



MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KONUSUNDA İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ VE ÖNERİLERİ*

*Sultan KURT***

*İsmail KURT****

ÖZET

Örgütsel yaşamın vazgeçilmezi olan faklı bakış, farklı düşünce biçimi ve bundan kaynaklanan bir kısım anlaşmazlıklar bireyler arası çatışmaya neden olmaktadır. Mobbing insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, negatif etkileri bilinmekle beraber tanımlanamamış bir kavramdır. Dünyada 20 yy'ın ortalarında bu kavramın örgütsel verimliliğin önünde bir engel olduğu fark edilmiştir. Mobbing İnsanlık var olduğu süre boyunca da var olmaya devam edecektir. Ancak örgütlerin vizyon ve misyonlarını sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için mutlaka bir kısım tedbirlerin alınması gerekir. Bireylerin bu durum karşısında en az etkileneceği bir şekilde örgütsel yaşam planlanmalıdır.

İster özel kurumlarda isterse kamu kurumlarında her bireyin az ya da çok yaşadığı ve bireyler için hayatı çekilmez kılmaktadır. Çoğu zaman bireyler iş yerlerinde ağır hakaretlere veya aşağılanmalara maruz kalmaktadır. Bazen de yöneticiler tarafından üstesinden gelinemeyecek kadar iş yükleriyle mobbing kendisini göstermektedir. Sonuçta birey hem ruhsal hem de fiziksel bir takım çöküntüler yaşamaktadır.

Bu çalışmamızda Zonguldak ili Ereğli ilçe merkezinde görev yapan rasgele seçilmiş 10 ilköğretim sınıf öğretmeninin mobbing algısı konusunda karşılaştıkları problemler konusundaki görüşleri, ele alınmaya çalışılmıştır. Bu çalışma nitel bir çalışmadır. Sosyal bilimlerdeki bir kısım olguların tutumların derinlemesine ortaya çıkartılabilmesi için **görüşme tekniğinden** yararlanılmış ve **açık uçlu** 3 adet soru yöneltilmiştir. Çalışmamızda öğretmenlerin kimlerle psikolojik taciz yaşadıkları, bu durum karşısında nasıl tavır aldıkları, böyle problemlerle nasıl baş edilmesi gerektiği konusundaki görüşleri ve son olarak ise psikolojik tacize maruz kalan birey için genel tavsiyelere gidilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, sınıf öğretmenleri, mobbing yönetimi, zorbalık, yıldırma

* Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr. BEÜ Ereğli Eğitim Fakültesi Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık, El-mek: pdrsultankurt@gmail.com

*** Yrd. Doç. Dr. BEÜ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, El-mek: pdrismailkurt@gmail.com



MOBBING ELEMANTARY CLASSROOM TEACHERS OPINIONS AND SUGGESTIONS ON HOW PSYCHOLOGICAL HARASSMENT

ABSTRACT

Which is indispensable for the organizational life of the different glance, different thought and the resulting disputes between individuals are to be cause of conflict. Despite a mobbing is as old as humanity, but undefined a concept known negative effects. Earth in the 20th century in the middle of this concept that the difference has been an obstacle in front of the organizational efficiency. Mobbing has humanity that will continue to exist throughout time. However, the vision and mission of the organization in order to carry on the healthy way must necessarily be taken in a short measures. At least be affected in this case against the individuals must be planned in a way organizational life.

In public institutions or private institutions if it wants more or less alive in every individual and make life unbearable for individuals. Most of the time, individuals are subjected to heavy insults or humiliation in the workplace. Mobbing shows itself sometimes by administrators to overcome with workloads too. Ultimately the individual team is experiencing both a mental and physical depressions.

In this study, Zonguldak in Ereğli views on the problems they encounter in working in the central province of 10 randomly selected elementary classes when teachers have tried to adress the perception of mobbing. This work is a qualitative study. The in-depth interview technique can be used more uncovered cases of attitudes in social sciences and asked 3 questions. In our study, those teachers with whom we live harassment, how do we receive in attitude in the face of this situation, if necessary to press on with the problems of how the interview and finally to individuals exposed to psychological harassment to go on the general advice.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Working life in the mobbing concept, individuals in the workplace superiors, who work on an equal footing or subordinates treat all kind of applied my systematic way by threats, violence, meaning expressing behavior as insults are inside .(Tınaz, 2006).Infact, the concept of mobbing is not only a concept of the 19 th century. It began with the first man and the first prophet Adam in children of Cain and Abel can. One of the brothers were massacred because the others face out of jealousy. This behavior is there in man's nature .(Qur'an Mailer 5/27-31).The most common definition of one or more of the other by one or more people, as regular and long term, is to be exposed to hurtful behavior from emotional way. Hostile and moral call to the destination chosen by the person or people practices are. Mobbing to the person or persons who have suffered in consequence of letting the organization remains vulnerable and can not get help (Leymann, 1996). Heinz Leymann, has defined behavior in five different groups .These (Temizel, 2013:320);

Turkish Studies

*International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 10/ 15 Fall 2015*



1.Group: Show Itself Affect The Formation And Communication

2.Group: Social Relation Attack Behaviours

3.Group: Reputation Of The Offensive Behavior

4.Group: Quality Of Life And Professional Situation To Attack Behavior

5.Group: Offensive Behavior Directly To Health

Some organizational and administrative reasons emerges as a cause of mobbing. They include the areas to be used as a tool for discipline and efficiency increasing, organization communication was weak occur, hierarchical structure lack of understanding of the work team, management deficiencies, weakness of the leadership styles of admin, one of the accusation and social habits in order to find the guilty can be shown (Tınaz, 2006:115-116).In this case, the organization is on the weak and the communication was going to do the work of an individual is due to be undefined. In the working environment superiors and subordinates, or subordinates and superiors mobbing apply to vertical (hierarchical) of mobbing, which are equal in status between horizontal mobbing (functional) is called mobbing (Tarık, 2005: 6-7).Vertical mobbing behavior of individuals in the event of a threat is detected. On the basis of political disagreements of this type of behavior, follower favour or experience differences lie .If the horizontal mobbing cases are caused by individuals who share the same environment of competition and jealousy they had done together.Mobbing behavior in itself disturbing rate earned on my show and spiral of events, an intentional process which consists of the various stages .This process of recognition of the symptoms is of great importance, pointing to mobbing on.(Tınaz, 2006) This process is described as mobbing behavioral and phychological symptoms.

Mobbing to persons with targets, mostly with outstanding Professional features, high levels of competence, creative, honest and hardworking are the successful one. Characteristics of these people may bother same of them would be on the top and lightning can cause (Baltaş, 2003).Although according to the victims of mobbing damage in order to been performed, it is not only affected by it. Of course he is the most damaged but mobbing from the organization, society and victims of the country's economy is affected her family.

