). A transformational view of metaphors in organizational science. *Academy of Management Review*, 16(3), 566-585.

Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 547-578.

Yaman, E., & Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (10. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, A., Özler, D., E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.

Yüctürk, E. (2003). Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: Düş mü? gerçek mi?. 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirgeler Kitabı*. Afyon Kocatepe Üniversitesi. 5. 973- 984.

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Onam Formu

.././2018

KATILIMCI ONAM FORMU

Bu formla, Betül KOÇAK tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Yıldırma (mobbing) ile İlgili Görüşleri ve Baş Etme Yöntemleri” başlıklı araştırmaya katılmanızı talep etmekteyim. Bu araştırma bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu çalışmayla amaç; öğretmenlerin yıldırma ile ilgili farkındalığını arttırmak ve edinilmiş tecrübelerden yola çıkarak baş etme yollarını belirlemektir. Araştırmayı sizinle yüz yüze yapılan görüşmeler şekillendirecektir. Araştırma için görüşmelerde ses kayıtlarınız alınacak ve görüşme notlarınız bilgisayar ortamında sizlere gönderilecektir. Sizlerle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan bilgiler yüksek lisans tez araştırmasında kullanılacaktır. Size yöneltilen sorularda sizi rahatsız eden, yanıtlamak istemediğiniz sorulara cevap vermek zorunda değilsiniz. Gönüllü olarak yer alacağınız bu çalışmaya katılmayabilir veya katıldıktan sonra vazgeçebilirsiniz. Araştırma sorularını cevaplandırmanız, bu çalışmaya katılım için onam vermeniz anlamına gelecektir.

Yukarıdaki paragrafta belirtilen bilgileri okuyarak, gönüllü olarak katılımımın istendiği araştırmanın konusunu, içeriğini ve amacını anladım. Ayrıca bu araştırmayla ilgili gerekli açıklamalar, Betül KOÇAK tarafından yapıldı. Tarafıma, araştırmanın amacı, olası olumsuzlukları ve yararları sözel olarak da aktarıldı. Araştırmayla ilgili sorularım mantıklı açıklamalar yapılarak yanıtlandı. Bu araştırmadaki sorumluluklarımın farkında olarak soruları yanıtlamayı, görüşmeyi sebep bildirmeden istediğimde sonlandırabileceğimi ve görüşmeyi bırakacak olursam olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmayacağımı anladım. Onam formunun iki nüsha halinde imzalatılıp, birinin araştırmacıda, birinin tarafımda kalacağı bildirildi. Bu şartlarla gerçekleşecek olan bu yüksek lisans araştırmasında kendi rızamla, hiçbir zorlama olmadan katılımcı olmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Adı-Soyadı :

Katılımcının E-mail Adresi :

Katılımcının İmzası :

Ek 2: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Merhaba,

Öğretmenlerin yıldırma ile ilgili görüşlerini ve bununla baş etme yollarını öğrenmeyi amaçlayan bir yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım. Bu konuda öğretmenlerin görüşlerine başvuruyorum. Bu sebeple sizin de görüşlerinizden faydalanmak istiyorum. Bu çalışmanın, sizin vereceğiniz değerli bilgilerle alana katkı sağlayacağını ve soruna çözümler sunacağını ummaktayım. Görüşme süresince vereceğiniz tüm bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Görüşmenin yaklaşık bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanabiliriz hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutabilirim. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu ve tutarlılığı bu çalışmanın bilimsel amacına ulaşması açısından büyük önem arz etmektedir. Yıldırma, bir kişi ya da kişilerce bireylere üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışma arkadaşlarınca uygulanan sistematik her çeşit kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eder. Bu bilgi ışığında açık uçlu görüşme sorularına yanıt verebilirsiniz.

Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz için ve bilime katkınızdan dolayı teşekkür ederim. Görüşmeye geçmeden önce sormak istediğiniz bir şey varsa yanıtlamak isterim.

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz? ()Kadın ()Erkek

Medeni Durumunuz? ()Bekar ()Evli ()Dul/Boşanmış

Öğrenim Durumunuz? ()Lisans ()Yüksek lisans ()Doktora

Yaşınız?

()22-27

()28-33

()34-39

()40-45

()46-51

()52 ve üstü

Kıdeminiz?

()0-5 yıl

()6-11 yıl

()12-17 yıl

()18-23 yıl

()24-29 yıl

()30 ve üstü

Çalıştığınız okuldaki görev süreniz?

()1-4 yıl

()5-9 yıl

()10-14 yıl

()15 ve üstü

Branşınız? (.....)

