



## KADIN ADAY ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLER TARAFINDAN UĞRADIKLARI MOBBİNG DAVRANIŞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Review Of Opinions Of Female Candidate Teachersaboutthe Mobbing They Faceby School Principals

Prof. Dr. Ahmet ÜSTÜN

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Eğitim Yönetimi ABD, Amasya/Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-2457-5381

Nazlı Can KEKEÇ

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ABD., Amasya/Türkiye  
ORCID ID: 0000-0001-8304-3695



### ÖZET

Yıllardır yürürlükte olan, tanımı ve kapsamı her sene değişen aday öğretmenlik süreci beraberinde birçok farklı durumu da getirmektedir. Bütün toplumlarda ve örgütlerde zaman zaman görülen, son yıllarda "mobbing" olarak tanımlanan işyerinde baskı ve yıldırma tanımlayan durumlardan aday öğretmenler de mustarip olmaktadır. Bu çalışmada kadın aday öğretmenlerin meslek hayatlarında tecrübe ettikleri mobbing davranışlarının temeline inmek, kadın aday öğretmenlerin bu duruma dair görüşlerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini Millî Eğitim Bakanlığında çalışmakta olan 8 kadın aday öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırma nitel araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi için içerik-analiz ve betimsel-yorumlayıcı teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, aday öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarında yaşlarının, medeni hallerinin ve mesleki deneyimlerinin etkili olduğu görülmüştür. Buna karşın çözüm olarak aday öğretmenlik sürecinin denetimi ve onayına dair farklı bir sistemin oluşturulması veya yönetici pozisyonundaki kişilere verilen yetkinin daraltılması önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Aday Öğretmen, Mobbing, Yıldırma, Yönetici

### ABSTRACT

Candidate teacher process, which have been in effect for years with an ever-expanding scope, brings along lots of different situations with it. Restraint and intimidation, that occasionally occurs in all societies and organisations and is labeled as "mobbing" in recent years also effects candidate teachers, too. In this study, it was aimed to have a deeper understanding of the mobbing female candidate teachers face in their work environment and analyze its causes and effects. The research was completed by using the phenomenology design. The study group for research which was created by using the maximum diversity sampling technique was consisted of 8 female candidate teachers all across Turkey. At the end of the research, it was seen that the largest factors that contribute to mobbing female candidate teachers face are their ages, marital statuses and their professional experiences. Some solutions as changing or recreating the system that supervise and approve the process of candidate teaching or diminishing the scope of power management positions have were suggested.

**Key Words:** Candidate Teacher, Mobbing, Restrain, Principal

## 1. GİRİŞ

### 1.1. Mobbing Davranışının Tanımı

Latince başıboş kalabalık anlamına gelen "mob" kökünden türemiş "mobbing" sözcüğü, son yıllarda İngilizcede zorbalık ve baskı yapan grupları tanımlayan bir anlam kazanmıştır. Bu kavramın iş dünyasındaki yansımaları, bir kişi veya grubun başka bir kişi veya gruba saldırgan bir tutum takınması ve baskı yoluyla kişiyi aşağılık bir konuma çekip orada tutmasıdır. Bazı tanımlar (Davenport vd., 2003) çalışma ortamındaki mobbing'i psikolojik olarak karşıdakini yıldırma, ayırıştırma ve nihai olarak işten ayrılıma zorlamak olarak tanımlarken, bazıları ise (Leymann, 1996) bunu kişiyi bulunduğu pozisyonda zorla tutmak ve esir etmek olarak tanımlamıştır.

Bir terim olarak mobbing, ast-üst ilişkilerinin ağır bastığı gruplarda, üstün ast üzerinde sistemsel bir şekilde yaptığı baskı, taciz ve huzursuzluk olarak tanımlanır (Bilka, 2009). World Health Organization (WHO) ise bir veya birden fazla insana baskı uygulayarak o kişilerin fiziksel ve zihinsel olarak bütünlüğüne yapılan saldırıyı

“mobbing” olarak tanımlamıştır. Bunun dışında mobbing’e karşılık olarak “psikolojik terör”, “ruhsal taciz”, “duygusal saldırı”, “işyeri travması” ve “işyerinde zorbalık ve psikolojik şiddet” tanımları da yapılmıştır. Ülkemizdeki yasal literatüre bakıldığında “psikolojik taciz” kavramı kullanılmaktadır. Örneğin; 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinde bu durumu tanımlamak için “psikolojik taciz” kavramı tercih edilmiştir. 19 Mart 2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ise “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlığını taşımaktadır (Çukur, 2016).

Mobbing, temel anlamda psikolojik bir saldırı çeşididir. Saldırganın, mağdura karşı sistematik bir yıldırma çabası olan mobbing eylemi, işyerinde stresli bir ortam oluşturarak mağdurun işten çıkarılmasına kadar uzanabilen birtakım saldırıları tanımlar (Alparslan ve Tunç, 2010). İşyerindeki psikolojik taciz (mobbing) kavramını açıklayan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu kavramın ilk olarak Leymann tarafından 80’li yıllarda, çalışanlar arasında yaşanan, benzer biçimde uzun süreli kindarlık ve agresiflik içeren davranışları tanımlamak amacıyla ortaya atıldığı görülmüştür (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). Sağlam (2008) işyerindeki psikolojik taciz (mobbing)’i daha genel yönden, her biçimdeki kötü davranışı kapsayacak şekilde tanımlamıştır.

Kısaca işyerinde psikolojik taciz (mobbing) bireyin saygı görmediği fakat zarar gördüğü davranışlarla başlar, kendi isteği dışındaki alay edildiği, zarar gördüğü saldırgan bir ortamda hor görüldüğü durumlarla devam eder. Sürdürüldüğünde, daha yıkıcı ve geri dönülemez şekiller alır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

## 1.2. Mobbing Davranışı Türleri ve Süreci

Mobbing davranışının gerçekleştiği ortama, mağdura, saldırgana ve diğer unsurlara göre farklı şekillerde ortaya çıkacağı aşikardır. Leymann’a göre yaşanan durumun mobbing kapsamına girmesi için “haftada minimum 1 kez gerçekleşmesi”, “en az 6 ay sürmesi”, “belli bir mağdura yönelik yapılması” ve “mağdurun bu durum karşısında çaresiz kalması” gerekmektedir. Leymann mobbing hareketlerinin tipolojisinin 5 farklı kategori üzerinden gerçekleştiğini tespit etmiştir (Leymann, 1996). Bu beş kategori şöyle sıralanmıştır:

- ✓ *İletişimi Engelleme:* Mobbing’i uygulayan kişinin, mağdura karşı agresif tavırlar sergilemesi, yüksek sesle aşağılaması, konuşmasına veya başka bir şekilde kendini ifade etmesinin engellenmesi, sürekli bir eleştiri bombardımanı altında kalması ve emeklerinin göz ardı edilmesi gibi durumlardır.
- ✓ *Sosyal Yok Sayma:* Mağdurun işyerindeki ilişkilerine ket vurmak amacıyla, yalnız bırakılması, dışlanması, yokmuşçasına davranılması gibi sosyal durumların suiistimal edildiği durumlardır.
- ✓ *İmaj ve Saygınlığa Saldırı:* Mağdurun karakteriyle, kusurlarıyla veya herhangi bir diğer özelliğiyle ilgili gülünç duruma düşürmek, lakap takmak, asılsız iftira veya cinsel imalarda bulunmak gibi durumlardır.
- ✓ *Profesyonel Engel:* Kişinin işyerindeki görev tanımının dışında, altında veya üstünde görevler verilmesi, verilen görevlerin geri alınması, iş tanımının sürekli değişmesi gibi kişiyi profesyonel yönünden hedef alan davranışlardır.
- ✓ *Doğrudan Saldırı:* Kişiyi fiziksel olarak direkt olarak saldırmakla tehdit etmek, cinsel taciz veya bedensel olarak ağır işler yaptırarak zarar vermek gibi durumlardır.

Mobbing sürecinin gözle görülür 5 temel unsuru vardır (Özler ve ark., 2008):

- ✓ Belirli bir süreç içerisinde saldırgan davranışların düzenli olarak görülmesiyle gerçekleşir.
- ✓ Saldırgan ve mağdur arasında bir güç dengesizliği vardır.
- ✓ Kişiler arası, gruplar arası veya kişi ve grup arasında gerçekleşir.
- ✓ Saldırgan yaptıklarını belirli bir amaçla ve yöntemle uygular.
- ✓ Fiziksel bir temas yoktur.

Leymann (1996) mobbing sürecinin aşamalarını 5 başlık altında incelemiştir:

- ✓ *Çatışma:* Daha önceden var olan bir gerginlik veya husumetin, ya da yeni kurulmuş güç dengelerinin etkisiyle başlayan bir düşmanlıkla başlayan süreçtir. Bu aşamada gözle görülür bir davranış veya saldırı yoktur fakat iki taraf arasındaki dinamikler üzerinden sürtüşmeler ve çatışmaların temeli atılır.
- ✓ *Saldırı:* Mağdurun yalnız bırakılarak, psikolojik baskılarla sindirildiği aşamadır. Bu saldırılar yine gözle görülemez şekilde gerçekleşse de sistematik ve sürekli olmaya başlar.

- ✓ *Yönetimsel Müdahale*: Üstlerin, yaşanan mobbing davranışında payı olsun veya olmasın, duruma dair değerlendirme yaptığı aşamadır. Bu aşamada yöneticiler yanlış değerlendirme veya kararlar ile mağduru suçlu bulabilir veya durumu görmezden gelmeyi tercih edebilir. Bu durumda yönetimin olumsuz etkisi varsa, üstler de mobbing sürecine ortak olmuş sayılır.
- ✓ *Etiketleme*: Mağdurun mobbing sonucu bozulan psikolojik durumu üzerinden “akıl hastası, zor karakterli, sorun çıkarıcı” gibi sıfatlarla etiketlendiği ve istenmeyen kişi ilan edildiği aşamadır. Mağdurun, yönetimin ve psikolojik uzmanların mobbing’e karşı koyamaması durumunda mobbing süreci hızlanır ve kişi işyerinden tamamen soyutlanır.
- ✓ *İşten Çıkma-Çıkarılma*: Mağdur yaşadığı stres sonucu düzelmesi zor veya imkânsız olan psikolojik hasarlar alır ve kendi isteğiyle veya yönetimin kararıyla işten çıkar-çıkarılır.

### 1.3. Mobbing Davranışının Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbingin meydana gelmesine sebep olacak birçok faktör olabilir. İşyerindeki belli başlı koşulların varlığı bu duruma önayak olmakta, yönetimin mobbinge karşı sessiz kalması gibi diğer durumlar ise sürdürülmesine neden olmaktadır. Mobbing psikolojik yönü ağır basan bir saldırı ve baskı türüdür. Bu sebeple, mağdurun, saldırganın ve çevrenin psikolojik kimliği ve durumu önemli bir unsurdur. Leymann, mobbinge maruz kalanlara dair ortak bir noktanın altını çizmekten kaçınmış, bu durumun herkesin başına gelebileceğini belirtmiştir. Fakat saldırganların mobbinge başvurma nedenlerinde bazı ortak yönler vardır. Bunlar narsizim, paranoya, bencillik ve travmatik ruh halleri olarak sıralanabilir. Mobbinge zemin hazırlayan koşulları ve unsurları kategorilemek gerekirse şöyle bir liste ortaya çıkmaktadır:

- ✓ *Kişisel Unsurlar*: Bireyler arasındaki sürtüşmelerin, anlaşmazlıkların veya diğer sorunların mobbinge önayak olmasıyla oluşan unsurlardır. Bu durumda iki veya daha fazla birey arasındaki gerginlik bir mobbing sürecine neden olabilir.
- ✓ *Kurumsal Unsurlar*: Örgütlerdeki ast ve üst ilişkilerinin, aşağıdan yukarı çıktıkça artan güç ve yetkilerin beraberinde getirdiği kültürün ve kültür unsurlarının mobbinge ortam oluşturmasıdır. Yönetimin mobbinge karşı kayıtsızlığı, iletişim eksikliği, korku ortamı, otorite eksikliği, otorite zehirlenmesi ve yetersiz liderlik gibi durumlar mobbing yapan saldırgan için bir avantaj, mağdur için ise bir dezavantaj oluşturmaktadır.
- ✓ *Sosyal Unsurlar*: Örgütün içerisinde bulunduğu topluma dair unsurların (göç, ırkçılık, mezhepçilik, kültür farklılığı, adam kayırma, torpil vb.) mobbinge sebep olmasıdır. Güce tapan, ahlaki değerleri oturmamış ve bireyin hak ve özgürlüklerine saygının gelişmediği toplumlarda mobbing kültürü artar ve bu kültür saldırgan için elverişli bir ortam oluşturur.
- ✓ *Fiziksel Unsurlar*: Tek başlarına bir mobbing unsuru olmasalar da fiziksel unsurlar da mobbinge yol açabilir, sürdürülmesini sağlayabilir veya sonuçlarının etkisini genişletebilir (Yılmaz ve Kaymaz, 2016)

Mobbing’e zemin hazırlayan yönetsel ve örgütsel unsurlardan geriye kalanların bazıları ise şöyle sıralanabilir: (Tetik, 2010)