The aim of this study elementary classroom teachers' mobbing (psychological harassment) on the perception of the event you use and exposure methods, strike an attitude reveal their proposals in this regard. Elementary classroom teachers' gender, seniority variable, age, educational status and environmental factors reveal them by taking their eyes to them. Teacher is to provide for those that have knowledge about psychological harassment by creating awereness about the undersirable behavior of which behavior. Due to the adverse effects of organizational efficiency in education is practiced according to those of you in the media over what is tried to demonstrate the affects of psychological harassment in the level.

Elemantary classroom teachers' training institutions also runnig in an individual's moral and psychological harassment versus what degree

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 10/ 15 Fall 2015



influenced their motivation is different by considering that the studies carried out so far has tried to get a perspective. Nobody particularly bullying in our organization, we could call the characteristics of the exposed victims, awareness had been created to issue the termination and have the shape of the emergence process individually, recommendations were made on the need to do what classroom teachers.

In our study with whom psychological harassment of their lives of teachers, this is how on the opposite attitude they receive are about reading needs to be tackled how with such problems on the opinions and finally were made to the general advice for individuals exposed to psychological harassment.

They said most research to colleagues who did have subsequently during mobbing by the school principals and vice principals that they have suffered. They are insufficient for professional practitioners at the point of mobbing reported consensus. Teachers on ways to hide solution used against psychological harassment, obedience, oppose social support, get the help of experts, asking determination, apply to top institutions have stated that communication is cut etc.so common opinions .Some of the teachers who participated research from time to time against psychological harassment stated that they use multiple solution paths.The class teacher who have suffered psychological harassment they use solution paths have been evaluated according to gender.Elementary class teachers' awareness raising for the prevention of psychological harassment, contact the senior set up an open communication against mobbing enforcement, reviewing the administrator to specify criteria that changed the culture of the dominant atmosphere of wrong thinking, social skills developer activities are not open to(make good business) to blame himself from psychological harassment, have reported similar opinions as to exaggerate the need praised the trophies.In this study class teachers' suggestions were analyzed according to gender against psychological harassment.

Method

In this study, scientists used the pattern of cases of qualitative research methods. Often reveal individual perception or perspective on a specific case study and is intended to be reviewed in case science.(Yildirim and Şimşek, 2005).Science or detects cases phenomenon called phenomenological models in science, aims to intuit see the essence of phenomena, such as focusing on feelings. This research has to express the emotional logistics of teachers in-depth psychological harassment against existing feelings to reveal how they felt interview benefiting from technical, elementary classroom teachers' views on mobbing based on the Subject content analysis was performed.

Discussion and Conclusions

Research results must get down to at least be impressed with the suggestions made in all areas of screening and teacher opinions of logical harassment in considering the Impact of teachers in educational institutions was received.

* Psychological harassment mobbing that implements the bully's behavior and must tell if necessary to finish it. This case shows the exposed person is conscious that in this matter. At the same time, this behavior does not finish in the top institutions must say.

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 10/ 15 Fall 2015



- * The mission of the institutions, must be very careful to overtime, should not open.
- * Must detach itself from the social environment, must continuously improve the Communication environment.
- * Mobbing illegal events must write to the finest detail, should keep notes.
- * Illegal status on psychological harassment should share that intimate with anyone.
- * He must try to do business in the best way, He should always struggled to improve itself.
- * Subjected to psychological harassment must be made reasonably priced compared to the period of exercise in relieving himself.
- * He lived that should not blame himself from psychological harassment.
- * Communication with the environment should be open, should abstraction around himself.
- * It should take the necessary assertiveness training.
- * Positive dependence between teachers and administrators in schools should be increased in terms of enhancing the quality and quantity of social activities.
- * Prevailing in the school environment " snake thousand thumbs touching me"
- Culture where the "today you, tomorrow me" culture of seminars given in schools to take on the issue, the number of the called Communication specialists should be increased.
- * Awareness on the subject of teachers, should be increased to reduce the risk factors and psychological endurance enhancer of preventive services for school guidance counselors must be activated.
- * Lived related to psychological harassment of all negative should inform senior management.
- * Psychological harassment adversely affected the individual spiritual psychologist or psychiatrist should refer to a specialist support.
- * Legal areas should be explored.
- * Overbearing personality features improved analysis and strategies must be developed accordingly.
- * TCK 216 under article should apply to Judicial and administrative means.
- * If all this way to get a result from changing the institutions where they should contact their way.
- Keywords:** Mobbing, elementary classes when teachers, mobbing management, bullying, determent.

Giriş

Çalışma yaşamında psikolojik taciz, psikolojik yıldırma anlamında kullanılan, İngilizce bir terim olan “mobbing” günümüzde oldukça sık karşılaşılan ve son yıllarda birçok araştırmaya konu olan, aslında sosyal yaşamın her aşamasında görülen, karmaşık, çok boyutlu bir olgudur. Mobbing, özellikle

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 10/ 15 Fall 2015

hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişi ya da grubun, diğerlerine psikolojik olarak, uzun süreli baskı uygulaması olarak tanımlanmıştır (Wikipedia)

Mobbing kavramı İngilizce “mob” kelimesinden gelmektedir (Yeşiltay, 2006). Bu kelime bir yerde toplanmak, saldırmak, rahatsız etmek, yasaya uygun olmayan kalabalık anlamlarına gelir ve aşırı şiddetle ilişkilidir.(Eser, Oktay)

Kavram ilk olarak 19. yy’ da yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla biyologlar tarafından kullanılmıştır. 1960’lı yıllarda ise Konrad Lorenz hayvanlar üzerindeki çalışmalarında bu kavramı kullanmıştır (Tınaz,2006:8). Daha sonra 1972’de İsveçli bilim adamı Dr. Peter Paul Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında yaşanan zorbalık ve taciz olaylarını ele alarak “Mobbing: Group Violence Among Children” adlı kitabı yayınlamıştır (Eser, Oktay).Aslında mobbing kavramı sadece 19 yy ‘a ait bir kavram değildir. ilk insan ve ilk peygamber Hz.Adem’in çocukları Habil ve Kabil ile başladığı da söylenebilir. Çünkü kardeşlerden biri kıskançlık yüzünden diğerini katletmiştir. Bu davranış insanın doğasında var olduğunun bir göstergesidir.(Kur’an. maide 5/27-31)

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.(Tınaz,2006)

Aynı kavram daha sonra 1960’larda, Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması; ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır. (Westhues,2002)

Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 80’li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir.(Tınaz,2006)

Çalışma yaşamında ise ilk olarak 80’li yılların başında Heinz Leymann tarafından, çalışanlar arasında uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına ilişkin yaptığı saptamalar sonucunda kullanılmıştır (Bayrak, 2006)

Psikolojik şiddet literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamaktadır. Psikolojik şiddet üzerine araştırma yapanlar, bu kavramı tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak farklı sözcükler kullanmaktadırlar. ÖnerToy (2003) “işyerinde Duygusal Taciz”, Batlaş (2004) “işyerinde Yıldırma”, Baykal (2005) “işyerinde Ruhsal Taciz”, Tutar (2005) “işyerinde Psikolojik Şiddet”, Çobanoğlu (2005) “işyerinde Duygusal Saldırı”, Arpacıoğlu (2005) “işyerinde Zorbalık” ve Tınaz (2006) “işyerinde Psikolojik Taciz” kavramını kullanmışlardır (Gün,2010).