İKİNCİ BÖLÜM

GÖRÜŞME SORULARI

- 1- Sağlıklı bir okul ortamını size göre nedir/nasıldır?
- 2- Sizce yıldırma nedir, nasıl tanımlarsınız?Bu konuda neler biliyorsunuz?
- 3- Çalışma hayatınızda yıldırmaya hiç rastladınız mı?
 - a)mağdurum b)tanık oldum c)hiç rastlamadım
- 4- Yıldırma olayını kısaca anlatır mısınız?
- 5- Yıldırmaya hedef olmanın size göre nedeni nedir?
- 6- Yıldırma davranışları daha çok hangi kesim tarafından uygulanıyor?
(idareci, öğretmen,veli, çalışan,öğrenci...)
 - Konumun yıldırma ile ilgisi?
- 7- En çok karşılaşılan yıldırma davranışları nelerdir?
 - Hangi alanlarda uygulanmaktadır?
 - Ne sıklıkla?
- 8- Yıldırma kişiyi ve çalıştığı kurumu nasıl etkiler?
 - Yıldırmanın sonuçları nelerdir?
- 9- Yıldırma ile nasıl baş edilebilir?
- 10- Yıldırma ile bir nesne,şekil,hayvan,masal kahramanı,tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?
 - Niçin/neden?
- 11- Yıldırma ile uğrayan kişiyi/kendinizi bir nesne,şekil,hayvan,masal kahramanı,tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?
 - Niçin/neden?
- 12- Bunlar dışında katkı sunmak istediğiniz, eklemek istediğiniz görüşleriniz var mı?

Ek 3: Kodlama ve Tema Analiz Örnekleri

Ek-3: Tema örüntüsü

Bu araştırmada veriler analiz edilirken içerik analizine başvurulmuştur. İçerik analizi olguları kavramlaştırmaya, onları kelimeye dökmeye ve ortaya çıkarmaya yönelik bir yoldur. Nitel yolla elde edilen veriler içerik analizinde verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde aşamalardan oluşur (Yıldırım ve şimşek, 2016). Görüşme ve gözlemler yoluyla elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle derinlemesine incelenmiş; veriler tek tek kodlanarak kodları kapsayıcı temalara ulaşılmıştır. Kod ve temalar her alt problem için tablolaştırılmıştır. Uzman görüşü doğrultusunda revize edilen kod ve temalara son hali verilmiş. Veriler, bu çalışmalar tamamlandıktan sonra tanımlanmış ve yorumlanmıştır.

Ekte, kod ve tema analiz örnekleri bulunmaktadır.

Tablo Ek 3: Kod ve Tema Analiz Tablosu

GÖRÜŞME METNİ	KODLARI	TEMASI
<p>1.Soru : <i>Sağlıklı bir okul ortamını size göre nedir/nasıldır?</i></p> <p>Katılımcı 2: Önce fiziksel ortamın çalışmaya elverişli olması gerekiyor <u>*teknik açıdan bilgisayarın, projeksiyonun, fotokopi.</u> Bunlar çok elzem şu an ders anlatırken. Sınıf sayısının kalabalık olmaması. <u>*En azından 25 i aşmaması. Türkiye şartlarında 30 u aşmaması.</u> Öğretmenlerin mutlu bir şekilde çalışması. İdarenin gerçekten idare edebilen olması gerekir. <u>*İnisiyatif kullanabilen</u> , takma durumlarının olmadığı. <u>*herkesin birbirlerinin sınırlarına saygı duyabildiği bir ortam</u> olarak düşünüyorum. Herkes nerde durabileceğini bilmeli. Herkesin nerde durması gerektiğini bildiği bir ortam olarak düşünüyorum sağlıklı ortamı. İdarenin öğretmenin arkasında durması ve* <u>öğretmene saygı duyulan bir ortamın olması.</u></p>	<p>*Teknolojik yeterlilik *ideal sınıf mevcutları</p> <p>*saygınlık</p> <p>*mutluluk *sınırlara saygı</p> <p>*yetkin idare *inisiyatif kullanabilen idare</p>	<p>*Fiziksel ortam</p> <p>*Öğretmen algısı</p> <p>*Psikolojik ortam</p> <p>*İdari yapı</p>
<p>2.Soru : <i>Sizce yıldırma nedir, nasıl tanımlarsınız? Bu konuda neler biliyorsunuz?</i></p> <p>Katılımcı 2: Yıldırma kişi istediğini yaptırmak için size fiilen, <u>sözel olarak</u> tutum olarak* <u>aksi, negatif, kasten sizi yıpratana, zihnen, ruhen ve fiziken yoran gereksiz bir müdahale olarak</u> düşünüyorum. <u>*İnsanlık dışı olarak</u> buluyorum. Eğitimli insanlara yakışmayacak kadar çirkin bir müdahale olarak düşünüyorum.</p>	<p>* ahlakdışı davranışlar * bilinçli kötülük * negatif müdahale * sözlü şiddet</p>	<p>*Davranışın niteliğine göre</p>
<p>3. Soru: <i>Çalışma hayatınızda yıldırma hiç rastladınız mı?</i> a) mağdurum b) tanık oldum c) hiç rastlamadım</p> <p>Katılımcı 2: Tabii ki* <u>rastladım. Şahit olduklarım oldu. Kendim yaşadım.</u></p>	<p>* mağdurum * tanık oldum</p>	

