

## İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri <sup>a</sup>

İD NECDET KONAN <sup>b</sup> İD ZEYNEP UMUR ERKUŞ <sup>c</sup>

Geliş Tarihi: 16.01.2019 | Kabul Tarihi: 24.07.2019

**Öz:** Bu araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Betimsel modelde olan bu araştırmanın çalışma evrenini Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Kolayda ulaşılabilen örneklem yolu ile belirlenen örneklem, araştırmaya gönüllü katılan 153 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için İş Yerinde Duygusal Yönden İncitilme (Yıldırma) Anketi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların algılarına göre mobbingin nedenlerinin mağdurdan değil, okul ikliminden veya kültüründen kaynaklandığı, mobbing ile mücadele yöntemleri arasında okulu değiştirme ve incitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme ifadelerinin ön plana çıktığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, duygusal taciz, yıldırma, öğretmen, ilkokul, ortaokul.

<sup>a</sup> Bu çalışma, 11-13 Mayıs 2017 tarihlerinde düzenlenen 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>b</sup> İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
Necdet.konan@inonu.edu.tr

<sup>c</sup> Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

## Primary and Secondary School Teachers' Reasons Exposed to Mobbing and Coping Methods

**Abstract:** In this study, it was aimed to reveal the reasons for mobbing, find out the perception levels of mobbing coping methods of primary and secondary school teachers. The study universe of this research which is done in the descriptive survey model is primary and middle school teachers working in Yesilyurt and Battalgazi, the central districts of Malatya. The randomly selected sample is composed of 153 teachers voluntarily participating in the research. Workplace mobbing survey was used to collect data in the research. As a result of the survey, it was seen that the participants' perceptions of mobbing were not caused by the victim, but by the school climate or culture and that the foreground expressions in coping with the mobbing were changing schools and not paying attention to those who did harmful behaviors.

**Keywords:** Mobbing, emotional harassment, terrorization, teacher, primary school, secondary school.

© Konan, Necdet & Umur Erkuş, Zeynep. "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri." *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19 (2019), 407-423.

## Giriş

Mobbing son zamanlarda örgüt psikolojisi konusunda sıkça çalışılan bir konudur (Tutar, 2004: 101). Mobbing bir çeşit çatışma, ruhsal taciz, psikolojik terördür. Duygusal bir saldırı olan mobbingin hedefi bir iş yerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını düşürüp dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamaktır. Mobbingin hem örgütler hem de bireyler açısından yıkıcı sonuçları vardır. Bu nedenle çalışanların ve yöneticilerin mobbing konusunda bilinçlenmelerinin sağlanması, mobbingin önlenmesi için örgütsel ve hukuksal önlemlerin alınması önemli görülmekte ve bu konuda yapılan çalışmalar giderek yaygınlaşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 13-30).

Türk Dil Kurumu “işyerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” biçiminde tanımladığı “mobbing” sözcüğü yerine “bezdiri” sözcüğünü önermektedir (TDK, 2017: 1692). Nitekim alanyazında mobbing konulu Türkçe çalışmalarda bazı araştırmacılar “bezdiri” sözcüğünü kullanmayı (Durgun, 2011; Nalçinkaya, 2012; Sert ve Wigley, 2015; Şahin, 2012; Yumuşak, 2013) tercih etmektedir. Bununla birlikte alanyazında mobbing sözcüğü yerine yıldırma (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Ertürk, 2013; Küçükçayır ve Altun, 2016), psikolojik taciz/terör/şiddet (Akgeyik, Delen ve Uşen, 2013; Altınok, 2014; Ergun ve Mercan, 2009; Karakuş ve Çankaya, 2012; Naktiyok ve Polat, 2016; Tınaz, 2008), duygusal saldırı (Çobanoğlu, 2005) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Mobbing sözcüğünün İngilizcede stalking (Sheridan, Blaauw, ve Davies, 2003), psycho-terror (McCarthy, 2004), emotional abuse (Keashly, 2001) gibi benzer kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. İngilizce dışındaki dillerde de benzer ifadeler kullanılmaktadır. Ancak bu sözcüklerin hiçbiri mobbing ifadesinin çağrıştırdığı kadar net bir kavramı çağrıştırmamaktadır. Mobbing tıpkı bir hastalık adı gibi alanyazına girmiş ve birçok ülkede değiştirilmeksizin

kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005: 19-21). Bu araştırmada da yaygın olarak kullanılan mobbing sözcüğü tercih edilmiştir.