En genel tanımı ile birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, düzenli ve uzun süreli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır. Hedef seçilen kişi veya kişilere düşmanca ve ahlak dışı uygulamalar uygulanır. Bunun sonucunda mobbing’e uğrayan kişi veya kişiler örgüt içinde savunmasız kalır ve yardım alamazlar (Leymann, 1996).

Fakat her kötü ya da her yaralayıcı davranış mobbing olarak tanımlanamaz. Mobbing olarak tanımlanabilecek davranışların bazı özellikleri vardır. *En belirgin özellikleri* (Erdoğan, 2009: 320);Kasıtlı olarak yapılır. Sistematik olarak tekrarlanır. Uzun zamandan beri devam ediyordur (

ortalama altı ay), kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amaçlanmıştır. Daha çok psikolojik kökenlidir. Bu davranışın kaynağı bir olaya değil, kişiye odaklanmıştır. Mobbinge uğrayan kişi savunmasız bırakılmaya çalışılır.

Heinz Leymann, mobbing davranışlarını 45 ayrı davranış olarak tanımlamış ve beş farklı grupta toplamıştır. Bunlar (Temizel, 2013: 320);

1. Grup: Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumunu Etkileme;

- * Kişinin kendini ifade etme fırsatı, üstü tarafından kısıtlanır.
- * Kişinin sözü sürekli kesilir.
- * Kişinin kendini ifade etme fırsatı meslektaşlarınca kısıtlanır.
- * Kişi azarlanmakta ve kişiye yüksek sesle bağırılır.
- * Kişi ismiyle ilgili olarak sürekli eleştirilir.
- * Kişinin özel yaşamı sürekli eleştirilir.
- * Kişi, telefonla rahatsız edilir.
- * Kişi sözlü olarak tehdit edilir.
- * Kişiye yazılı tehdit mektubu gönderilir.
- * Bakışlarla ve jestlerle ilişki reddedilir.
- * İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

2. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırı Davranışları;

- * Kişinin etrafındaki insanlar kişiyle konuşmamaya baslar.
- * Kişi kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılır.
- * Kişi diğer çalışanlardan izole edilerek ayrı bir yerde çalıştırılır.
- * Kişinin meslektaşları ile konuşması yasaklanır.
- * Kişi yokmuş gibi hareket edilir ve haklarına, kişiliğine saygı gösterilmez.

3. Grup: İtibara Saldırı Davranışları;

- * Kişinin arkasından kötü konuşulur.
- * Kişi hakkında asılsız dedikodular çıkartılır.
- * Kişi gülünç duruma düşürülerek, kişiyle alay edilir.
- * Kişiye akıl hastasıymış gibi davranılır.
- * Kişiye psikolojik bir incelemeden geçmesi için zorlama yapılır.
- * Kişinin herhangi bir özrüyle alay edilir.
- * Kişinin yürüyüşü ve sesi taklit edilerek alay edilir.
- * Kişinin politik görüşü ya da dini inançlarıyla alay edilir.
- * Kişinin özel yaşamıyla alay edilir.
- * Kişinin milliyetiyle alay edilir.

- * Kişi özgüvenini etkileyecek bir is yapmaya zorlanır.
- * Kişinin çabası ve başarısı haksız bir şekilde değerlendirilir.
- * Kişinin kararları sürekli sorgulanır.
- * Kişi küçük düşürücü isimlerle çağrılır.
- * Kişiyi cinsel içerikli imalarda bulunulur.

4.Grup: Yaşam Kalitesi Ve Mesleki Durumuna Saldırı Davranışları;

- * Kişiyi önemli görevler verilmemeye başlanır.
- * Kişiyi verilen işler geri alınarak kişinin görevleri kısıtlanır.
- * Kişiyi anlamsız görevler yaptırılır.
- * Kişiyi yeteneklerinden daha düşük görevler verilir.
- * Kişinin işi sürekli olarak değiştirilir.
- * Kişinin öz güvenini etkileyen işler verilir.
- * Kişinin itibarını düşürecek nitelikte işler verilir.
- * Oluşan zararların faturası kişiye çıkartılır.
- * Kişinin işyerine veya evine hasar verilir.

5.Grup: Sağlığa Doğrudan Saldırı Davranışları;

- * Kişi fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır.
- * Kişiyi fiziksel şiddet tehditleri uygulanır.
- * Kişi hafif şiddetle korkutulur.
- * Kişiyi fiziksel olarak zarar verilir.
- * Kişi cinsel olarak taciz edilir.

Yukarıdaki anlatılan davranışlar kurban olarak seçilen mobbing mağduru kimselere kasıtlı ve sistemli bir şekilde uygulanıyorsa birey üzerinde psikolojik taciz var demektir.

Psikolojik Tacizin Nedenleri

Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler mobbing sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar arasında; disiplinin ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması, örgütte iletişimin zayıf oluşu, hiyerarşik yapı, takım çalışması anlayışının yetersizliği, yönetim yetersizlikleri, yöneticinin liderlik vasıflarının zayıflığı, birini suçlama ve suçlu bulmaya yönelik toplumsal alışkanlıklar gösterilebilir (Tınaz, 2006:115-116). Bu durum örgüt içi iletişimin zayıf olmasından ve bireyin yapacağı işlerin tanımlanmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma ortamlarında üstün asta veya astın üste mobbing uygulamasına dikey (hiyerarşik) mobbing, eşit statüde bulunanlar arasındaki mobbinge yatay (fonksiyonel) mobbing denir (Tarık, 2005: 6-7). Dikey mobbing durumunda birey davranışları tehdit olarak algılar. Bu tip davranışların temelinde siyasi görüş ayrılıkları, yandaş kayırma veya tecrübe farklılıkları yatmaktadır. Yatay mobbing durumundaysa aynı ortamı paylaşan bireylerin birbirleriyle yapmış oldukları rekabet ve kıskançlıktan kaynaklanmaktadır. Bu durumda dikey ve yatay mobbingi kıyasladığımızda en belirgin fark yatay mobbing davranışı dikeye göre belirgin değildir

Mobbing Süreci

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşımaktadır.(Tınaz,2006) Bu süreci şöyle açıklamaktadır:

1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri:

- İşyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Mobbing için bu belirtilerin hepsi aynı anda gerçekleşmek zorunda değildir. Bir ya da bir kaçının gerçekleşmesi yeterlidir. Önemli olan kişiyi rahatsız edici davranış olması, sistematik ve kasıtlı olarak devam etmesidir.