GÖRÜŞME METNİ	KODLARI	TEMASI
<p>4.Soru: <i>Yıldırma olayını kısaca anlatır mısınız?Neler oldu?</i></p> <p>Katılımcı 2: <u>*Derslerime giriyordu.</u> Öğrencilerin karşısında beni küçük düşürücü konuşmalarda bulunuyordu. <u>*"Size öğretiyor mu? Şunu öğretti mi?Bunu biliyor mu?" Ya da öğrencilerin yanında azarlıyordu "Geç kaldın?" Ki geç kalmıyordum."Bu öğrenciler nereye gidiyor?" *Velinin yanında azarlama tarzında konuşmalar.</u> <u>*Hep açık arama.</u> <u>...*Şehir içi ve dışı gezilerde ısrar etti.</u> <u>Diğer arkadaşlar biz gideriz demelerine rağmen sana soruşturma açacağım.</u> Nasıl gitmezsin nasıl verilen görevi reddedersin diye.* <u>Zaten emzirme hakkımı kullandırmadı bana. Süt iznimi kullanamadım. O dönemde nöbet tutulmuyormuş tutturttu bana.* Ders sayımı sınırlı sayıda tuttu ki başak bir okula görevlendirme gideyim.</u> Her gün gelip <u>"*Sen görevlendirme gitmek zorundasın burada kalamazsın ders sayın çok az" derdi. Kadrolu öğretmenim en az dersi bana veriyor ve beni tedirgin ediyordu sürekli.</u></p>	<p>*toplum içinde yüksek sesle azar *küçük görme *performans eleştirisi</p> <p>*değersizleştirme *istememezlik</p> <p>*özlük haklarını yok sayma *ders sayısına müdahale *görevinin üzerinde iş yükleme *sürekli ders denetimi *açık arama</p>	<p>*İletişimi engellemeye yönelik saldırılar</p> <p>*Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar</p> <p>*Yaşam ve meslek uyumuna yönelik saldırılar</p>
<p>5.Soru: <i>Yıldırma hedef olmanın size göre nedeni nedir?</i></p> <p>Katılımcı 2: Sebebi öteki arkadaşla belki anlaşta, <u>*bekardı.</u> Onunla daha uzun süre çalışabileceğini her göreve gönderebileceğini düşünmüştür belki. ben evli ve çocukluyum diye belki. <u>*İnsan olarak karakterimden hoşlanmamış olabilir.</u> Bir şeyim ona sevimsiz gelmiş olabilir. İnsanlar sebepsiz yere hoşlanmayabilir. Bunu anlamakta zorluk çekiyorum ama . <u>Bir üst makamdaysan kendi gücünü altaki üzerinde kullanmaktan keyif alabilirsin.</u> <u>Gecmişte yaşadıklarından belki gücü kullanmayı o şekilde kullanmak istiyordur.</u> Bak ben üstünüm o zayıf. <u>Kişi olgunlaşmamıştır.</u></p>	<p>*medeni hal</p> <p>*sorunlu kişilik yapısı *gücü elinde bulundurmak</p>	<p>*mağdura yönelik nedenler</p> <p>*yıldırmacıya yönelik nedenler</p>

