

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Esra YÜCEL

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMEN VELİ İLİŞKİLERİNDE VELİYE
YÖNELİK MOBBİNG EYLEMLERİ (Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği)**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Esra YÜCEL

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMEN VELİ İLİŞKİLERİNDE VELİYE
YÖNELİK MOBBİNG EYLEMLERİ (Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği)**

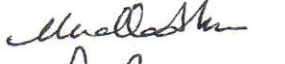
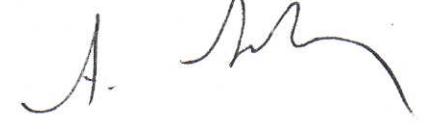

Danışman:
Doç.Dr.Ali SABANCI

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra YÜCEL'in bu çalışması, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Merve BİLGİN AKSU 
Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Ali SABANCI 
Üye : Prof. Dr. Ayşe Kuruözüm 

Tez Konusu: İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde
Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri (Antalya İli İlköğretim
Okulları Örneği)

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 17.6./2011

Mezuniyet Tarihi :/...../2011

Prof.Dr.Mehmet ŞEN
Müdür

.....

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVEDE PSİKOLOJİK YILDIRMA

1.1. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi, Tanımı ve Tipolojisi	2
1.1.1. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi	3
1.1.2. Yıldırma Kavramına İlişkin Farklı Tanımlamalar	3
1.1.3. Yıldırmanın Tipolojisi	5
1.2. Yıldırmanın Ortaya Çıkış Nedenleri.....	7
1.2.1. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Kişilik Faktörü	8
1.2.1.1. Yıldırma Mağdurunun Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler	8
1.2.1.2. Yıldırma Uygulayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	9
1.2.2. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Örgüt Faktörü	11
1.2.3. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Örgüt Dışı Nedenler	13

İKİNCİ BÖLÜM

YILDIRMA SÜRECİ

2.1. Yıldırma Eylemlerinin Sınıflandırılması	14
2.2. Yıldırma Sürecinin Aşamaları	17
2.2.1. Tanımlama	18
2.2.2. Anlaşmazlık	19
2.2.3. Saldırganlık	19
2.2.4. Kurumsal Güç	19
2.2.5. İşine Son Verme	20
2.3. Yıldırmanın Ayırt Edici Özellikleri: Sıklık ve Uzun Sürelilik	20

2.4. Yıldırma Sürecinin Aşamaları	21
2.5. Yıldırmanın Etkileri	21
2.5.1. Yıldırmanın Mağdur Üzerindeki Etkileri	22
2.5.2. Yıldırmanın Örgüt Üzerindeki Etkileri	23
2.5.3. Yıldırmanın Toplum Üzerindeki Etkileri	24
2.6. Yıldırma ile başa çıkma yöntemleri	25
2.6.1. Yıldırma ile Mücadelede Kullanılabilecek Bireysel Yöntemler	25
2.6.2. Yıldırma ile Mücadelede Kullanılabilecek Örgütsel Yöntemler	26
2.7. Yıldırma Kavramının Rakamsal Boyutları	27
2.7.1. Dünya’da yıldırma	27
2.7.2. Türkiye’de yıldırma	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYA ÜLKELERİNDE ve TÜRKİYE’DEKİ HUKUKİ DURUM ve BAŞVURULABİLECEK HUKUKİ YOLLAR

3.1. Yıldırmanın Hukuki Yönü	34
3.1.1. Dünya Ülkelerinde Yıldırma ile İlgili Hukuki Düzenlemeler	34
3.1.2. Türkiye’de Yıldırma ile İlgili Hukuki Düzenlemeler	36
3.2. Psikolojik Yıldırma Durumunda Başvurulabilecek Hukuki Yollar	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVEDE OKUL AİLE İŞBİRLİĞİ