2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri:

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması ve görmede bulanıklık
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemlemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.

- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Tınaz; 2006: 52).

Mobbing, zaman içinde acı veren ve istismar davranışlarını içeren bir süreçtir. (Leymann,1996) mobbing sürecini beş aşama ile açıklamıştır

Aşama 1: Başlangıç aşamasıdır. Çatışmalar ve kritik olaylar baş gösterir.

Aşama 2: Bu aşamada davranışlar gözle görünür hale gelir , uygulayıcılar mağdura karşı sinirli ve gergindir.

Aşama 3: Yönetim yanlış değerlendirmelerle mağduru yok sayar ve dışlar.

Aşama 4: Mağdur zor kişi, belalı, kavgacı ya da akıl hastası olarak lanse edilir. Hakkında asılsız dedikodular çıkarılır.

Aşama 5: Mağdur işten ayrılır. Uygulayıcılar hedeflerine ulaşmışlardır.

Bu aşamalar sırayla izlenmeyebilir. Örneğin mağdur işten ayrılmayabilir. Fakat bu süreçte ciddi acılar yaşar.

Mobbinge Uğrayanlar Kimselerin Özellikleri

Mobbinge hedef olan kişiler, çoğunlukla üstün mesleki özelliklere sahip, yetkinlik düzeyleri yüksek, yaratıcı, dürüst, başarılı ve çalışkan kişilerdir. Bu kişilerin özellikleri, bazılarını rahatsız edebilir ve şimşekleri üstlerine çekmelerine neden olabilir (Baltaş, 2003).

Arpacıoğlu (2003), mağdurların özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İşini çok iyi yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresi tarafından sevilen,
- Çalışma ilkeleri olan ve bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst, güvenilir ve çalıştığı örgüte sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,
- Kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı,
- Örgütün çıkarlarını koruyan, öncelik veren,
- Bilgiyi paylaşan,
- Onur duygusuna sahip,
- Haksızlığa dayanamayan fakat kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- Mükemmeliyetçi olduğu için önce kendini sorumlu tutan,
- Suçlandığı zaman, suçlu olmasa bile af dileyen,
- “Hayır” demekte zorlanan,
- Öfkesini içine atan,

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 10/ 15 Fall 2015

- Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- Kendi değerini bilmeyen, sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen bireylerdir.

Mobbingin Etkileri

Mobbing her ne kadar mağdurun zarar görmesi amacıyla yapılsa da, bundan tek etkilenen o değildir. Tabi ki en çok zarar gören odur ama mobbingden örgüt, toplum, ülke ekonomisi ve mağdurun ailesi de etkilenmektedir.

Mağdur Açısından Etkileri

Ekonomik olarak, ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları, işin yitirilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı, sosyal olarak ise; Sosyal imajın zedelenmesi, depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi, mesleki kimliğini yitirmesi, aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması, ruhsal ve fiziksel sağlık olarak da depresyon, anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, Mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, işstahsızlık, zayıflama, özgüven ve özsaygının yitirilmesi, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb. daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu (Tınaz, 2006b: 25).

Çalışmanın Amacı

İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mobbing (psikolojik taciz) konusundaki algıları, maruz kalma durumunda kullandıkları yöntemler, tavır alışları, bu konudaki önerilerini ortaya koymaktır. İlköğretim sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, kıdem değişkeni, yaşları, eğitim durumları ve çevresel faktörler göz önüne alınarak bunları ortaya koymaktır. Öğretmenlerde bu istenmeyen davranışlar konusunda farkındalık oluşturarak hangi davranışların psikolojik taciz olduğu konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Psikolojik tacizin uygulandığı ortamlarda eğitim iş görenlerinin üzerindeki etkilerin olumsuzluğu nedeniyle örgütsel verimliliği ne düzeyde etkilediğini ortaya koymaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Önemi

İlköğretim sınıf öğretmenlerinin çalıştığı eğitim kurumlarında psikolojik taciz karşısında bireyin moral ve güdülenmelerini ne derecede etkilendiği, şu ana kadar yapılan çalışmalarda göz önüne alınarak farklı bir bakış açısı elde etmeye çalışılmıştır. Örgütlerde özellikle zorbalık dediğimiz kimseler, kurban olarak adlandırdığımız maruz kalanların özellikleri, ortaya çıkış şekli ve sürecin nasıl sonlandırıldığı konulara farkındalık oluşturulmuştur. Bireysel olarak sınıf öğretmenlerimizin neler yapması gerektiği üzerinde tavsiyelerde bulunulmuştur.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Zonguldak ili Ereğli ilçesinde MEB’e bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim sınıf öğretmenlerinden rasgele seçilmiş 10 kişi ile sınırlıdır.

Yöntem

Bu çalışmamızda nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim çalışmalarında genellikle belli bir olguya ilişkin bireysel algıların veya perspektiflerin ortaya çıkarılması ve yorumlanması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). “Olgu bilim” ya da “görüngübilim” olarak da adlandırılan fenomenolojik modelde algılar, duygular gibi olgulara odaklanarak özü görmek, sezmek hedeflenmektedir. Başka bir deyişle, bu modeldeki araştırmalarda aslında farkında olduğumuz ama derinlemesine bir anlayışla sahip olmadığımız olgular üzerinde odaklanılmaktadır (Akbulut vd. ,2012,s.97). Bu araştırmamızda öğretmenlerin duygusal olarak ifade etmeye çalıştığı psikolojik taciz

karşısında kendilerini nasıl hissettikleri ortaya çıkarabilmek için derinlemesine var olan duygularını görüşme tekniğinden faydalanılarak, ilköğretimde sınıf öğretmenlerinin mobbing konusundaki görüşleri alınarak, konunun tam açığa kavuşması için ifadelerden yola çıkarak içerik analizi yapılmıştır.