GÖRÜŞME METNİ	KODLARI	TEMASI
<p>8.Soru: <i>Yıldırma kişiyi ve çalıştığı kurumu nasıl etkiler? Sonuçları nelerdir?</i></p> <p>Katılımcı 2: Özel yaşamımı da çok kötü etkiledi. <u>*Dalgındım, hep üzgündüm, durağan bir kişiliğe dönüştüm. Hiç dışarı çıkmak istemiyordum. Hiçbir şeye hevesim kalmamıştı. Kıyafetlerim özensizdi enerjim yoktu. İçimden gelmiyordu. Hayata olan bağımlılığım gitmişti.</u> Sadece öğretmen olduğum için temiz pak olmaya dikkat ediyordum o kadar. Güzel giyineyim ,saçımı makyajımı yapayım, modayı takip edeyim gibi o tür <u>*şeylere hevesim, isteğim, vaktim kalmadı.</u> Eşe yansıtılmaya çalıştım. Bir iki defa yansıttığımda eşime ve abilerime aileme. Biz bu adamı döveceğiz. Böyle olunca da bir daha onlara anlatmadım. Ben öğretmen olarak en az 100 kişiyi etkiliyorum okul ortamında özel yaşamımda 50 kişiyi etkiliyorum Üzüntüm davranışlarıma yansıyor zihnen ruhen bedenen vaktinden önce yıpranıyorsun.Senden alması gereken verim yüzde elli düşüyor. Hem özel yaşamında hem okul çevrendeki insanlar bundan faydalanamıyor. <u>Mobbingden dolayı yorulduğum için enerjim yarıya düşüyor. Yani mobbing kişi açısından enerji kaybı. Yaşam kalite ve verimlilik yarılanıyor. Şu anda da yaşımdan önce yoruldum tükendim yıprandım verimimi dorukta yaşacakken yaşanmışlıklar mobbingler o kadar bezdirdi ki bir yerde durmak zorunda kalıyorsun.</u></p> <p>... Bir öğrencimin lafı beni çok etkiledi oradan gitmem gerektiğine karar verdim. Öğretmenim biz sana ne yaparsak yapalım. <u>*Hatta hakaret küfür etsek bile bize bir şey diyemezsin çünkü seni söylediğimiz an müdür seni azarlar değil mi öğretmenim? deyince benim orda işimin bittiğini öğrencilerin gözünde beni zavallı durumuna düşürdüğünü anladım. Çok acı çektim. *Saygılığımın tamamen bittiğini gördüm.</u></p>	<p>*dalgınlık *tükenmişlik *depresyon *mutsuzluk *yaşama isteğinin yok olması *öz güven kaybı *çaresizlik duygusu</p> <p>*enerjisizlik *verimsizlik</p>	<p>*bireysel etkiler</p> <p>*ailevi etkiler</p> <p>*kurumsal etkiler</p>

GÖRÜŞME METNİ	KODLARI	TEMASI
<p>...* Çok fazla zihnen, ruhen ve bedenen yoruldum. Ve çok fazla rahatsızlıklar çıktı bende . Çok fazla koşuşturmaktan. Sinirlerimi yıprattı. ... *Her defasında tartışma tartışma beni fazlasıyla yıprattı. Her gün mutsuz olmaya başladım.Sinirlerim bozuldu ve her gün ağlayarak eve gelip ağlayarak okula gidiyordum. *Sonuçta öyle bir ortama geldik ki ya ben meslekten vazgeçecektim ya da başka bir okula gidecektim.</p>	<p>*sağlık sorunları *sinir bozukluğu *yıpranma *meslekten soğuma</p>	<p>*bireysel etkiler</p>
<p>9. Soru: <i>Yıldırımaya nasıl baş edilebilir?</i></p> <p>Katılımcı 2: *<u>Öğretmen arkadaşlarım çok destek oldu. Öğrencilerim velilerim asla buradan gitmeyin diyordu. *Psikiyatrik yardım da aldım kötü insanlarla nasıl baş edebilirim diye. Sabırlı olmak, işini yapmakla alakalı telkinler alıyordum. *En son da baş edemeyince okuldan ayrıldım.</u></p> <p>...</p>	<p>*kurumdan ayrılmak *psikiyatrik destek *izleyicilerin desteği *baş edilemez</p>	<p>*bireysel baş etme yolları</p>

Ek 4: Görüşme Örneği

Görüşme Örneği (Katılımcı 2)

1-Sağlıklı bir okul ortamını size göre nedir/nasıldır?

Önce fiziksel ortamın çalışmaya elverişli olması gerekiyor teknik açıdan bilgisayarın, projeksiyonun, fotokopi. Bunlar çok elzem şu an ders anlatırken. Sınıf sayısının kalabalık olmaması. En azından 25 i aşmaması. Türkiye şartlarında 30 u aşmaması. Öğretmenlerin mutlu bir şekilde çalışması. İdarenin gerçekten idare edebilen olması gerekir. İnisiyatif kullanabilen , takma durumlarının olmadığı. herkesin birbirlerinin sınırlarına saygı duyabildiği bir ortam olarak düşünüyorum. Herkes nerde durabileceğini bilmeli. Herkesin nerde durması gerektiğini bildiği bir ortam olarak düşünüyorum sağlıklı ortamı. İdarenin öğretmenin arkasında durması ve öğretmene saygı duyulan bir ortamın olması.