Mobbing örgütsel bir olgudur. Hemen her örgütte mobbing yapan, mobbingi teşvik eden, mobbinge göz yuman ve mobbing kurbanı kimseler vardır. Uzun bir süreç içerisinde yavaş yavaş gelişir, biçimi ve sonuçlarıyla giderek ağırlaşır. Mobbing çalışanların iş performanslarını düşürür, erken emeklilik, psikosomatik rahatsızlıklar ve intihar gibi istenmeyen sonuçlara yol açar. Mağdurları duygusal, fiziksel, zihinsel açıdan etkilemesinin yanında mağdurun iş yaşamı dışındaki sosyal ilişkilerini de olumsuz etkiler. Mobbingden etkilenen yalnızca mağdurlar değildir, aynı zamanda örgütler üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Örgütsel açıdan genel olarak görülen kayıplar performans ve üretkenlikte düşüş, işin kalitesinin azalması, örgütsel bağlılığın azalması, örgüt sağlığının ve örgüt ikliminin bozulması, örgütsel çatışmaların artması, iletişim ve takım çalışmalarının bozulması, şikâyetlerin ve devamsızlığın artması, iş kazaları, hastalık izinleri, tedavi, tazminat, avukat ve dava giderlerinin artması biçiminde sıralanabilir (Cemaloğlu, 2007: 121; Çobanoğlu, 2005: 13-23; Ertürk, 2013: 146; Pelit ve Pelit, 2014: 57-61). Mobbingi önleme konusunda en önemli görev örgütün yöneticisine düşer. Çünkü yönetici yetkisini, gücünü kullanarak örgütün tasarımını mobbinge yol açmayacak şekilde düzenleyebilir. Özellikle mağdurun çalışma koşullarını iyileştirerek ona değer verildiğini gösterebilir. Ayrıca tarafları bir araya getirebilir ve örgütsel amaçlara hizmet etmeyen davranışlar karşısında kararlı bir tutum sergileyebilir. Buna karşılık mağdur da mobbingin türüne ve kendi kişiliğine göre farklı önlemler alabilir. Mobbingin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek anlayış gösterebilir, mobbinge karşı savaş verebilir ya da geri çekilebilir (Tutar, 2004: 125).

Araştırmalar mobbingin eğitim örgütleri gibi hizmet üreten örgütlerde daha yaygın olduğunu göstermektedir (Çobanoğlu, 2003: 47; Pelit ve Pelit, 2014: 33). Diğer taraftan, görece olarak, öğretmenlik mesleğinin daha stresli olduğuna, öğretmenlerin

tükenmişliklerinin yüksek olduğuna işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2013: 62; Işıkhani, 2014: 128; Kayabaşı, 2008: 193). Nitekim mobbing konulu araştırmalara göz atıldığında bile benzer bir eğilimin olduğunu görmek mümkündür. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında 2015-2017 tarihli mobbing konulu 152 adet tez bulunmaktadır (Yüksek Öğretim Kurulu [YÖK], 2018). Bu tezlerin çalışma grubu açısından dağılımı hesaplandığında %15'ini sağlık, %38'ini eğitim çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Şu halde, son zamanlarda Türkiye'de mobbingin hala araştırmalara sıklıkla konu edildiği söylenebilir. Bu araştırmaların önemli bir bölümünün eğitim örgütleri ile ilgili olması da ayrıca dikkate değerdir. Zira araştırmacıların eğitim örgütlerinde mobbingi sıklıkla araştırma konusu yapıyor olmaları mobbingin eğitim örgütlerinde hala güncel bir sorun olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenlerini ve başa çıkma yöntemlerini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir tarama çalışması hala güncelliğini koruyan bu sorunun bugünkü görünümüne ilişkin bilgi sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **Amaç**

Bu çalışmada, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

### **Yöntem**

Bu bölümde sırasıyla Araştırmanın Modeli, Çalışma Grubu, Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizine yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Modeli**

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek için gerçekleştirilen bu çalışma, varolan durumu olduğu gibi ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel modelde nicel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalarda çalışmanın konusunu oluşturan belli bir durum kendi koşulları içerisinde olabildiğince

ce tam ve dikkatli olarak, etraflıca ortaya konulmaya çalışılır (Karasar, 2005: 77-80).