Katılımcılar

Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde rasgele örneklem yönteminden (seçiminden) yararlanılmıştır. Bu çalışmamızda toplam 5 bay ve 5 bayan ilköğretim sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin tamamı kamuda devlet okullarında görev yapmaktadırlar. Öğretmenlerin 4 ünün 1-5 yıl, 1 'inin 6-10, 2 sinin 11-15, 3 tanesi ise 16-20 yıl arasında kıdeme sahip oldukları görülmüştür. Bu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 3 tanesi yüksek lisans, geri kalanının tamamı lisans eğitimine sahiptir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini tam olarak derinlemesine ortaya çıkarabilmek için görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Görüşme esnasında öğretmenlere 3 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Çalışmaya başlamadan önce öğretmenlerle yapılacak olan görüşme formu hazırlanmıştır. Daha sonra görüşmeye geçilmiş ve ilköğretim sınıf öğretmenlerine psikolojik taciz konusundaki sorular yöneltilmiştir. İfadelerin çıkarımlarla örtüşüp örtüşmediği konusunda 2 uzman kişinin görüşüne başvurulmuştur. Her bir görüşme 20 ila 35 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Bu araştırmamızda ilköğretim sınıf öğretmenlerinin psikolojik taciz konusundaki her bir soruya verdikleri cevaplar içerik analizi yapılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bazı gerekli durumlarda öğretmenlerin kullandıkları cümleler bizzat aynı şekilde değiştirilmeden aktararak araştırmacıların kullanılan duygularla sonuçlar arasında irtibat kurmalarına fırsat verilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Yapılan araştırmalarda görüşmeye katılan ilköğretim sınıf öğretmenlerine açık uçlu olarak yöneltilen sorulara verilen cevaplardan yola çıkarak içerik analiz sonuçları özetlenmeye çalışılmıştır. Zaman zaman bizzat öğretmenlerin verdiği cevaplar aynen aktarım yapılmıştır. Öğretmenlerin isimleri gizlilik esasına bağlı kalınarak verilmemiş, kodlanarak aktarılmıştır. Görüşmeye katılan mobbing mağduru ‘‘ bayan ‘‘öğretmenler ‘‘K’’ olarak kodlanmış ve kodlarının yanında ‘‘K1,K2,K3,K4,K5’’ şeklinde numara verilmiştir. Görüşmeye katılan mobbing mağduru ‘‘bay’’ öğretmenler ‘‘M’’ olarak kodlanmış ve kodlarının yanında ‘‘M1,M2,M3,M4,M5’’ şeklinde numara verilmiştir.

a-İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Kurum İçi Psikolojik Taciz Yaşadığı Taraflar

Öğretmenler kurum içi psikolojik taciz yaşadıkları taraflara ilişkin, meslektaşları, müdür, müdür yardımcısı ile ilgili bazı görüşler belirtmişlerdir. Öğretmenlerin psikolojik taciz yaşadığı tarafların oranı cinsiyetlerine göre incelenmiştir.

Psikolojik taciz

Yaşadığı Taraf	Bayan öğretmenler	Bay öğretmenler
Meslektaşları	K1/K3/K4/K5	M1/M2/M4/M5
Okul Müdürü	K2/K3/K4/K5	M2/M3/M4
Okul Müdür yardımcısı	K1/K2	M1/M3

Araştırmaya katılanlar en fazla meslektaşları tarafından psikolojik tacize uğradıkları noktasında benzer görüşler dile getirmişlerdir. (M1,M2,M4,M5,K1,K3,K4,K5) Bu durumu ifade eden (K1) görüşü şöyledir: *''Çalıştığım okuldaki zümre arkadaşım özellikle kariyer gelişim hedeflerimi kısıtlıyordu. Ben yüksek lisansımı tamamlamak üzere iken meslektaşımın bana uyguladığı psikolojik taciz dayanılmaz bir hal almıştı. İzinsiz eşyalarımı karıştırıyor, sınıfıma girip o gün hangi çalışmalarını yaptığını inceliyor, idari bir görevi olmamasına rağmen açığımı arıyordu. Öğrenci ve velilerimin yanında aleyhimde konuşuyordu, yüz yüze geldiğimizde ise alaycı bir tavırla başarılarımdan bahsediyordu''*. Katılımcılar Mobbing uygulayıcılarının mesleklerinde yetersiz oldukları konusunda ortak görüş bildirdiler.(K1,K2,K3,K5,M2,M4,M5), Bu duruma örnek vermek gerekirse (M5); *''Bana mobbing uygulayan meslektaşım mesleğindeki yetersizliğinden dolayı yansıtma savunma mekanizmasını kullanarak, okulun öğrenci ve veli portföyünü küçümsüyordu. Ancak aynı kitle ile benim yakaladığım başarı, ruh sağlığındaki dengeyi bozuyordu. Hatta bir gün bana ''senin öğrenci ve velilerle olan ilişkilerin beni çıldırtıyor'' dedi. Bu süreçte beni tıpkı öğrenci ve velilerini küçümsemediği gibi küçümsemeye ve imalı laflarla kendi ruh sağlığı dengelemeye çalışıyordu. Sanki bende veli ve öğrencilerle çatışsam ve başarısız olsam meslektaşım ile ilişkimiz düzelecek psikolojik tacizi sona erecek gibiydi''*

Katılımcılar görevli oldukları Okulun müdürü tarafından psikolojik tacize uğradıkları noktasında (K2,K3,K4,K5,M2,M3,M4) benzer açıklamalarda bulundular. Öğretmenlerin ifadeleri incelendiğinde (K3) *''Okul müdürüm öğrencilere verdiğim notları yeterli bulmuyor, beni mükemmeliyetçilikle eleştiriyordu. Kendince okulun başarısının tek başına kendi başarı olduğu inancını geliştirmişti. Bana bazı öğrencilerin notlarının neden düşük olduğunu bu notları görevli olduğu okula yakıştıramadığını söyledi. Ancak ben yeni bir öğretmen olmadığımı daha önce bu şekilde bir müdahaleye uğramadığımı ve ilkelerimden taviz vermeyeceğini belirtsem de, velilerle ilişkisi bozulmasın diye benden izinsiz not sistemime girip öğrencilerimin notlarına müdahale etti.''* Okul müdürünün uyguladığı psikolojik tacizle ilgili bir başka katılımcının (K5) görüşü ise şöyledir: *''Müdürüm kıyafetlerim üzerinden bana mobbing uygulamaya başladı. Mesai saatleri içerisinde giydiğim kıyafetler, kılık kıyafet yönetmeliğine aykırı olmadığı halde, her sabah öğretmenler odasına gelip aykırı giyinmiş bir öğrenci gibi beni iğreti bakışlarla tepeden tırnağa süzüyor, hiçbir şey söylemeden çıkıyordu.''*