- ✓ Keskin hiyerarşik ayırım
- ✓ Disiplinsizliğin yönetimden tabana yayılması
- ✓ Ekip çalışmasının yokluğu veya yetersizliği
- ✓ Baskıcı ve stresli iş ortamı
- ✓ Tekdüzelik
- ✓ Örgütün yeniden yapılanması, geçiş dönemleri
- ✓ Suçlama kültürü

### 1.4. Mobbing Davranışının Kişi Üzerindeki Etkileri

Mobbing sonucunda birey psikolojik, sosyal, kültürel, ekonomik ve hatta fiziksel hasarlar alabilir. Sıklıkla baskıya maruz kalan birey kişisel olarak savunmasız ve çaresiz hissetmeye başlar. Kendi sosyal kimliğini ve karakterini gün geçtikçe daha aşağıda görmeye başlar. Mobbing sonucu dışlanmanın da getirdiği psikolojik baskıyla kendini suçlamaya başlar ve kendine duyduğu güven azalmaya başlar. İşyerindeki bıkkın ve zayıf karakteri sosyal hayatında aile veya arkadaş çevresine de yansır (Tınaz, 2006a). İleriki safhalarda kişide

uykusuzluk, unutkanlık, majör depresyon, öfke krizleri vb. intihara yöneltecek sorunlar da görülebilir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing kişinin profesyonel kariyerini ve mesleki performansını da yüksek derecede etkiler. Özgüvene yaptığı etki nedeniyle kişide verimsizlik ve isteksizlik oluşturur ve örgüt içerisinde ve bireyin kendi gözünde mesleki olarak aşağıya çeker. Mobbingin kişide bıraktığı etkilere dair özet tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Mobbing'in Etkileri

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK YÖNLER	MADDİ YÖNLER		
BİREYLER	*Baskı *Kazalar *Yaralanmalar *Üzüntü	*Duygusal ve Fiziksel Sorunlar *Mesleki bunalım *Sosyalleşme Engelleri *İntihar, Cinayet	*Terapi *İşsizlik *İş arama *Taşınma, Göç *Sağlık masrafları	*Doktor, hastane faturaları *Sigorta primleri *Hukuki yardım giderleri *Kapasite altı çalıştırılma
AİLELER	*Ayrılık / boşanma sorunu *Çocuklara etkileri	*Çaresizlik *Aile içi çatışmalar	*Ailenin gelir kaybı *Terapi	*Ayrılma/ boşanma masrafları

Kaynak : Kirel, Ç., Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806, Eskişehir, 2008 içinde Davenport, N., ve diğerleri, Mobbing İş Yeriinde Duygusal Taciz, (çev. Öneray,O.C.), Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s:146-147.

### 1.5. Bireyin Mobbing ile mücadele etmesi

Bireyin mobbinge karşı koyması için gereken birkaç önkoşul vardır. Bunlardan en önemlisi, mağdurun psikolojik olarak sağlam ve dengeli bir durumda olmasıdır. Öğrenilmiş çaresizliğe teslim olmamalı ve kendi sınırlarının, örgüt içindeki durumun, mobbingi yapan kişinin ve çevrenin ne derece ileri gittiğinin farkında olmalıdır. Kurban psikolojisine girmek ve psikolojik veya hukuki yardımlara başvurmamak en büyük hatalardan olacaktır.

Mobbinge karşı atılması gereken ilk adım teşhis ve tanımlamadır. Sadece bireyin değil, çevresinin de yaşanılan psikolojik saldırıdan haberdar olması mobbingi önlemedeki en önemli noktadır. İnsan, anlam veremediği ve konumlandıramadığı hiçbir şeyle başa çıkamaz. Bu sebepten kişi içinde bulunduğu durumun ciddiyetini, derecesini ve kendine veya çevresine verdiği zararı tam olarak anlamazsa, bu durumdan kurtuluşu da zor olacaktır (Mercanlıoğlu, 2010).

Kişinin kendini mahkûm psikolojisine hapsetmesi de mobbinge mücadelede taş koyan faktörlerdendir. Yaşadığı duruma mahkûm olduğunu, bu duruma katlanmak zorunda hissettiğini hisseden kişi kendini bir kozaya kapatır ve mücadele edemez. Yaşadığı zorlukları biliyor olsa da kendini avutma veya kandırma yoluyla teskin eder. Bunun olmaması için kişi bilincini açık tutmalı, özgüvenini tazelemeli ve direnç gösterebilmesine yardım edecek bir kaynak bulmalıdır (Karyağdı, 2007).

Tutar (2003) bireyin mobbinge karşı yapması gerekenleri kendini yeniden tanımlama, soyutlanmışlığa karşı koyma, direnme olarak özetlemiştir. Bunların önerilmesinin sebebi, saldırganın gözündeki mağdur imajına fayda sağlamak yerine, çabasının boşa gittiğini ve bulunduğu konumun yanlış olduğunu göstermektir. Mobbingin en büyük zararı kişiyi çaresiz hissettirmesidir. Çaresiz hisseden kişi, içinde bulunduğu duruma dair yasalara ve hukuki çözümlere de kendini kapatabilir. Bu kendini kapatma durumu, mağdurun ekonomik olarak sıkıntı yaşadığı bir durumla da alakalı olabilir. Bunun dışında birey yaşadığı mobbingi kanıtlayamayacağını düşünüp de bu yoldan vazgeçebilir. Bu sebeplerden dolayı, kişinin psikolojik olarak soğukkanlı ve kışkırtmalara karşı tutarlı olması, yaşadığı duruma dair mümkün olduğunca çok fazla belge ve delil toplaması ve örgüt içinden veya dışından yetkililerle irtibat halinde olması mobbinge mücadelede çok önemlidir (Çukur, 2016).

## 2. YÖNTEM

Bu araştırma için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma katılımcıların konuya dair düşüncelerini, deneyimlerini, hislerini vb. bütün faktörleri ortaya çıkarmak için özellikle görüşme yönteminin kullanıldığı ve diğer teknikler (gözlem, yazılı belge vb.) ile elde edilen verilerin desteklendiği araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Aday öğretmenlik ve mobbing kavramı, eğitim kademelerinin hepsinde (ilköğretim, lise vb.) son yıllarda kendini gösteren ve bahsi çok geçen iki kavramdır. Bu iki kavramın birbiri ile alakası, birbirlerinden nasıl ve ne şekil ve derecelerde etkilendiği, psikolojik, bireysel ve örgütsel etkisi, mobbing davranışlarının ortaya

çıkma nedenleri ve sonuçları ve buna dair aday öğretmenlerin düşüncelerini anlamak amacıyla şu sorulara yanıt aranmıştır:

- ✓ Öğretmen için ideal bir okul ortamı nasıl olmalıdır?
- ✓ Mobbing davranışı aday öğretmenlere kendini ne zaman, hangi şartlar altında ve hangi kademedekiler tarafından gösterir?
- ✓ Okul ortamında kadın aday öğretmenlere yapılan mobbing davranışı ne şekilde gerçekleşir? Bu durum kadın aday öğretmenlerin psikolojisi ve öğretmenlik performansları üzerinde ne gibi etkiler bırakır?
- ✓ Aday öğretmenlerin bu duruma karşı aldığı önlemler, fikirleri ve önerileri nelerdir?