### **Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın çalışma evrenini Malatya ili merkez ilçelerinden Yeşilyurt ve Battalgazi’de görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma evreninden kolayda ulaşılabilen örneklem yolu ile belirlenen, araştırmaya gönüllü katılan ve veri toplama aracını yönergeye uygun biçimde yanıtlayan 153 öğretmen ise çalışma grubunu oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada verileri toplamak için Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Duygusal Yönden İncitilme (Yıldırma) Anketi” içinde yer alan ‘duygusal yönden incitme nedenleri’ ve ‘duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri’ başlıkları altında yer alan sorular kullanılmıştır. *Duygusal yönden incitme nedenleri* (mobbinge uğrama nedenleri) 24 maddeden oluşmakta ve her bir madde (1) hiç, (2) az, (3) orta, (4) çok, (5) pek çok biçiminde puanlanmaktadır. *Duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri* (mobbing ile başa çıkma yöntemleri) ise 22 maddeden oluşmaktadır. Her bir madde (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çok kere, (5) her zaman biçiminde puanlanmaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Anketlerden elde edilen veriler ‘duygusal yönden incitme nedenleri’ ve ‘duygusal yönden incitme ile başa çıkma yöntemleri’ başlıkları altında betimsel analizleri yapılarak çözümlenmeye çalışılmıştır.

### **Bulgular**

Bu bölümde sırasıyla öğretmenlerin mobbinge uğrama nedenleri ve öğretmenlerin mobbinge başa çıkma yöntemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### **1. Öğretmenlerin Mobbinge Uğrama Nedenleri**

Öğretmenlerin mobbinge uğrama nedenleri ile ilgili görüşleri tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Mobbinge Uğrama Nedenleri (n = 153)

	Hiç		Az		Orta		Çok		Pek Çok		TOPLAM $\bar{X}$
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Okul yöneticisinin yetersiz liderliği	16	10.5	19	12.4	37	24.2	49	32.0	32	20.9	3,41
Okulda çözümlenemeyen sorunların fazla olması	15	9.8	25	16.3	39	25.5	49	32.0	25	16.3	3,29
Okul ortamının yoğun stresli olması	21	13.7	26	17.0	28	18.3	50	32.7	28	18.3	3,25
Okulda çalışanlar arasında dostça olmayan ilişkiler	14	9.2	29	19.0	39	25.5	57	37.3	14	9.2	3,18
Okul ortamında iş doyumunun olmayışı	14	9.2	34	22.2	46	30.1	45	29.4	14	9.2	3,07
Mağdurdan hoşlanmayan birinin diğerlerini etkilemesi	24	15.7	32	20.9	31	20.3	49	32.0	17	11.1	3,02
Ortada bir neden olmaksızın mağduru sevmemeleri, ondan hoşlanmamaları	20	13.1	40	26.1	34	22.3	43	28.1	16	10.5	2,97
Psikolojik sorunları olanların meslekte ayıklanmaması	30	19.6	26	17.0	39	25.5	41	26.8	17	11.1	2,93
Okulda meslektaşlar arasında rekabetin olması	25	16.3	35	22.9	47	30.8	38	24.8	8	5.2	2,8
Yöneticinin beğenisini ve takdirini kazanma çabası	31	20.3	41	26.8	39	25.5	31	20.3	11	7.2	2,67
Mağdurun duygusal yönden aşırı duyarlı olması	30	19.6	44	28.8	43	28.2	28	18.3	8	5.2	2,61
Mağdurun diğerlerinden	43	28.1	30	19.6	39	25.5	28	18.3	13	8.5	2,59

daha başarılı olması											
Mağdurun politik görüşü	46	30.1	28	18.3	44	28.8	16	10.5	19	12.4	2,57
Mağdurun diğerlerinden fazla eğitim (lisansüstü) almış olması	55	35.9	37	24.2	34	22.2	19	12.4	8	5.2	2,27
Mağdurun diğerlerinden farklı bir özel hayatının olması	57	37.3	32	21.0	39	25.5	17	11.1	8	5.2	2,26
Mağdurun diğerlerinden düşük performans göstermesi	51	33.3	46	30.1	32	20.9	21	13.7	3	2.0	2,21
Mağdurun diğerlerinden daha genç olması	52	34.0	48	32.0	33	21.6	11	7.2	8	5.2	2,18
Mağdurun giyim tarzının diğerlerinden farklı olması	70	45.8	25	16.3	34	22.2	16	10.5	8	5.2	2,13
Mağdurun okula (işyeri- ne), diğerlerine göre, yeni başlaması	60	39.2	44	28.2	30	19.6	13	8.5	6	3.9	2,09
Mağdurun diğerlerinden daha yaşlı olması	58	37.9	47	30.7	34	22.2	9	5.9	5	3.3	2,06
Mağdurun cinsiyeti	69	45.1	37	24.2	28	18.3	14	9.2	5	3.3	2,01
Mağdurun diğerlerinden daha güzel/ yakışıklı olması	77	50.3	33	21.6	30	19.6	11	7.2	2	1.3	1,87
Mağdurun fiziksel bir engelinin bulunması	80	52.3	35	22.9	22	14.4	13	8.5	3	2.0	1,85
Mağdurun çok çirkin olması	77	50.3	38	24.8	28	18.3	9	5.9	1	0.7	1,81