Katılımcılar en az Okul müdür yardımcısı tarafından psikolojik tacize uğradıkları konusunda benzer görüş bildirdiler. (K1,K2,M1,M3).Katılımcılardan (M3) görüşü şöyledir: *''Yeni atanmıştım, dersime çok iyi hazırlanıyor, materyallerle zenginleştirdiğim dersim için üstün bir gayret gösteriyordum. Öğrencilerim ve velilerimden hiçbir eleştiri almıyor gayet seviliyor olmama rağmen okulumuzun müdür yardımcısı ısrarla nerede ise haftada iki veya üç kez sınıfın kapısında bekleyip dersimi dinliyordu. Kendisine dersimle ilgili bir sorun mu var? diye sorduğumda ''bir sorun olmasın diye böyle yapıyorum ''diyordu. Hatta bir gün hızını alamayıp aniden derse girmiş ve öğrencilerime'' nasıl dersi güzel anlatabiliyor mu ?'' diye sormuştu.*

b-İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Tacize Karşı Kullandıkları Çözüm Yolları

Öğretmenler psikolojik tacize karşı kullandıkları çözüm yollarına ilişkin gizleme, itaat etme, karşı çıkma, sosyal destek arama, , uzman yardımı alma, tayin isteme, üst kurumlara başvurma, iletişimi kesme (kaçınma) vb. ortak görüşler beyan etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları psikolojik tacize karşı zaman zaman birden fazla çözüm yolu kullandıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik tacize uğramış sınıf öğretmenlerinin kullandıkları çözüm yolları cinsiyetlerine göre değerlendirilmiştir.

Psikolojik tacize karşı

Kullanılan çözüm yolu	Bayan öğretmen	Bay öğretmen
Gizleme	K1/K2/K4	M4
İtaat etme	K3	M1
Karşı çıkma	K5	M2/M3/M4
Sosyal destek arama	K1/K5	M3/M5
Uzman yardımı alma	K2/K3	
Tayin isteme	K4	M4
Üst kurumlara başvurma	K5/K3	M2/M3
Kaçınma	K1/K2/K4	M3/M4

Gizleme davranışı bayan katılımcılarda yaygın bir çözüm yolu olarak gözlenmiştir. Gizleme davranışına ilişkin (K1,K2,K4,M4) şöyledir ;(K4)'' *Daha önce görev yaptığım okuldaki müdürü, velilerin hoşuna giden ancak öğrenci psikolojisine aykırı bazı uygulamalarından dolayı eleştiriyordum, bana kendisini herkesin çok beğendiğini ancak benim derdimin üzüm yemek değil bağcıyı dövmek olduğunu söyledi. Psikolojik taciz uygulamaya başladı. Gerçekten de şehirde geniş bir nüfuzla sahipti, onunla baş edemeyeceğime karar verdim ve durumu gizledim. Bu okul benim ilk görev yerimdi şimdi meslekte onuncu yılımı doldurdum, şuan görev yaptığım okulda böyle bir durumla karşılaşsam gizlemeyi düşünmem çünkü artık psikolojik taciz durumunda haklarımın farkındayım. ''*

Araştırmaya katılanlar (K3,M1) ise psikolojik tacize uğradığında ''itaat etme'' yöntemini tercih ettiğini belirtmiştir.

Karşı çıkma davranışı erkek sınıf öğretmenlerinde yaygın olarak gözlemlenmiştir. (K5,M2,M3,M4) Karşı çıkma davranışına örnek olarak (M2):'' *Meslektaşımın bana karşı uyguladıklarının mobbing olduğunu kendisine söyledim, buna devam etmemesi konusunda kendisini açıkça uyardım ve sorun çözüldü. ''*

Öğretmenlerden psikolojik tacize uğradıklarında ''sosyal destek arama'' yöntemini tercih edenler gözlemlenmiştir (K1,K5,M3,M5). Katılımcılardan (M3) görüşü şöyledir:'' *Müdür yardımcısının bana uyguladığı mobbingi çevremdeki meslektaşlarımla paylaştım, zaten yaşadıklarımın onlarda farkındaydı. Onların desteği sayesinde kendimi daha güçlü hissettim, eskisi kadar etkilenmemeye başladım''* Katılımcılardan (K4,M4) mobbinge karşı çözüm olarak ''tayin isteme'' konusunda görüş bildirdiler. Bir katılımcının görüşü şöyledir: (K4)''*Uğradığım mobbing çalıştığım okulda kendimi emanet gibi hissetmeme sebep oldu okula karşı aidiyet duygusu geliştiremedim, problem insan muamelesi görmek giderek beni yalnızlaştırdı. Artık kendimin işe yaramaz olduğunu hissettim ve tayin istedim. ''*

c-İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Tacize Karşı Önerileri

İlköğretim sınıf öğretmenlerinin psikolojik tacizi önlemeye yönelik farkındalık oluşturma, mobbing uygulayıcısına karşı açık bir iletişim kurma, üst kurumlara başvurma ,idareci belirleme kriterlerinin gözden geçirilmesi, yanlış düşüncelerin hakim olduğu kültür atmosferinin değiştirilmesi, sosyal becerileri geliştirici faaliyetler, açık vermemek (işini iyi yapmak) psikolojik tacizden kendini sorumlu tutmamak, övülme başarı ihtiyacını abartmamak gibi benzer görüşler bildirdiler. Sınıf öğretmenlerinin psikolojik tacize karşı önerileri cinsiyetlerine göre incelenmiştir.

Psikolojik tacize Karşı öneriler	Bayan öğretmen	Bay öğretmen
Farkındalık oluşturma	K3/K4/K5	M1/M3 /M4
Uygulayıcıyla açık iletişim	K1	M5
Üst kurumlara başvurma	K3/K4	M2/M3
İdareci belirleme kriterlerinin gözden geçirilmesi	K1/K2/K4	M2/M4/M5
Kültürel atmosferin değiştirilmesi	K2	M5
Sosyal aktivitelerin ve becerilerin nitelikli hale getirilmesi	K1/K3/K5	M1/M3/M4
Açık vermemek(işini eksiksiz yapmak)	K1/K3	M1/M2
Psikolojik Tacizden kendini sorumlu tutmamak	K5	M1,M5
Övülme ve başarı ihtiyacını Abartmamak	K2/K3/K5	M1/M2/M4