## 2.2. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırmanın alt başlıklarından fenomenoloji (olgu bilim) bu araştırmanın desenini oluşturmaktadır. Olgu bilim kavramlar hakkında bir mana arama ve bu kavramla ilişkisi bulunan bireylerin fikirleri üzerinden bir betimleme yapmayı amaçlamaktadır. Olgu bilimin temel hedefi bir tanı yapmaktan ziyade kavramın ne şekillerde fikir veya olgu halini aldığını çözmektir (Creswell, 2015).

## 2.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcıları, 2021 yılı Kasım ayı itibariyle Türkiye genelinde görev yapmakta olan kadın aday öğretmenlerden meydana gelmektedir. Araştırma konusu hakkında çeşitli fikir ve bakış açılarına ulaşmak amacıyla katılımcıların medeni hal, yaş ve görev yeri gibi nitelikleri birbirinden mümkün olduğunca farklı olmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcılar	Cinsiyet	Unvan	Yaş	Medeni Durum
K1	Kadın	Aday Öğretmen	36	Evli
K2	Kadın	Aday Öğretmen	24	Bekar
K3	Kadın	Aday Öğretmen	24	Bekar
K4	Kadın	Aday Öğretmen	24	Evli
K5	Kadın	Aday Öğretmen	25	Bekar
K6	Kadın	Aday Öğretmen	24	Bekar
K7	Kadın	Aday Öğretmen	23	Bekar
K8	Kadın	Aday Öğretmen	26	Bekar

## 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Bu form 8 kadın aday öğretmene uygulanmıştır. Formdaki sorulara dair alanyazın taranmış ve kapsam geçerliliği ölçülmüştür. Katılımcılara konuya dair fikirlerini almak amacıyla 8 soru sorulmuştur. Gelen cevaplar içerik-analiz ve betimsel-yorumlayıcı teknikleri kullanılarak analiz edilip sunulmuştur.

## 3. BULGULAR

Katılımcıların çalıştıkları kuruma dair istekleri ve idealleri hakkında görüşlerini alma amacıyla “İdeal bir okul ortamından beklentileriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Gelen cevaplarda çeşitli yanıtlar öne çıktığı görülmüştür. Bu yanıtlar 1. Karşılıklı Saygı, 2. Öğretmeni Koruyan İdare, 3. Düzenli Okul Ortamı ve 4. Huzur 5. Sadece Eğitime Odaklanma ve 6. İletişimin Güçlü Olması olarak özetlenmiştir. Bu soruya dair görüşler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 3. Aday Öğretmenlerin İdeal Bir Okul Ortamından Beklentileri

TEMA	F	%
Saygı	2	25
Öğretmeni Koruyan İdare	1	13
Düzen	1	13
Huzur	2	25
Sadece Eğitime Odaklanma	3	38
Güçlü İletişim	1	13

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin en büyük beklentilerinin sadece kendi işlerine odaklandıkları, tek düşünmeleri gereken şeyin öğrenci ve ders olduğu bir okul ortamı olduğu görülmüştür. Bunun yanında, oturmuş bir düzen, öğrencinin ve eğitimin bir numaralı önceliğe konulması, idarenin, akademik kadronun ve öğrencilerin saygı çerçevesi içerisinde hareket etmesi, kuralların sağlam ve caydırıcı olması, huzurun



sağlanması ve kişilerin sadece kendilerine verilen görevlerden sorumlu olması gibi çeşitli beklentilerin de olduğu görülmüştür. K5 beklentilerini “*Sadece görev ve sorumluluklarımı yerine getirip eğitim verdiğim bir yer olmasını bekliyorum. Herkes kendine düşen görevi yaparsa daha iyi yönetileceğini düşünüyorum.*” şeklinde belirtirken K7 “*Öğretmene ve öğrencilere saygı duyulan, iletişimin çok boyutlu olarak sağlandığı, demokratik bir ortam olması.*” şeklinde ifade etmiştir.

Aday öğretmenlere mobbinge dair okul ortamındaki deneyimlerini öğrenmek amacıyla “*Çalışma hayatınızda mobbing davranışına maruz kaldıysanız, deneyimlerinizden bahsedebilir misiniz?*” sorusu sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre aday öğretmenlerin en çok 1. hor görülme, 2. zan altında bırakılma, eleştirilme, 3. kıyafet ve dış görünüşün yargılanması, 4. tehdit edilme ve 5. maddi veya manevi taleplerden şikayetçi olduğu görülmüştür. Gelen yanıtlar sonucunda ortaya şöyle bir tablo çıkmıştır:

Tablo 4. Aday Öğretmenlerin Mobbing Deneyimleri

TEMA	F	%
Hor Görülme	3	38
Eleştirilme, Zan Altında Kalma	1	13
Kılık Kıyafetin Yargılanması	2	25
Tehdit	1	13
Maddi İstek	1	13
Angarya İş Yaptırılma	2	25