2-Sizce yıldırma nedir, nasıl tanımlarsınız?Bu konuda neler biliyorsunuz?

Yıldırma kişi istediğini yaptırmak için size fiilen, sözel olarak tutum olarak aksi, negatif, kasten sizi yıpratana, zihnen, ruhen ve fiziken yoran gereksiz bir müdahale olarak düşünüyorum. İnsanlık dışı olarak buluyorum. Eğitimli insanlara yakışmayacak kadar çirkin bir müdahale olarak düşünüyorum.

3- Çalışma hayatınızda yıldırma hiç rastladınız mı?

a)mağdurum b)tanık oldum c)hiç rastlamadım

Tabii ki rastladım. Şahit olduklarım oldu.Kendim yaşadım.

4- Yıldırma olayını kısaca anlatır mısınız?Neler oldu?

Yaşadığım örnek; doğum iznine ayrıldığım zaman 6-7 aylık dönemde yerime başka bir öğretmen gelmişti. Müdürüm o öğretmenle çok iyi anlaşmış. Ben döndüğümde benimle değil onunla çalışmak istediğini belirtti. Ben kadrolu öğretmen olmama rağmen benim gitmem gerektiğini onun kalması gerektiğini söyledi. Ben de içinde bulunduğum koşullardan ötürü bu okulun dışında başka bir okulda çalışamayacağımı, kadrolu öğretmen olduğumdan dolayı bu okulda görevime devam etmek istediğimi, arkadaşın da mümkünse bu okulda kalabileceğini değilse de başka bir okula görevlendirme gitmesi gerekenin o olduğunu söyledim ve macera başladı.

Derslerime giriyordu. Öğrencilerin karşısında beni küçük düşürücü konuşmalarda bulunuyordu. "Size öğretiyor mu? Şunu öğretti mi?Bunu biliyor mu?" Ya da öğrencilerin yanında azarlıyordu "Geç kaldın?" Ki geç kalmıyordum. "Bu öğrenciler nereye gidiyor?" Velinin yanında azarlama tarzında konuşmalar. Hep açık arama. Mesela ben öğlen yemeğini 10 dakika kullanıyordum. Nöbetlerde tam yemek anında

benim katıma çıkıp "Burada nöbetçi yok mu? Bu çocuklar ne yapıyor?" diye bağırp çığırıp yemeği bile bana haram zıkkım edebiliyordu. Ya da ders esnasında benim sınıfımı kollayıp bu çocuklar niye tuvalete gidiyor diye gelip bağırıyordu öğrencinin yanında velinin yanında. Ders sırasında, teneffüste. Ya da odasına çağırarak haşlıyordu ya da koridorda haşlıyordu. Tek bir kere geç kalmıştım. Ki yanımda başka bir arkadaşım vardı. Arkadaşım dedi ki: Hocam ben de geç kaldım. Neden bağırıyorsunuz ona? "O geç kaldı. "Hayır hocam. O geç kalmadı beni bekledi ve ilk kez geç kaldı. Geç kalmamızda bir iki dakika.Yani her yakaladığı açığı ya da kendince açık olarak değerlendirdiği şeyleri çok şiddetli bir şekilde kızırıyordu. Öğrenciler kendi kafasına göre dışarı çıkmış kar günü Yakalamış siz niye çıktınız? K2 hoca bizi gönderdi demişler. Halbuki öyle bir şey yok. Çocuklar kendi kafalarına göre müdürden korktuğu için öyle söylemişler. Gelip yine tekrardan beni haşlamıştı. O kadar haksız bir haşlamaydı ki erkek öğretmen arkadaşlar ona kızdı. Hocam çok fazla tepki veriyorsunuz. Arkadaşı dinlemediniz bile. Bu kadar da haksızlık olmaz diye. Ben cevap vermediğim için onlar cevap verdiler. Çünkü çok fazla yılmıştım artık. Mesela geziye gidecek bir sürü arkadaş vardı. Benim durumumu biliyorlardı çocuğum hastaydı ve sade meme emen bir çocuktan emzirme döneminde. Israrla beni göndermek istiyordu. Gitmek zorundasın diye baskı yapıyordu. Şehir içi ve dışı gezilerde ısrar etti. Diğer arkadaşlar biz gideriz demelerine rağmen sana soruşturma açacağım. Nasıl gitmezsin nasıl verilen görevi reddedersin diye. Zaten emzirme hakkımı kullandırtmadı bana. Süt iznini kullanamadım. O dönemde nöbet tutulmuyormuş tutturttu bana. Ders sayımı sınırlı sayıda tuttu ki başak bir okula görevlendirme gideyim. Her gün gelip "Sen görevlendirme gitmek zorundasın burada kalamazsın ders sayın çok az" diyordu. Kadrolu öğretmenim en az dersi bana veriyor ve beni tedirgin ediyordu sürekli. Ben başka bir okula gidersem çocuğum ne olacak diye. İçinde bulunduğum koşullar maddi ve manevi kesinlikle müsait değildi. Çok fazla zihnen, ruhen ve bedenen yoruldum. Ve çok fazla rahatsızlıklar çıktı bende . Çok fazla koşuşturmaktan. Sinirlerimi yıprattı. Allahtan öğrenciler, veliler, öğretmen arkadaşlar beni savunmuşlar arkamdan. Bir de yerime gelen arkadaş ilçeye gitmiş ben gitmeyeyim başka okula o gitsin diye. Ben iyi öğretmenim o kötü öğretmen gibisinden.Ama insanlar hakkımı inkar etmemişler. Okul aile birliği, öğretmen arkadaşlar beni savunmuşlar arkamdan. Çok yıpratıcı bir sürecin sonunda o öğretmen arkadaş gitti.Fakat müdürün bana olan yıldırma politikası devam etti. Her defasında sert çıkışlar, ifadeler, tutumlar, ders programımı delik deşik vermek gibi, her