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerde psikolojik tacize karşı farkındalık oluşturma konusundaki çalışmaların yetersiz olduğu (K3,K4,K5,M1,M3,M4) gözlemlenmiştir. İki katılımcı (K3,M1) yaşadıklarının mobbing (psikolojik taciz) olarak adlandırıldığını yeni keşfettikleri yönünde görüş bildirdiler. Ayrıca sadece iki katılımcı (M2,K5) alo mobbing hattını (170) bildiğini ifade ettiler. Bir katılımcının farkındalıkla ilgili görüşü şöyledir (M1): *'' Yaşadıklarımın mobbing olduğunu sizinle yaptığım görüşmede fark ettim. Bu kadar hakkımın olduğunu ve mücadele şeklini bilmiyordum...''*

Mobbingi gizlememe ve mobbing uygulayıcısına karşı açık bir iletişim kurma konusunda (K1,M5) katılımcılar ortak görüşler bildirmişlerdir. Katılımcılardan birinin konu ile ilgili görüşü şöyledir (K1): *''Mobbing uygulayıcısına çoğu kez yaptığının yanlış olduğunu açık ve net bir şekilde söylemek yerine kaçınmayı, gizlemeyi, ima etmeyi ve sabretmeyi tercih ediyoruz, bu da çözümü zorlaştırıyor, zorbayı daha da zorbalıdırabiliyor. Bunun yerine mobbinge uğradığımı fark eder etmez hemen uygulayıcıya bu yaptığının mobbing olduğunu ve hemen bundan vaz geçmesi gerektiğini aksi taktirde yasal haklarını kullanacağını açıkça ifade etmek gerektiğini düşünüyorum''*

Üst kurumlara başvurma konusunda belirtilen görüşlerde (K3,K4, M2,M3) özellikle uzun süredir görev yapan sınıf öğretmenleri genellikle eskiye oranla üst kurumların konuya gösterdikleri hassasiyetin arttığını ancak sorunu üst kurumlarla çözmenin üzerlerinde farklı psikolojik baskı oluşturduğunu, bu psikolojik baskının kalkması için okullarda olumsuz bir kültürün değiştirilmesi gerektiği noktasında benzer görüş bildirdiler. Bir katılımcının üst kurumlarla ilgili görüşü şöyledir (M2): *'' Milli eğitim müdürlüğüne bana mobbing uygulayan müdürümü şikayet ettim. Sorun çözüldü ancak kendimde işinde hata yapma (açık vermeme) kaygısının giderek arttığını hissettim. Böyle hissetmemin sebebi olarak maalesef meslektaşlarım tarafından yalnız bırakılmamı ,sınıf öğretmenlerinde yaygın olan ''bana dokunmayan yılan bin yaşasın'' anlayışının hakim olduğunu gördüm. Bu kültür yok olmadan üst kurumlara başvurma gücünü, öğretmenin pek bulamayacağını düşünüyorum''*.

İdareci belirleme kriterlerinin gözden geçirilmesi hususunda katılımcılar benzer görüşler bildirdiler (K1,K2,K4,M2,M4,M5). Katılımcılardan birinin görüşü şöyledir (K2): *'' Bazı kişilik testlerinden geçirilmiş, ruh sağlığı son derece yerinde olan öğretmenlere idari görev verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca iyi bir psikoloji eğitiminin de idarecilere meslek içi eğitim olarak*

verilmesi gerekir. Mobbing uygulayan bir idarecinin aslında beceriksiz olduğunu düşünüyorum çünkü gerçek idareciler yılanı bile deliğinden çıkartanlardır. Mobbing uygulamak evrensel ahlaktan habersiz, çağdaş eğitimin ilkelerini benimseyememiş makamına liyakatsiz kişilerin tercihidir bence...”

Öğretmenler sosyal beceriler ve sosyal faaliyetler hakkında (K1,K3,K5 M1,M3,M4) benzer önerilerde bulundu görüşü şöyledir (M4):” Ben mütevazî herkese sevgi ve saygı ile yaklaşan iyi niyetli bir tutum içerisinde olmayı tercih etmiştim, ancak zamanla müdürün bu iyi niyetini suiistimal ettiğini fark ettim ve gördüm ki; diğer öğretmenlerin kabul etmediği bazı şartları bana dayatıyor sanki sarsılan otoritesini benim üzerinden toplamaya çalışıyordu. Bu yüzden ben meslektaşlarıma mobbing mağduru olmamaları için iyi insan olmak (her şeye evet diyen, iyi niyetli) yerine kötü insan (saldırgan) olmayı değil ama normal insan (atılğan) olmayı tavsiye ediyorum, yeri geldiğinde hayır demeyi bilmek, şeffaf sınırlarımızın olması ve açık iletişim kursunlar ve de öğretmen meslek onurundan taviz vermesinler. Başka bir katılımcının ise benzer görüşü şöyledir (K1): ” Maalesef okullardaki sosyal aktiviteler de bazen mobbing uygulamada kullanılıyor. Mağdur bu aktivitelerden dışlanıyor ve aidiyet duygusunu kaybediyor. Bence okuldaki sosyal faaliyetler nitelikli planlı ve okul idarecileri tarafından takip edilen bir sıklıkla yapılmalıdır. Bu aktiviteler öğretmenleri ve idarecileri kendi aralarında kaynaştırıcı olmalıdır. Sevme, sevilme, ait olma ihtiyaçları çalıştıkları kurumları tarafından karşılanmayan öğretmenler tıpkı okulu asmak isteyen öğrencilere dönüşüyor ve sanki hincını meslektaşlarından çıkarıyorlar.”

(K1,K3,M1,M2) Açık vermemek (işini iyi yapmak) konusunda belirtilen benzer görüşler ifade ettiler. Mobbing mağdurlarının genellikle işini çok iyi yapanlar olmalarına rağmen, kendisine veya çevresine mobbing uygulanmasına seyirci kalan öğretmenlerin ise, görevlerini zaman zaman aksattıkları (açık verdikleri) gözl emlendi. Katılımcılardan (M2) :”İşini iyi eksiksiz yapanların sayısı arttıkça meslektaşlarına mobbing uygulayanların veya mobbinge seyirci kalan öğretmenlerin sayısının azalacağını düşünüyorum.” Diyerek öneride bulundu.

(K1,M1,M5) Numaralı katılımcılar mağdurun psikolojik tacizden kendisini sorumlu tutmaması gerektiği konusunda benzer görüşler belirttiler. Bir katılımcının kendini sorumlu tutmama ile ilgili görüşü şöyledir (M5) ”Babamı küçük yaşta kaybettiğim için olsa gerek içe dönük bir yapıya sahiptim, okul müdürümün bana uyguladığı psikolojik tacizi hak ettiğimi düşünüyordum. Giderek psikolojim bozulmuş ‘Neden ben? Neden ben?’ diyordum. Aldığım psikolojik destekten sonra anladım ki bir öğretmene sebebi ne olursa olsun mobbing uygulanamaz. Atılğanlık eğitimi sayesinde bu duygumdan kurtuldum. Her öğretmenin atılğanlık yönünü gözden geçirmesi gerektiğine inanıyorum”.