Aday öğretmenler yaşadıkları mobbing deneyimlerini anlattığında en çok öne çıkan konunun diğer öğretmenler veya idareciler tarafından hor görülme olduğu görülmektedir. Bu kişiler tarafından “stajyer” olarak hitap edilmesi, okula ve eğitime dair alınan kararlarda fikirlerinin alınmaması, öğrencilerin karşısında diğer öğretmenlere davranıldığından farklı davranılması gibi durumlar aday öğretmenlerde kendilerine ikinci sınıf öğretmen muamelesi yapıldığı algısını oluşturmaktadır. Bu konuya dair K2 fikirlerini “*Aday öğretmenlerin tam bir öğretmen olarak görülmediğini hissediyorum. Sınıfta dersime çat kapı giriliyor. Müdür yardımcımız hiçbir şekilde mücadele istemiyor, ne yapacağını açıklamıyor. Mesleğe başladığımdan beri bunu sürekli yaşıyorum. Zaten ilk senem olmasından dolayı sınıf hakimiyeti kurmakta zorlanıyorum. Bu hareketle çocukların bana duyduğu saygı daha da azalıyor. Kendi sınıfımda görmezden geliniyorum. Çat kapı girip, işlerini hallettikten sonra hiçbir şey demeden çıkıyorlar. Okulda yapılacak hiçbir etkinlik için, hiçbir program için fikrimizi sormuyorlar dahası bizde böyle bir şey olacağını öğrencilerle beraber öğreniyoruz. Sürekli bizim adımıza bize danışılmadan kararlar alınıyor.*” şeklinde belirtmiştir. Bunun dışında, sürekli ve yıkıcı bir şekilde yapılan eleştiriler ve tehditler de aday öğretmenlerin yaşadığı mobbinge örnektir. Bu konuda K3’ün “*Kadın bir idareci tarafından kıyafet konusunda hakaret dolu konuşmalara maruz kaldım bu nedenle ilerleyen zamanlarda tutanak ile tehdit edildim.*” ve K5’in “*bazen sanki biz öğretmen değiliz gibi davranıyorlar hatta stajyer diye hitap ediyorlar. Sürekli her yaptığımız şeyi eleştiriyorlar ve ardından ufak tehditkâr konuşmalar olabiliyor mesela seni norm fazlası yaparım daha kötü bir okula gitmek zorunda kalırsın gibi.*” açıklamaları örnek olarak gösterilmiştir. K6 kendisine yaptırılan, görev ve sorumlulukları dışındaki işleri ise “*Genelde gereksiz görülen tüm işleri bize yaptırıyorlar. Okulun bazı genel ihtiyaçları için idare bizden para istediği oluyor. Getir götür işleri, devamsızlık işlemleri, defter doldurma gibi görevleri yaptırıyorlar. Dersim bitse bile akşam 5’e kadar idarede oluyoruz.*” şeklinde dile getirmiştir.

Yaşadıkları mobbingin okuldaki hangi birimlerden ve kişilerden geldiklerini tespit etmek amacıyla katılımcılara “*Hangi kıdemdeki kişiler tarafından mobbing davranışına maruz kaldınız ve nasıl hissettiniz?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 7’si mobbing yapanın okul idaresi olduğunu ifade ederken 2’si diğer öğretmenleri yaptığını belirtmiştir. İdare tarafından mobbinge maruz kaldığını söyleyen 7 katılımcıdan 2’si yapan kişinin müdür olduğunu 4’ü müdür yardımcısı olduğunu belirtmiştir.

Tablo 5. Hangi Pozisyondaki Kişiler Aday Öğretmenlere Mobbing Uygulamıştır

TEMA	F	%
İdare	7	88
Diğer Öğretmenler	2	25
Müdür	2	25
Müdür Yardımcısı	4	50

Görüldüğü üzere aday öğretmenlerin yaşadıkları mobbinge dair sorumlu olarak gördükleri kişiler çoğunlukla idari personeldir. İdarecileri ile sorun yaşayan aday öğretmenlerden konuya dair anekdot istendiğinde K4 bu konuya dair başından geçen şu olayı anlatmıştır: “*Müdürüm hafta sonu için de okula gelip sıra taşımamızı istedi. Bende hafta sonu memurlar için tatil olduğu için gelmek istemediğimi söyledim. O da o zaman umarım memuriyetin hakkını verirsin o zaman, evrak işinde tek hatanı görmem dedi. Sonunda hafta sonu yine okula gittim. 30 saat ders almayı kesinlikle istemiyorum ama ona da mecbur bırakıldım.*”. K7 ise bu konuya dair

“Sanırım bu durumu genelde genç idareciler, müdürler ve müdür yardımcılarında gördüm. Ama yaşadığım olaylarda müdürüm genç ve kıdemsiz biriydi. Fakat öğretmenlerin neredeyse emeklilikleri gelmişti.” şeklinde fikrini belirtmiştir.

Aday öğretmenlere, yaşadıkları bu durumlara hangi faktörlerin sebep olduğunu anlamak amacıyla “Sizce neden mobbinge maruz kaldınız? (Cinsiyet, kıdem/adaylık, medeni hal, eğitim düzeyi gibi)” sorusu sorulmuştur. Gelen cevaplarda en çok öne çıkan faktörler güç gösterisi (ego tatmini), kendilerinin deneyimsizliği, idarecinin deneyimsizliği, adayların aday öğretmen olmaları, adayların kadın olmaları ve medeni durumları olmuştur. Bu duruma dair özet tablo aşağıda verilmiştir.

**Tablo 6.** Aday Öğretmenlere Göre Mobbinge Maruz Kalma Nedenleri

TEMA	F	%
Güç Gösterisi-Ego	2	50
Deneyimsizlikleri	2	25
İdarecinin Deneyimsizliği	1	25
Aday Olmaları	4	50
Kadın Olmaları	2	25
Medeni Durumları	2	25

Medeni durumlarının, cinsiyetlerinin ve aday öğretmen olmalarının mobbing yaşamalarına nasıl etki ettiğine dair K1, K2 ve K7'nin yorumları sırası ile şöyledir:

“Kadın olmamdan ve bekar olmamdan dolayı sahipsiz gibi görüyorlar. Aday öğretmen olduğumuz için de henüz kadrolu öğretmen olmadığımız için ve iplerin onların elinde olduğunu bildikleri için.”

“Kadın olmanın bence etkisi oluyor daha kolay ezeceklerini düşünüyorlar. Aday öğretmen olduğumuz için onlara verilen yetkiden dolayı bize her şeyi yapabileceklerini hak olarak görüyorlar.”

“Sanırım en çok cinsiyetim ve adaylığım etkiledi. İlçedeki ve okulumdaki diğer erkek aday öğretmenlerden böyle şikayetler çok duymadım. Tabi bekar olmamın da etkisi vardır. Her yerde olduğu gibi.”

Bunun dışında K5 bu duruma dair “Şahsi bulmuyorum. İdarecilerce bu durumun görevinin hakkını vermek olarak anlaşıldığını ve kim olduğu önemli olmayan birkaç öğretmen üzerinden güç gösterisi yapılarak itibar kazanma çabası olduğunu düşünüyorum.” şeklinde bir tablo çizerken K6 “Doğu'da idareciler çok genç yaşta ve emeksiz idareci oluyorlar. Bu sebeple gereksiz bir egoya sahipler bundan dolayı olduğunu düşünüyorum.” diyerek fikrini belirtmiştir.