defasında program için tartışmak.O tartışma her defasında sert kavgalara dönüşüyordu. Başkalarına çok kibar yaklaşip onlara uyumlu bir program hazırlarken benimkini herkesin programına uyduruyordu ortaya çok farklı bir şey çıkıyordu. Her defasında tartışma tartışma beni fazlasıyla yıprattı. Her gün mutsuz olmaya başladım.Sinirlerim bozuldu ve her gün ağlayarak eve gelip ağlayarak okula gidiyordum.Sonuçta öyle bir ortama geldik ki ya ben meslekten vazgeçecektim ya da başka bir okula gidecektim. O günkü koşullarım oraya yürüyerek gidip gelmeme elverdiği için bu da çocuğumun sağlık durumuna uyduğu için başka bir okula gitmek istemiyordum.Ama mecbur kaldım çok sevdiğim ortamımdan çok sevdiğim öğrencilerimden , velilerimden, okul aile birliğinden, öğretmen arkadaşlarımdan ayrılmak zorunda kaldım. Gözü yaşlı olarak okuldan ayrılıp başka bir okula tayin istedim. Mutlu olduğum sağlıklı ortamımdan gittim. Öğrenci, öğretmen, veli çok güzel bir üçgen kurmuştum. İdarecim beni istememesinden dolayı sırf onun kişisel duygularından ötürü oradan uzaklaşmak zorunda kaldım.

Hemen her gün yapıyordu. Bugün ne yapacak diye tedirgin oluyordum. Hatta bir ara sen niye sık sık tuvalete gidiyorsun diye gelmişti. Ben de sağlık problemim var o yüzden gidiyorum demiştim. Bir ara migren krizim tutmuştu çok kötüyüm. Hiç ayakta duracak halim yok okula geldim dayanırım yaparım derslerim aksamasın diye çocuklara sınava yönelik test falan çözdürüyordum. Hastanelik olmadığım sürece okula gelen bir insanım okuldan acile kaldırılmışımdır. Sorumluluğumun çok farkında olan bir öğretmenim. O gün yine geldim yapabilirim, dayanabilirim diye. Bir iki ders sonra çok şiddetlendi migren atağım. Kusma şiddetli baygınlık hissi nefes alamama müdür yardımcımın yanına gittim çok kötü olduğumu söyledim. O da bana izin verdi seni anlamıyorum çok kötü görünüyorsun dedi. Tamam hocam teşekkür ederim derken müdür geldi. Nereye dedi. Dedim ki migren atağım tuttu, çok kötüyüm. Yapabileceğimi düşündüm ama yapamadım. Hayır, hayır bekle dedi. belki geçer. Hocam dedim ilaçlarımı aldım bir faydası olmadı sessiz ve karanlık bir ortamda dinlenmem gerekiyor. Tekrar kusma atağı gelince koşarak tuvalete gittim. Tekrar geldim çok kötü bir haldeydim. Müdür yardımcımız da dedi ki hocam halini görmüyor musun? Benim eşimde de migren var.Bunu ben çok iyi biliyorum. Hemen gitmesi gerekiyor. Ayağa kalkacak bile halim yoktu. Okul aile birliği başkanı geldi taksi çağırdı beni taksiye bindirdi. Benim o halimi görüyor ve dayanabilir aslında kalabilir diyor hala. Yürüyecek halim bile yoktu. Öyle taksiyle eve geldim. Yıldırma birlikte çalıştığımız 4 yıl boyunca sürdü. Zümre arkadaşım destek oluyordu.