Katılımcılar övülme ve başarı ihtiyacını bazen abartmanın mobbinge davetiye çıkardığı konusunda (K2,K3,K5,M1,M2,M4) benzer görüşler bildirdiler. Mobbing uygulayıcılarının genellikle mesleğinde başarısız ve yetersiz insanlar olmalarını bu düşüncelerinin kaynağı olarak gösterdiler. Bir katılımcının konu ile ilgili görüşü şöyledir (M4) : ”Öğrencilerim ve velilerim bazen bana hediyeler getiriyorlardı, okulda en çok tercih edilen öğretmen olmuştum. Birinci sınıfta çocuğunu benim sınıfıma kaydettirebilmek için hem bana hem de müdür beye olmadık teklifler geliyordu velilerden. Ben bu teklifleri önemsemiyordum, ancak okulda benim kadar tercih edilmeyen öğretmenlerin yanında bunlardan bahsetmek çok hoşuma gidiyor kendimle gurur duyuyordum. Bana mobbing uygulamayı deneyen bir meslektaşımınla açık ve net bir iletişim kurup neden böyle davrandığımı sorduğumda bana öğretmenler odasında kendimi övdüğüm anların kendisini tahrik ettiğini söyledi. Arkadaşım haklı olduğunu farkında olmadan onu tahrik ettiğimi kabul ediyorum. Bence öğretmenler övülme ihtiyaçlarını abartmamalıdır. Özellikle meslektaşların yanında başarılarından veya gelecekteki hedeflediği başarılarından çok sık bahsetmenin mobbinge davetiye çıkardığına inanıyorum...”

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonunda, öğretmen görüşleri göz önüne alındığında eğitim kurumlarında öğretmenlerin bireysel olarak psikolojik tacizin etkilerinden en az etkilenebilmeleri için aşağıdaki önlemleri alması gerekir:

- * Psikolojik taciz uygulayan zorbaya bu davranışının mobbing olduğunu ve bunu bitirmesi gerektiğini söylemesi gerekir. Bu durum maruz kalan kişinin bu konuda bilinçli olduğunu gösterir. Aynı zamanda bu davranışı bitirmez ise üst kurumlara bildirileceği söylemeli
- * Kurum içindeki görevine, mesaisine çok dikkat etmeli, açık vermemeli
- * Sosyal ortamdan kendisini soyutlamamalı, iletişimini çevresiyle sürekli geliştirmeli
- * Mobbing yaşadığı olayları en ince ayrıntısına kadar yazmalı not tutmalı
- * Psikolojik taciz ile ilgili yaşadığı durumları samimi olduğu bir kimseyle paylaşmalı
- * İşini en güzel şekilde yapmaya çalışmalı, daima kendisini geliştirmek için uğraşmalı
- * Psikolojik tacize maruz kaldığı dönemlerde kendisini rahatlatma egzersizleri yapmalı
- * Yaşamış olduğu psikolojik tacizlerden kendisini sorumlu tutmamalı
- * Çevresiyle iletişime açık olmalı, kendini çevresinden soyutlamamalı
- * Gerekirse atılacak eğitimi almalı
- * Okul içerisinde öğretmenler ve idareciler arasındaki olumlu bağımlılığı artırıcı sosyal aktiviteler nitelik ve nicelik bakımından artırılmalı.
- * Okul ortamında hakim olan ‘‘bana dokunmayan yılan bin yaşasın’’ kültürünün yerini ‘‘Bugün bana yarın sana’’ kültürünün alması için okullarda konu ile ilgili verilen seminerlerin, çağrılan iletişim uzmanlarının sayısı artırılmalı.
- * Öğretmenlerin konu ile ilgili farkındalık düzeyleri artırılmalı, risk faktörlerini azaltıcı ve psikolojik dayanıklılığı artırıcı, önleyici rehberlik hizmetleri için okul rehberlik uzmanının müşavirlik hizmeti aktifleştirilmelidir.
- * Yaşadığı tüm olumsuzluklardan (psikolojik taciz ile ilgili) üst yönetimi haberdar etmeli
- * Psikolojik taciz bireyi ruhsal olarak olumsuz etkilemiş ise mutlaka uzman (psikolog veya psikiyatrist) desteğine başvurmalı
- * Hukuksal alanları araştırmalı
- * Zorbanın kişilik özelliklerini iyi analiz etmeli ve stratejilerini buna göre geliştirmeli
- * TCK 216 maddesi kapsamında adli ve idari yollara başvurmalıdır
- * Tüm bu yollardan bir sonuç alamıyorsa bulunduğu kurumu değiştirme yollarına başvurmalı

KAYNAKÇA

- Arpacioğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. *Hr Dergi*, Kasım-Aralık
- Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde incinme. <http://www.baltasbaltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>

- Bayrak, Kök, Sabahat, İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 (Mayıs 2006).
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev.: Osman Cem Öneroy). Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, Gülnur. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). *TBB Dergisi*. (83), (318-352).
- Eser, Oktay; Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (Erişim:31.07.2015).
- Gün H. (2010), Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying) _syeri Sendromu, Lazer Yayıncılık Ankara
- Huber, B. (1994); *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, Falken.
- Keneth Westhues, The Mobbing at Medaille College in 2002, Canada: University of Waterloo, October 2002, p.2 (<http://tr.wikipedia.org/wiki/mobbing>), (Erişim Tarihi: 31/07/2015).
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),165-184.
- Leymann, H. Ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and The Development of Posttraumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), (251-275)
- Solmuş, Tarık, İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Haziran-2005, ISSN: 1303-2860, s.6-7. (Naklen: Işık, s.46)
- Tarhan, N. (2004). Psikolojik Savaş: Gri Propaganda. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Temizel, Yavuz, (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*, 45, (188-223).
- Tınaz, Pınar (2006); *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, İstanbul, s. 8.
- Tınaz, Pınar (2006b). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), (13-28).
- Tınaz, Pınar. (2006a); *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Yesiltay, Pınar; Türkiye’den Mobbing Örneği: Mobbing Davası, <http://www.blogcu.com>, (Erisim Tarihi: 30/07/2015).

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Kurt, S., Kurt, İ., (2015). “Mobbing (Psikolojik Taciz) Konusunda İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri ve Önerileri / Mobbing Elementary Classroom Teachers Opinions And Suggestions On How Psychological Harassment”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. H. Ömer Karpuz Armağanı), Volume 10/15 Fall 2015, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8648>, p. 615-632.