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin ifade ettiği mobbinge uğrama nedenleri içinde en yüksek ortalamaya sahip madde “Okul yöneticisinin yetersiz liderliği” maddesidir. Bunu



“Okulda çözümlenemeyen sorunların fazla olması” ve “Okul ortamının yoğun stresli olması” ifadeleri takip etmektedir. Ortalaması en düşük olan madde ise “Mağdurun çok çirkin olması” maddesidir. Bu maddeyi benzer şekilde mağdurun fiziksel özellikleri ile ilgili olan “Mağdurun fiziksel bir engelının bulunması” ve “Mağdurun diğerlerinden daha güzel, yakışıklı olması” maddeleri takip etmektedir.

## 2. Öğretmenlerin Mobbing ile Başa Çıkma Yöntemleri

Öğretmenlerin mobbing ile başa çıkma yöntemleri ile ilgili görüşleri tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri (n = 153)

	Hiç		Nadiren		Ara Sıra		Çok Kere		Her Zaman		TOP-LAM
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Görev yerini (okulu) değiştirme	45	29.4	22	14.4	25	16.3	35	22.9	26	17.0	2,84
Yetenekli olduğu alanda kendini geliştirmeye (etkinlikler, çeşitli kurslar gibi) çalışma	29	19.0	37	24.2	44	28.8	27	17.6	16	10.5	2,76
İncitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme	33	21.6	37	24.2	38	24.9	26	17.0	19	12.4	2,74
İncitici davranış sergileyenlerle mücadele (tartışma, kavga gibi) etme	32	20.9	41	26.8	46	30.1	25	16.3	9	5.9	2,59

Sorunu göz ardı ederek işine devam etme	3 3	21. 6	47	30.7	3 7	24. 4	2 3	15. 0	1 3	8.5	2,58
İş dışında farklı ilgiler (spor, sanat vb.) edinme	4 2	27. 5	31	20.3	4 7	30. 7	2 2	14. 4	1 1	7.2	2,53
Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden çözülmesini bekleme	3 9	25. 5	48	31.4	3 9	25. 5	1 6	10. 5	1 1	7.2	2,43
Soruna neden olan kişileri üst makama (okul yöneticisine, müfettişe, il milli eğitim müdürlüğüne vb.) şikayet etme	4 7	30. 7	46	30.1	2 8	18. 3	2 3	15. 0	9	5.9	2,35
"Daha kötüsü olabilirdi" diye düşünerek kendini avutma	4 9	32. 0	56	36.9	2 6	17. 0	1 7	11. 1	5	3.3	2,17
Benzeri yöntemleri kullanarak dişe diş mücadeleye başlama	4 9	32. 0	51	33.4	3 9	25. 5	7	4.6	7	4.6	2,16
Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışma	4 6	30. 1	59	38.6	3 1	20. 3	1 3	8.5	4	2.6	2,15
Rapor alma	6 1	39. 9	41	26.8	2 9	19. 0	1 8	11. 8	4	2.6	2,11
Sevk alma	6 0	39. 2	42	27.5	2 9	19. 0	2 0	13. 1	2	1.3	2,1

Yaşamın güçlükleriyle baş etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek, yapılan davranışları kanıksama											2,05
Duygusal yönden incitici davranış yapma /yapanları dava etme	6 6	43. 1	44	27.5	2 3	15. 0	1 7	11. 1	5	3.3	2,04
Psikolojik yardım isteme	6 5	42. 5	43	28.1	2 8	18. 3	1 1	7.2	6	3.9	2,02
Dışarıdan birinin gücünden yararlanarak (torpil kullanma) yönetime baskı yapma	7 1	46. 4	31	20.3	3 5	22. 9	1 1	7.2	5	3.3	2,01
Yapılanların bir gün unutulacağını düşünerek olanları unutmaya çalışma	5 5	35. 9	57	37.3	3 0	19. 6	8	5.2	3	2.0	2
Siyasi grupları kullanarak baskı yapma	8 3	54. 2	22	14.4	3 1	20. 3	1 3	8.5	4	2.6	1,91
Duygusal yönden incitici davranış yapma/yapanlara fiziksel karşılık (Başka insanlarla tehdit, baskı vb. yaptırma gibi)	6 9	45. 1	42	27.4	3 1	20. 3	1 0	6.5	1	0.7	1,9