Genelde kimlerin, hangi profildeki aday öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarına dair düşünceleri öğrenmek amacıyla aday öğretmenlere “Çalışma ortamınızdaki mobbing mağdurlarının ortak özellikleri nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Gelen cevaplar genel olarak aday öğretmenler, deneyimsiz kişiler, genç personeller ve kadınlar çevresinde şekillenmiştir. Konuya dair tablo şöyledir:

**Tablo 7.** Aday Öğretmenlere Göre Mobbing Mağdurlarının Ortak Özellikleri

TEMA	F	%
Güç Gösterisi-Ego	2	50
Deneyimsizlikleri	2	25
İdarecinin Deneyimsizliği	1	25
Aday Olmaları	4	50
Kadın Olmaları	2	25
Medeni Durumları	2	25

Bu duruma maruz kalmaları konusunda nedenleri sorulduğunda aday öğretmenler genel olarak aday öğretmen olmalarından dolayı buna maruz kaldıklarını düşünmüşlerdir. Bunun dışında cinsiyetlerinin ve bekar olmalarının da bu duruma etki yaptığını düşünen aday öğretmen sayısı gözle görülür şekilde belirgindir. Bu duruma dair K7 ve K8 sırasıyla şöyle beyanlarda bulunmuşlardır:

“Tanıdığım bazı kadın öğretmenler mobbinge maruz kalıyor. Cinsiyetin önemli olduğunu düşünüyorum. İşyerinde göreve yeni başlamış olmak da etkili. Yaş farkının da etkili olduğunu düşünüyorum.”

“Bence mobbingi yapanlar kendilerine savunmasız kişiler arıyorlar mağdur olarak. Yetkisi veya nüfuzu az kişiler mobbinge maruz kalıyorlar. Sonucunda bir yaptırım olmayacağını bildikleri için buna cesaret edebiliyorlar.”

Görüldüğü üzere mobbing davranışının oluşmasına dair genel algı bunun cinsiyetçi ve hiyerarşik bir temeli olduğudur. Bu davranışın genel olarak okul içi hiyerarşide altlarda kalan kadınlara olması buna örnek verilebilir. Katılımcıların erkek aday öğretmenlerle kendilerini karşılaştırıp cinsiyet farkının bu duruma nasıl yansıdığını yorumlamaları da altı çizilmesi gereken bir husustur. Bunun dışında bu kişilerin genellikle deneyimsizliklerinden ve genç yaşlarından dolayı daha tedirgin ve çekingen bir yapıda olmaları da bu durumu körükleyen unsurlardandır.

Aday öğretmenlere yaşadıkları mobbing deneyimlerinin üzerlerinde bıraktığı kalıcı veya geçici sonuçlarına dair düşüncelerini öğrenmek amacıyla “*Mobbing davranışının üzerinizde ne gibi etkileri ve sonuçları oldu?*” sorusu sorulmuştur. Gelen cevaplar genel olarak özetlendiğinde 1. Heves kırıcı, 2. Öz güven ve gurur azalması, 3. Mesleki zorluklar, 4. Meslekten soğuma faktörleri öne çıkmaktadır. Gelen cevaplara dair özet tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 8. Mobbing Davranışının Aday Öğretmenler Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

TEMA	F	%
Heves Kırıcı	3	38
Özgüven Eksikliği ve Gurur Kırılması	3	38
Mesleki Zorluk ve Engel	3	38
Öğretmenlikten Soğuma	2	25

Mobbing davranışının mesleki şevklerini kırmasına dair aday öğretmenler çoğunlukla huzur eksikliğini, endişe ve düşman çalışma ortamını öne sürmektedirler. Çalıştıkları kurumda yaşadıkları bu tarz olayların psikolojik olarak olumsuz ve heves kırıcı etkilerini K3 “*Meslekten soğumaya yaklaştırdı. Çalıştığım kurumda huzursuz hissettim*” şeklinde ifade ederken K7 ise bu durumu “*Okula başlarda istekli gelirken artık isteksiz gelmeye başladım.*” diyerek yorumlamıştır. Aday öğretmenlerin okul ortamında yaşadıkları mobbing davranışının mesleki özgüvenlerine ve gururlarına etkilerini ise K4 “*Mesleki yeterlilik olarak henüz mesleğe hazır değilmişim gibi hissettirdi ve özgüven eksikliği oldu diyebilirim.*” şeklinde ifade ederken K2 bu duruma dair “*Mesleki yeterlilik olarak henüz mesleğe hazır değilmişim gibi hissettirdi ve özgüven eksikliği oldu diyebilirim.*” yorumunu yapmıştır. Bu ifadeler de mobbing davranışının aday öğretmenler üzerindeki özgüven kırıcılığını açıkça ifade etmektedir. Ayrıca bu davranışın okulda verilen eğitime ve öğretmenlerin performansına nasıl yansıdığına dair de bazı cevaplar gelmiştir. K2'nin “*Sınıf düzenimi yeterince kuramıyorum. Öğrencilerimden ben ve diğer hocalarım 'Müdür/Müdür yardımcısı kızmazın size?' gibi cümleler duyuyoruz. Onların gözünde bizde her an azarlanabiliriz. Okula herkes yeni atandığı için herkes aday öğretmen ama ben hiçbir konuda müdür ya da müdür yardımcıma danışamıyorum. Maalesef elimden geldiğince görmemeye, karşılaşmamaya gayret ediyorum. Özgüvenim kesinlikle inanılmaz azaldı. Sınıfta kendimi egemen hissetmiyorum ve bunu öğrenciler çok rahat fark ediyor. Bir öğretmen olarak kabul görmediğim için öğrenciler de her türlü saygısızlığı yapmaktan geri kalmıyor.*” yorumu mobbing davranışının öğrenci-öğretmen-veli ilişkilerine nasıl etki yaptığını ve öğretmenin sınıftaki otoritesini nasıl tehdit ettiğini göstermektedir.

Aday öğretmenlerin mobbing davranışına karşı kendilerini nasıl koruduklarını veya ne gibi önlemler aldıklarını anlamak amacıyla katılımcılara “*Uğradığınız mobbing davranışları ile nasıl mücadele ediyorsunuz?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların genel çoğunluğu mesleklerine profesyonel bir yaklaşım sergileyerek bir önlem aldıklarına, diğerleri ise bu durumdan mobbingi uygulayanlardan kaçınarak savuşturduğuna dikkat çekmiştir. Diğer gelen yanıtlarda ise umursamama, kabullenme, karşı çıkma ve çevreden psikolojik destek alma yanıtları öne çıkmıştır. Bu soruya gelen cevaplara dair özet tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 9. Aday Öğretmenlerin Mobbing Davranışı ile Mücadele Şekilleri

TEMA	F	%
Profesyonel Bir Tavrı Takınma	2	25
Kaçınma	2	25
Umursamama	1	13
Kabullenme	1	13
Psikolojik Destek Alma	1	13
Karşı Çıkma	2	25