Demorolize olma arkadaşım diyordu. İstifa etmeyi düşündüğüm oldu. Ki işimi çok seven bir insanım. O kadar kendimi çaresiz hissettim ki . Herkes bana moral veriyordu. Zümrelerim arkadaşlarım. O burada kalıcı değil, süresi belli gibilerinden. Fakat 4 yıl sonra gitmeyeceği kesinleşmeyince ben gidişimi kesinleştirdim.

5- Yıldırma hedef olmanın size göre nedeni nedir?

Sebebi öteki arkadaşla belki anlaştı, bekarıdı. Onunla daha uzun süre çalışabileceğini her göreve gönderebileceğini düşünmüştür belki. ben evli ve çocukluyum diye belki. İnsan olarak karakterimden hoşlanmamış olabilir. Bir şeyim ona sevimsiz gelmiş olabilir. İnsanlar sebepsiz yere hoşlanmayabilir. Bunu anlamakta zorluk çekiyorum ama . Bir üst makamdaysan kendi gücünü alttaki üzerinde kullanmaktan keyif alabilirsin. Geçmişte yaşadıklarından belki gücü kullanmayı o şekilde kullanmak istiyordur. Bak ben üstünüm o zayıf. Kişi olgunlaşmamıştır.

6-Yıldırma davranışları daha çok hangi kesim tarafından uygulanıyor?

(idareci, öğretmen,veli, çalışan,öğrenci...)

-Konumun yıldırma ile ilgisi?

Konumunu kullanarak mobbing yaptı. Makam olmasaydı kişisel husumetiyle sinirlenip oturacaktı. Hani seni ezebileceğini bildiği için mobbingle makam birebir ilişkili.

7-En çok karşılaşılan yıldırma davranışları nelerdir?

-Hangi alanlarda uygulanmaktadır? -Ne sıklıkla?

Yıldırma her gün ağladığım için velilerimi öğrenciler öğretmenim senin bu göz yaşların ne zaman bitecek. Hocam boş verin geçer. Bir öğrencimin lafı beni çok etkiledi o zaman oradan gitmem gerektiğine karar verdim. "Öğretmenim biz sana ne yaparsak yapalım. Hatta hakaret küfür etsek bile sen bize bir şey diyemezsin çünkü seni müdüre söylediğimiz an müdür seni azarlar değil mi öğretmenim?" deyince benim orda işimin bittiğini öğrencilerin gözünde beni zavallı durumuna düşürdüğünü anladım. Çok acı çektim. Saygınlığının tamamen bitiğini gördüm.

8-Yıldırma kişiyi ve çalıştığı kurumu nasıl etkiler?

Özel yaşamımı da çok kötü etkiledi. Dalgındım, hep üzgündüm, durağan bir kişiliğe dönüştüm. Hiç dışarı çıkmak istemiyordum. Hiçbir şeye hevesim kalmamıştı. Kıyafetlerim özensizdi enerjim yoktu. İçimden gelmiyordu. Hayata olan bağımlılığım gitmişti. Sadece öğretmen olduğum için temiz pak olmaya dikkat ediyordum o kadar. Güzel giyineyim ,saçımı makyajımı yapayım, modayı takip edeyim gibi o tür şeylere hevesim, isteğim, vaktim kalmadı. Eşe yansıtılmaya

çalıştım. Bir iki defa yansıttığımda eşime ve abilerime aileme. Biz bu adamı döveceğiz. Böyle olunca da bir daha onlara anlatmadım.

-Yıldırmanın sonuçları nelerdir? -Nasıl çıkarımlarda bulunulabilir?