verme											
Kendini suçlayarak bunu hak ettiğini düşünme	86	56.2	50	32.7	9	5.9	7	4.6	1	0.7	1,6
Mesleği bırakma	99	64.7	39	25.5	12	7.8	1	0.7	2	1.3	1,48

Tablo 2’de görüldüğü gibi mobbing ile başa çıkma yöntemleri içinde sıklık düzeyi en yüksek olan madde “Görev yerini (okulu) değiştirme” maddesidir. Bunu “Yetenekli olduğu alanda kendini geliştirmeye (etkinlikler, çeşitli kurslar gibi) çalışma” ve “İncitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme” maddeleri takip etmektedir. En az başvurulan yöntemler ise “Mesleği bırakma”, “Kendini suçlayarak bunu hak ettiğini düşünme” ve “Duygusal yönden incitici davranış yapana/yapanlara fiziksel karşılık (Başka insanlarla tehdit, baskı vb. yaptırmaya gibi) verme” şeklinde sıralanmıştır.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

*Mobbinge uğrama nedenleri* ile ilgili veri toplama aracını yanıtlayanların algılarının, mobbingin nedenlerinin mağdurdan değil, okulun ikliminden veya kültüründen kaynaklandığı yönünde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ifade ettiği mobbinge uğrama nedenlerinden en yüksek ortalamaya sahip madde okul yöneticisinin liderlik konusundaki yetersizliğine işaret etmektedir. Nitekim alanyazında okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin mobbing ile ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir araştırmada etik liderliğin mobbing ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile

öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılmış başka bir araştırmada ise mobbingin dönüşümcü liderlikle negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Cemaloğlu ve Okçu, 2012).

Mobbinge uğrama nedenleri içinde ortalaması üç ve üzerinde olan diğer maddelerin ise okul iklimine ve kültürüne işaret ettiği dikkat çekmektedir. Alanyazında ifade edildiği gibi mobbingin ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerden biri de okul kültürü ve iklimidir (Cicerale ve Cicerale, 2015: 39-41; Çobanoğlu, 2005: 41-44; Pelit ve Pelit, 2014: 39-42). Bu bağlamda okul müdürlerinin mobbing konusunda duyarlı olması, bunu önleyecek bir okul kültürü oluşturmaya çalışması bir öneri olarak dile getirilebilir.

Bu araştırmanın katılımcılarının, mobbinge uğrama nedenleri içinde en düşük puan verdikleri maddeler mağdurun fiziksel bir engelinin olup olmaması, mağdurun diğerlerine göre daha güzel ya da çirkin olması ile ilgili maddelerdir. Benzer şekilde alanyazında da mağdurdan kaynaklanan nedenlerin mobbinge uğrama nedeni olduğuna dair güçlü kanıtların olmadığı ifade edilmektedir (Cicerale ve Cicerale, 2015: 33; Pelit ve Pelit, 2014: 33).

*Mobbinge başa çıkma yöntemleri* içinde en sık görev yerini değiştirme yöntemi ifade edilmiştir. Ayrıca yetenekli olduğu alanda kendini geliştirmeye çalışma, incitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme maddeleri de sıklıkla ifade edilmiştir. En az başvurulduğu ifade edilen yöntemler ise mesleği bırakma, kendini suçlama, incitici davranışta bulunanlara fiziksel karşılık vermedir. Mobbinge mücadele etmenin çeşitli yolları olmakla birlikte genel olarak ortaya konan davranışlar mobbinge anlayış gösterme, mobbing ile mücadele etme ve mobbing karşısında geri çekilme olarak üç grupta toplanabilir. Taraflar, söz konusu yollardan hangisini uygulayacaklarını kişilikleri ve mobbing türüne göre karar vermektedirler (Tutar, 2004: 125). Bu araştırmada okulu değiştirme ve incitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme ifadelerinin öne

çıkması, katılımcıların daha çok kaçınmayı tercih ettikleri biçiminde yorumlanabilir. Bu sonucun bir anlamda kültüre bağlı olduğu iddia edilebilir. Zira alanyazında doğu kültürlerinden gelen insanların, örgütsel ortamda, çatışma karşısında daha çok kaçınma davranışı sergilediğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Sargut, 2015: 201-210).