Gelen yanıtlarda en çok öne çıkan “profesyonellik” faktörü, aday öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmamak amacıyla genellikle okul ortamında kendi hayatlarını, düşüncelerini, isteklerini işlerine yansıtılmalarını ve mümkün olduğunca sadece gireceği derslere odaklanmalarını ifade etmektedir. Bu durumun aslında olması gereken bir durum olduğu düşünülse de gelen yanıtlar aday öğretmenlerin aslında samimi bir ortamda samimi bir şekilde kendilerini ifade etmek istediklerini fakat mobbing veya başka bir



olumsuz durum yaşamamak adına okula ve mesleklerine tek boyutlu bakmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Buna örnek olarak K1'in "Kendi kişiliğimden, saygılığımдан ödün vermeden ve duygusallaştırmadan, içselleştirmeden memnuniyetsizliğimi dile getiriyorum." ve K8'in "Çabuk samimi olmuyorum. İnsan zaten yaşadıkça öğreniyor. Ben de öğrendim, kimin nasıl biri olduğunu anlıyorum. Profesyonelce yaklaşıyorum. Öğretmen kimliğime bürününce tamamen iş olarak bakıyorum yaptığım şeye." yanıtları örnek olarak verilebilir. Bunun dışında bir diğer öne çıkan kaçınma yanıtına örnek olarak da K2'nin ve K6'nın sırasıyla verdikleri "Şu noktada mücadele edebildiğimi sanmıyorum genel olarak kaçınmaya çalışıyorum." ve "Genelde o kişileri görmemeye çalışıyorum." örnek olarak gösterilmiştir. Ayrıca aday öğretmenlerin deneyim kazandıkça mobbing davranışına daha çok karşı çıktığı ve kabullenmediği görülmüştür.

Mobbing davranışının yaşanmamasına dair önerilerini almak amacıyla katılımcılara "Mobbing davranışına maruz kalmamak için neler yapılabilir?" sorusu iletilmiştir. Katılımcıların bu konuya dair önerileri kişinin kendini ve karakterini öne çıkarması, personellerin daha dengeli ve eşit haklara sahip olması, bireyin kendi hak ve özgürlüklerinden haberdar olması, daha iyi bir iletişimin teşvik edilmesi ve mobbing davranışına ve baskı kültürüne karşı çıkması olarak özetlenmiştir. Bu konuya dair tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 10. Aday Öğretmenlerin Mobbing Davranışına Karşı Önlem Önerileri

TEMA	F	%
Kendini Öne Çıkarma	1	12
Personeller Arasında Daha Eşit Haklar	3	38
Kişisel Hak ve Özgürlüklerden Haberdar Olma	2	25
Örgüt İçi Daha İyi Bir İletişim	1	13
Baskıya Karşı Çıkma	2	25

Görüldüğü üzere aday öğretmenlerden genel cevaplarda çoğunluğu personeller arasındaki eşit haklara sahip olma önerisi oluşturmaktadır. K2 bu konuya dair "Okul yöneticilerine bizim mesleğimizi elimize alamayacak kadar büyük bir hak verilmemelidir. Bunun yerine daha üst kurumlar bizi denetlemelidir." yorumunda bulunmuştur. Bu yorumdan hareketle, okul yöneticilerinin ellerinde aday öğretmenlere dair çok fazla karar yetkisinin olduğu ve bu yetkinin kötü niyetli idarecilerin elinde çığırından çıktığı ve aday öğretmenler üzerinde bir baskı aracına dönüştüğü görülmektedir. K4 yine bu konuda "Öğretmenler arasındaki statü farkı giderilebilir. Her öğretmen eşit hakka sahip olmalı." diyerek diğer öğretmenler ve aday öğretmenler arasındaki hukuki eşitsizliğin de buna yol açtığını düşündüğünü söylemektedir.

Ayrıca aday öğretmenlerden gelen önerilerde hukuki hakları ve özgürlüklerin farkında olunması da büyük bir yer kaplamaktadır. İdarecilerin, kendilerinin veya diğer personelin tahakkümünün sınırlarını ve sorumluluklarını bilmek, aday öğretmenlerin mobbing davranışına karşı alınması gerektiğini düşündükleri önlemlerdir. Bu konuya dair K6 ve K7 sırası ile "Mevzuatı çok iyi bilip ona göre davranmak gerekiyor" ve "Kişi haklarını bilmeli. Hukuki yollara başvurmadan çekinmemeli." şeklinde önerilerde bulunmuştur. Bunun yanı sıra okul ortamındaki iletişim kanallarının daha açık olması ve kişilerin özgüvenli davranması da gelen öneriler arasındadır.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada aday öğretmenlerin çalışma ortamlarında deneyimledikleri mobbing davranışlarının hangi kademelerden, ne sıklıkla, hangi durumlarda ve hangi şartlar altında gerçekleştiği, aday öğretmenlerin bu konudaki tecrübeleri, fikirleri ve önerileri incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple yapılan araştırmada görüşülen aday öğretmenlerden gelen verilerin literatürdeki diğer çalışmalarla örtüştüğü ve ayrıştığı noktaların olduğu görülmüştür. Akpınar (2016) lise seviyesinde görev yapan öğretmenleri baz aldığı çalışmada erkek öğretmenlerin daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığını ve bu sebeple bu davranış karşısında daha iyi mücadele yetenekleri kazandığını tespit etmiştir. Bu çalışmada mobbing karşısında mücadele etme konusunda bir tespit veya ölçüm olmamakla birlikte, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığı, özellikle deneyim ve yaş ile bu durumun ters orantılı olduğu ve Akpınar'ın araştırması ile ayrıştığı görülmektedir. Yine Akpınar'ın araştırmasında medeni durum olarak bekar olan kişilerin evli kişilere göre daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu duruma dair benzer bulgular Yıldırım ve Eken (2014), Çay (2008) ve Çalışkan'ın (2005) bulgularında da benzer bir şekilde görülmüştür. Bu araştırmada da bu durumla örtüşen bulgulara rastlanmıştır. Buna sebep olarak aday öğretmenler toplumdaki bekar kadınlara olan bakış açısını ve "sahipsiz" ve "savunmasız" olarak görülmelerini öne sürmektedirler. Akpınar'ın diğer bir bulgusundan ayrılan nokta ise kıdem ve mobbing davranışındaki ilişki üzerinedir. Akpınar'ın araştırmasına göre kıdem ve tecrübe arttıkça mobbing davranışına maruz kalma oranı da aynı şekilde artmaktadır. Buna sebep olarak "Kıdemli öğretmenlerin, gençlere göre daha fazla mobbing

algısına sahip olması, bunların zaman içerisinde geliştirmiş olduğu psikolojik durumlarıyla ilişkili olabilir. 'Eski kuşak' diye tabir edilen kıdemli öğretmenlerin, bu algısı, gençlere göre değişime ve yeniliklere daha az açık olmalarına da bağlı olabilir." yorumu yapılmıştır. Bu araştırmada ise, aday öğretmenler mobbinge maruz kalmalarına sebep olarak tecrübesizliklerini göstermiş, iş ortamı ve eğitim hayatlarında kazandıkları tecrübe biriktikçe mobbing davranışına daha iyi karşı çıktıklarını belirtmişlerdir.