4.1. Aile, Aile Kurumu ve Eğitim	39
4.2. Okul Aile İşbirliği	40
4.2.1. Okul- Aile- Çevre İşbirliği ile İlgili Mevzuat	40
4.2.2. Okul- Aile İşbirliğinin İlkeleri	42
4.2.3. Okul- Aile İşbirliğini Gerektiren Nedenler	43
4.2.4. Okul- Aile İşbirliğinin Engelleri	44
4.2.5. Okul- Aile İşbirliğini Sağlamanın Yolları	45
4.3. İletişim ve Eğitim	46
4.4. Öğretmen- Veli İletişimi	47
4.4.1. Öğretmen-Veli Görüşmeleri	49
4.5. İlgili Araştırmalar	51

BEŞİNCİ BÖLÜM
İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
VELİLERE UYGULADIKLARI MOBBİNG (PSİKOLOJİK YILDIRMA)
DAVRANIŞLARI

5.1. PROBLEM CÜMLESİ	58
5.2. ALT PROBLEMLER	58
5.3. SINIRLILIKLAR.....	59
5.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	59
5.4.1. Araştırmanın Çalışma Grubu	59
5.4.2. Veri Toplama Araçları	61
5.4.3. Verilerin Toplanması	64
5.4.4. Verilerin Analizi	64
5.5. BULGULAR ve YORUMLAR	66
5.5.1. Velilerin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Meslek ve Çocuğun Okuduğu Sınıf Değişkenlerine Göre Dağılımı	67
5.5.2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu, Meslek Yılı, Kadro Durumu ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Dağılımı	68
5.5.3. Öğretmen Görüşlerine Göre, Psikolojik Yıldırmanın Tanımı	69
5.5.4. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Gösterebileceği Yıldırma Davranışları	71
5.5.5. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları ...	73
5.5.6. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Görüşme ve Konuşma İsteklerine Cevap Verme Durumunda Gösterdiği Yıldırma Davranışları	75
5.5.7. Velilerin Algılarına Göre, İletişim Sırasında Öğretmenlerin Gösterdiği Yıldırma Davranışları	77
5.5.8. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Kendini İfade Etmesi Durumunda Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları	79
5.5.9. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Rahatsız Eden Davranışları	81
5.5.10. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Kendilerini İfade Etme Aşamasında Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları ...	83

5.5.11. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Toplum İçindeki Yıldırma Davranışları	85
5.5.12. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Yıldırma Davranışları	86
5.5.13. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları.....	88
5.5.14. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görevden Sonraki Yıldırma Davranışları.....	90
5.5.15. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelere Yönelik Yıldırma Davranışları	91
5.5.16. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelere Yönelik Yıldırma Davranışları	93
5.5.17. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Durumundaki Yıldırma Davranışları	95
5.5.18. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Davranışları	96
5.5.19. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görüş ve Önerilere Karşı Yıldırma Davranışları	97
5.5.20. Velilerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları.....	99
5.5.21. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları	101
5.5.22. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenler Tarafından Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu	102
5.5.23. Velilerin Algılarına Göre, Öğrencinin Sınıf Değişimi İçin Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterdiği Yıldırma Davranışları.....	103
5.5.24. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Veliyi Okuldan Uzaklaştırmak İçin Gösterdiği Yıldırma Davranışları	104
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	105
KAYNAKÇA.....	113

EKLER	123
EK 1. Yarı Yapılandırılmış Veli Görüşme Formu	123
EK 2. Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu	125
EK 3. Araştırma İzin Belgesi	127
ÖZGEÇMİŞ	131

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo.5.1. Velilerin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Meslek ve Çocuğun Okuduğu Sınıf Değişkenlerine Göre Dağılımı	67
Tablo.5.2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu, Meslek Yılı, Kadro Durumu ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	68
Tablo.5.3. Öğretmen Görüşlerine Göre, Psikolojik Yıldırmanın Tanımı	69
Tablo.5.4. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Veliyi Karşılama Durumunda Gösterebileceği Yıldırma Davranışları	71
Tablo.5.5. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları ...	73
Tablo.5.6. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Görüşme ve Konuşma İsteklerine Cevap Verme Durumunda Gösterdiği Yıldırma Davranışları	75
Tablo.5.7. Velilerin Algılarına Göre, İletişim Sırasında Öğretmenlerin Gösterdiği Yıldırma Davranışları	77
Tablo.5.8. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Kendini İfade Etmesi Durumunda Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları.....	79
Tablo.5.9. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Rahatsız Eden Davranışları	81
Tablo.5.10. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Kendilerini İfade Etme Aşamasında Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları.....	83
Tablo.5.11. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Toplum İçindeki Yıldırma Davranışları.....	85
Tablo.5.12. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Yıldırma Davranışları	86
Tablo.5.13. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları.....	88
Tablo.5.14. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görevden Sonraki Yıldırma Davranışları	90
Tablo.5.15. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelere Yönelik Yıldırma Davranışları	91