Diğer taraftan alanyazında mobbing mağdurlarının genellikle mesleğini seven, duygusal zekâları yüksek, yetenekli, üretken, dürüst kişiler olduğu, parlak ve etkileyici bir eğitim geçmişine sahip olduğu, yöneticiler ya da çalışma arkadaşları tarafından tehdit olarak algılandıkları, saf dışı bırakılmak için mobbinge maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 23). Bu araştırmada öğretmenlerin mesleği bırakmaya karşı okulu değiştirmeyi daha çok tercih ediyor olmaları ile yetenekli olduğu alanda kendini geliştirmeye çalışmalarının alanyazındaki bu araştırma sonuçlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Görüldüğü gibi mobbing mağdurunun başka bir okula gitmesini kabul etmek, genellikle yetenekli ve çalışkan bir öğretmeni kaybetmek anlamına gelmektedir. Okul yöneticilerinin bu durumun farkında olması ve bu sorunu çözecek önlemler alması okulun ve öğrencilerin yararına olacaktır.

Öğretmenlik, birçok niteliğinin yanı sıra sorumluluk sahibi, yaratıcı, üretken, iletişim becerileri yüksek, insancıl ve mesleğe yönelik olumlu tutumlara sahip kişilerin yapması gereken bir meslektir. Bu mesleğin her bir üyesinin bu niteliklere uygun tutum ve davranış içinde olması, görevinde huzurlu, başarılı, verimli ve üretken olmasına, mesleğinden haz almasına bağlıdır (Tok, 2013). Bu duyguyu en kolay ve yaygın biçimde ortadan kaldıran durum ise mobbinge maruz kalmak veya buna tanık olmak, ancak bir şey yapamamaktır. En önemli sorumluluğu üstlenmesi beklenen okul yöneticilerinin bu konuda daha duyarlı olması, olası mobbing uygulamalarını ortadan kaldırmada dikkatli ve kararlı bir tutum takınması gerekir.

## Kaynaklar

- Akgeyik, T., Delen, M. G. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma yaşamında psikolojik taciz*. Ankara: ÇASGEM.
- Altınok, V. (2014). Eğitim kurumlarında yöneticilerin psikolojik şiddet anlayışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 213-224.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*. (30. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Cemaloğlu, N., & Okçu, V. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(11).
- Cemaloğlu, N., ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Ciceralli, L.K. ve Ciceralli, E. E. (2015). *Tüm bilinmeyen yönleriyle mobbing*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Durgun, C. (2011). *İş yerinde bezdiri ve bezdiriyle başa çıkma stratejileri: Üniversiteler arasında bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergun Ö., D., ve Mercan, N. (2009). *Yöneltilmiş ve örgütsel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2) 1, 146-169.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (1), 161-173.

- Gökçe, A.T. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence and Victims*, 16(3), 233-268.
- Küçükçayır, G. A., ve Altun, S. A. (2016). Eğitim Örgütlerinde Etnik-Kültürel Yıldırma ve Yaşantıları Üzerine Bir Durum Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 137-164.
- McCarthy, P. (2004). Occupational violence, psycho-terror and terrorism. In *Safeguarding the Organization against Violence and Bullying* (pp. 80-109). Palgrave Macmillan UK.
- Naktiyok, A., ve Polat, F. (2016). Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).
- Nalçinkaya, Ö. (2012). *Kamu yöneticisinin takdir yetkisi bağlamında bezdiri: Mobbing*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sargut, S. (2015). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim. (4.baskı)*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Sert, Ö., ve Wigley, A. A. (2015). *Üniversitelerde bezdiriyi dillendir-*



- mek. *Eğitim Bilim Toplum*, 13(51), 8-32.
- Sheridan, L. P., Blaauw, E. ve Davies, G. M. (2003). Stalking: Knowns and unknowns. *Trauma, Violence, & Abuse*, 4(2), 148-162.
- Şahin, T. (2012). *Hemşirelerde bezdire ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK (2017). *Türkçe sözlük* (11. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tınaz, P. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tok, T. N. (2013). Teachers' job satisfaction and organizational commitment in Turkey. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(2), 250-265.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2 (2), 101-128.
- Yumuşak, H. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdire (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YÖK (2018). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı. Erişim Tarihi: 03.02.2018, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.