Koçak'ın (2018) bulguları öğretmenlerin okul ortamına dair beklentilerini "huzur, mutluluk, sağlıklı iletişim, iş birliği, güven ve uyum" olarak göstermektedir. Yaman vd.'nin (2010) de bulguları bu yöndedir. Bu araştırmada da benzer sonuçlar alınmıştır. Yine Koçak'ın bulgularına göre öğretmenlerin kariyerleri boyunca bir veya birden fazla kez mobbing davranışına maruz kaldığı veya tanık olduğu, bunun sebebinin de "tecrübesizlik" olarak düşündükleri tespit edilmiştir. Bu araştırmada da katılımcı aday öğretmenlerin hepsinin benzer yorumlar yaptığı ve yine bu tarz bir deneyime şahit veya maruz olduğu görülmüştür. Koçak'ın mobbing davranışının faillerinin genellikle idareci ve yetkiye sahip olması ve mobbing'in nedenlerine dair güç gösterisinde bulunma, çekingenlik ve savunmasızlıktan yararlanma, tecrübesizlik, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bulguları bu araştırma ile uyumaktadır.

Karyağdı (2007) araştırmasında mobbing davranışına maruz kalan kişilerde iş motivasyonunun azalması, mesleki tatminin ve güdülenmenin düşmesi ve örgüt ikliminin bozulması gibi zararlar tespit etmiştir. Bu durum yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca bu konuda yapılan araştırma göstermiştir ki, mobbing mağduru öğretmenlerin bunun haricinde sınıfta otorite sorunu yaşadığı, yetersiz ve özgüvensiz hissettiği, mesleki soğuma yaşadığı ve profesyonel gelişimlerinin yavaşladığı görülmüştür.

Bu bulgular haricinde kadın aday öğretmenler ile yöneticiler tarafından uğradıkları mobbing davranışına ilişkin yapılan bu araştırmada;

- ✓ Aday öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumlarının genellikle yıkıcı ve sık eleştirilme, angarya iş yapmaya zorlanma, küçük düşürülme ve hor görülme şeklinde gerçekleştiği,
- ✓ Bu durumla bireysel olarak mücadele etmek amacıyla mobbing davranışını uygulayan kişi veya kişilerle mümkün olduğunca muhatap olmamaya çalışma ve kaçınma gibi yöntemlere başvurulduğu,
- ✓ Bunun dışında savunma amacıyla öğretmenlik mesleğini özel hayatından keskin bir şekilde ayırma yöneliminin de ortaya çıktığı,
- ✓ Mobbing mağduru kişinin belirli bir zaman sonra kendi hak ve özgürlüklerine dair hukuki bir bilincinin gelişmeye başladığı,
- ✓ İdarecilerin elindeki yüksek miktardaki yetki ve yaptırım gücünün aday öğretmenlere karşı bir tehdit unsuru olma potansiyeli sebebiyle, aday öğretmenlerin bu konuda değişiklik istediği (daha eşit haklar ve statü, farklı bir denetim mekanizması vb.) tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulguların ışığında aday öğretmenlere uygulanan mobbing davranışına çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler şöyle özetlenmiştir:

- ✓ Okul yöneticilerinin aday öğretmenler üzerindeki belirleyici rolü azaltılmalı, yetkilerinin sınırlarına dair bir denetim getirilmeli veya aday öğretmenin adaylığının kaldırılmasına dair daha güç merkezinin tek noktada toplanmadığı bir sistem getirilmelidir.
- ✓ Aday öğretmenlerin kendi hak ve özgürlüklerine hâkim, okul içi ve dışı yapmaları gerekenlere dair bilinçli olmaları için oryantasyon eğitimlerine ağırlık verilmesi gereklidir.
- ✓ Aday öğretmenlerin sorumluluklarının, görevlerinin tam olarak keskin bir yapıda belirlenmesi, okullar ve öğretmenler arasındaki ikiliğin kalkması ve bunun denetiminin daha sıkı yapılması gerektiği görülmüştür.

Aday öğretmenlere uygulanan mobbing davranışı veya bu konuya benzer bir konuda gelecekte yapılacak çalışmalara dair çeşitli öneriler ise şöyledir:

- ✓ Aday öğretmenlik sürecine dair farklı bir görüşü veya önerisi olan öğretmen, öğretmen adayı, idareci vb. diğer eğitim çalışanları ile ilgili fikirler alınabilir ve buna uygun ideal modelin neler olabileceği tartışılabilir.
- ✓ Aday öğretmenlere dair öğrencilerin, öğrenci velilerin veya diğer kişilerin görüşleri alınıp aday olmanın öğretim performansına dair etkisi araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi . Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 15 (56) , 0-0 . DOI: 10.17755/esosder.90041
- Alparslan, M. A. ve Tunç, H. (2010). “Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi”, <http://sdu.edu.tr/edergi>, (Erişim Tarihi:29.02.2010).
- BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, 2009, proje koordinatörü: Dilşat Özer.
- Creswell, J. (2015). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni (4. baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çalışkan, O. (2005). Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çay, H. (2008). İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü İşletme Anabilim Dalı.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çukur, C. (2016). Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. Erişim adresi: [https://www5.tbmm.gov.tr/yayinlar/cengiz\\_cukur.pdf](https://www5.tbmm.gov.tr/yayinlar/cengiz_cukur.pdf).
- Davenport Noa, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2003.
- Davenport, N, Schwartz, R. D. And Eliot, G. P. (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul: Sistem
- Erkan, A. (2006), Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing : İş Yerinde Psikolojik Taciz - Psikoloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi
- Karyağdı, A. (2007). Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. Yayımlanmış Yüksek lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları: No. 1806.
- Koçak, B. “Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) İle İlgili Görüşleri ve Baş Etme Yöntemleri.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Planlaması, 2018.
- Leymann, H. (1996), The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi” . Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi , 2 (2) , 37-46 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16336/171026>
- Özler, D. E., Giderler Atalay, C. ve Dil Şahin, M. (2008). Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.22, <http://uvt.ulakbilimigov.tr> (Erişim Tarihi:06.02.2010).
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi . Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi , 2010 (1) , 81-89 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10218/125608>
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tutar Hasan, İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, 2003, Ankara.
- 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.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. ve Eken, M. (2014). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*,4 (8), 13-30.
- Yılmaz, H. ve Kaymaz, A. (2016). Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz) . *Denetim*, (14), 73-81. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/denetisim/issue/22467/240296>