Yıldırma olayları kötü niyetli insanların aldığı eğitimi hazmedemediğini , dünyanın geçici olduğundan haberdar olmadıklarını düşünüyorum . Kötü niyetlerinin her şeyin üstüne baskın geldiğini düşünüyorum. Egolarının şişirildiğini Şişirilmiş egolarıyla mevkilerini kullanarak öğretmeni ezdiğinde o bir kişiye zarar verdiğini düşünüyor ama ben öğretmen olarak en az 100 kişiyi etkiliyorum okul ortamında özel yaşamımda 50 kişiyi etkiliyorum Üzüntüm davranışlarıma yansıyor zihnen ruhen bedenen vaktinden önce yıpranıyorsun.Senden alması gereken verim yüzde elli düşüyor. Hem özel yaşamında hem okul çevrendeki insanlar bundan faydalanamıyor. Mobbingden dolayı yorulduğum için enerjim yarıya düşüyor. Yani mobbing kişi açısından enerji kaybı.yaşam Kalite ve verimlilik yarılanıyor. Şu anda da yaşımdan önce yoruldum, tükendim, yıprandım. Verimimi dorukta yaşacakken yaşanmışlıklar, mobbingler o kadar bezdirdi ki bir yerde durmak zorunda kalıyorsun.

Başka bir olay?

Bir de başka bir okulda idarecim annemin hastalığına inanılmamıştı. Bu güvensizlikten dolayı öğretmenliğe ilk başladığım yıllardı. Senin annenin hasta olduğunu nerden bileyim, kim bilir nerden geliyorsun. Dersi aksatıyorsun demişti. Ben de bütün hastane evraklarını getirip gösterdiğimde utanmıştı ama ben tayin istedim bunun üzerine.

9-Yıldırma ile nasıl baş edilebilir?

Öğretmen arkadaşlarım çok destek oldu. Öğrencilerim velilerim asla burdan gitmeyin diyordu. Psikiyatrik yardım da aldım kötü insanlarla nasıl baş edebilirim diye. Sabırlı olmak, işini yapmakla alakalı telkinler alıyordum. Sakinleştirici ilaçlar kullandım. Mobbingi ne engelleyebilir. Eğitim kurumunda yönetici olacak kişilerin özel karakter ve psikolojik testlerden geçmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğitim düzeyi o kadar önemli değil ama kişi eğitimliyse okuduklarını hazmedip kendine katmamışsa kişinin iyi eğitilmiş olup olmasına bakılmalı. Öğretim çok kolay ölçülüyor. Mobbingin olmaması için eğitimin ölçülmesi gerekiyor idareci seçiminde. Öğretmen topluma yol gösteriyor öğretmene güvenmezsen saygı duymazsan olmaz.Öğretmenin yüzlerce sorumluluğu var ama hiç yetkisi yok.Bunu veli ve öğrenciler biliyor ve kullanıyor. Ben yaşamadım ama yaşayanlar var. Duyuyorum.Veliler de öğrenciler de mobbing yapabiliyor.

10-Yıldırmaçıyı bir nesne,şekil,hayvan,masal kahramanı,tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?

-Niçin/neden?

Yıldırmaçıyı Gollum'a benzetirim. Çünkü o bir altın yüzük için gücü ele geçirmek için insanlığını unuttu. İnsanları, doğayı yaşamayı yaşamı unuttu. Güç için otorite için güzel olan her şeyi insanlığa ve yaşama ait bütün güzellikleri yok etti ve bir sürüngene dönüştü normal bir insanken. Güç için otorite için o altın yüzük için kıymetlisini kaybetmemek için her şeyini kaybetti.

11-Yıldırmaçıya uğrayan kişiyi/kendinizi bir nesne,şekil,hayvan,masal kahramanı,tarihsel kimlik ya da canlıya benzetmenizi istesem neye benzetirdiniz?

-Niçin/neden?

Yıldırılanı yani kendimi renkli bir kelebekken o çiçekten o çiçeğe uçarken mutluyken yaşadığım haksızlıklar beni kupkuru bir insan haline getirdi tırtıla dönüştüm. Enerjim kalmadı. Ya da zehirli elmayı yiyen pamuk prenses olabilir uyku modunda. Çok fazla acı çektim haksızlığa uğradım uğradığım haksızlıkları ifade edemedim korkudan o dönemde mesleki açıdan zarar görmemek için. Aynı ortamda çalışıyoruz. İnsanlar gücün yanında yer alıyor günümüz koşullarında.Çok az insan haklının yanında yer alıyor. Dolayısıyla çok fazla yıprandım. Bazen de fırtınalı bir okyanusta bir dalın ortasında duran bir serçe gibi de hissettim. O dönem için savunmasız oluşumdan.