Tablo.5.16. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelerdeki Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları.....	93
Tablo.5.17. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Durumundaki Yıldırma Davranışları	95
Tablo.5.18. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Davranışları	96
Tablo.5.19. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görüş ve Önerilere Karşı Yıldırma Davranışları	97
Tablo.5.20. Velilerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları.....	99
Tablo.5.21. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları.....	101
Tablo.5.22. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenler Tarafından Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu	102
Tablo.5.23. Velilerin Algılarına Göre, Öğrencinin Sınıf Değişimi İçin Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterdiği Yıldırma Davranışları	103
Tablo.5.24. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Veliyi Okuldan Uzaklaştırmak İçin Gösterdiği Yıldırma Davranışları	104
Tablo 6.1. Öğretmen Algılarına Göre, Öğretmen Veli İlişkilerinde Mobbing Kavramı İçinde Değerlendirilebilecek Tutum ve Davranışlar.....	109
Tablo 6.2. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmen Veli İlişkilerinde Mobbing Kavramı İçinde Değerlendirilebilecek Tutum ve Davranışlar.....	110

ÖZET

Çalışmamızda, ilköğretim okullarında öğretmen veli ilişkisinde mobbing kavramının incelenmesi ele alınmıştır. Araştırma, 2010–2011 yılında Antalya ili ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ve aynı okullarda öğrenim görmekte olan öğrencileri bulunan velilerin mobbing kavramı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Araştırmaya katılacak okullar “maksimum çeşitlilik örnekleme” ile belirlenmiştir. Araştırmaya katılan sekiz öğretmenle “rasgele örneklem” ve sekiz veli ile “ölçüt örnekleme” kullanılarak görüşülmüştür. İki ayrı yarı yapılandırılmış soru formu hazırlanmış olup, karşılaştırma yapabilmek için soruların paralel olmasına özen gösterilmiştir. Yapılan nitel çalışmada ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmeler içerik analizi ile çözümlenmiş ve verilerin yüzde frekans değerleri ile örnek cevaplar verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilere dayanarak, öğretmenlerin velilere yıldırma davranışları uyguladıkları söylenebilir. Bu yıldırma davranışlarından bazıları şunlardır: Kaba davranışlar, kendi doğrularında ısrar etmek, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, gereksiz yere öğüt vermek, bireyi aşağılamak. Nitekim öğretmenler de bu tür davranışları, yıldırma eylemleri olarak tanımlamışlardır.

Bu çalışma öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan mobbing davranışlarının belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Yönetiminde Mobbing

SUMMARY
MOBBING ATTEMPTIONS THROUGH PARENTS BY TEACHERS AT
ELEMANTARY SCHOOLS (ANTALYA CITY ELEMANTARY SCHOOLS
SAMPLE)

In our study, investigation of the “mobbing” phrase between teachers and parents is determined. The observation contains the views of the teachers working at Antalya city elementary schools and the parents whose children are students at those in 2010- 2011. The schools have been according to “maximum variety illustration” method. It has been interviewed with eight teachers who are in the investigation by “random illustration” method and with eight parents by “criterion illustration”. It has been made out two different but semi built question form and to make a comparison, it has been paid attention for the paralellism of the questions. Voice recorder has been taken part in qualitative study. Interviews have been sorted out by content analysis and correct answers have been unfolded with the percentage of frequency.

Upon the bases of data extracted from the investigation, it can be said that the teachers have applied harassment behaviours to the parents. Some of those harassment are: being rude, insisting on own truth, intentional malicious behaviours, advising in vain, insulting. Thus, the teachers have been described those kind of behaviors as harassment.

That study has an importance in determining the mobbing behaviours that are between teachers and parents.

Key words: Mobbing in education management.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan veliye yönelik yıldırma davranışları ele alınarak incelenmiştir. Çalışmanın tüm aşamalarında bana vakit ayıran, olumlu eleştirileri ve tavsiyeleriyle beni cesaretlendiren değerli hocam Doç. Dr. Ali SABANCI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimde bilgi ve tecrübeleriyle yetişmemde emeği olan değerli hocalarım Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU, Doç.Dr. İlhan GÜNBAYI, Yrd.Doç.Dr. Türkan MUSTAN AKSU, Yrd.Doç.Dr. Kemal KAYIKÇI ve Yrd.Doç.Dr. Cem GÜZELLER'e çok teşekkür ederim.

Sevgili arkadaşım Şehnaz; senin desteğin, yüreklendirmelerin olmasaydı başaramazdım, teşekkürler.

Sevgili anneciğim ve babacığım....Seçme şansım olsaydı yine sizin çocuğunuz olmayı isterdim. Her şey için minnettarım.

Esra YÜCEL

GİRİŞ

Günümüzde çalışma yaşamında sıkça rastlanan bedensel ve zihinsel sorunların profesyoneller tarafından farklı bilim dalları çerçevesinde incelenmesiyle birlikte, birçok araştırmacı bu konuda ortak bir nokta olan “psikolojik yıldırma (mobbing)” konusu üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Çünkü mobbinge maruz kalan çalışanlar ortak bulgular göstermekte ve bu bulguların çalışma hayatına oldukça olumsuz etkileri bulunmaktadır (Acar ve Dündar, 2008).

İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing), örgütsel sağlığı bozan, çalışanların iş tatminini ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur (Tutar, 2004). Bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları son derece ağır olabilen bu işyeri olgusunun, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşandığı, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarılmaktan kaçınıldığı, adeta bilinmezden gelindiğini söylemek mümkündür (Tınaz, 2008).

Örgüt; teknoloji, insan ve insanların birbirlerine ya da işlerine karşın ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşmuş bir istemdir (Balcı, 2002). Örgütlerin belirledikleri amaçları gerçekleştirebilmeleri için örgüt içinde etkili bir iletişim ağı kurmaları zorunludur. Her örgüt, önceden belirlenmiş bir takım amaçların gerçekleştirmek için kurulur ve bu amaçları gerçekleştirmek için çalışır. Okul da önceden belirlenen eğitim hedeflerinin gerçekleştirmek üzere kurulmuş, bir eğitim örgütüdür. Yönetim ve örgüt yapılarının giderek daha da karmaşıklaşması ve farklılaşması hem örgüt içindeki çalışanlarla hem de örgüt dışında kişilerle karmaşık ilişkiler ağının oluşmasına yol açmıştır (Demir, 2003). Buna, öğretmen veli ilişkisinde yaşanan yıldırma davranışları örnek olarak verilebilir. Öğretmen tarafından uygulanan kasıtlı kötü niyetli davranışlardan oluşan psikolojik yıldırma davranışları, velinin okuldan uzaklaşmasına neden olur. Bu ise okul aile işbirliği adına doğabilecek kötü sonuçlardan biridir.

Öğrencilerin başarısını artırmak, onların sağlıklı birer birey olarak yetişmesini sağlamak hem okulun hem de ailelerin ortak sorunudur (Kolay, 2004). Hemen hemen tüm eğitim kurumları çocukların eğitimine ailelerin de katılması gerektiğini düşünmektedir. Bu da bu iki bileşenin sürekli iletişim ve işbirliği içinde olması ile mümkün olabilir. Ailelerin okula destek olmasını, öğretmene güven duymasını, çocukların okula karşı olumlu tutumlar geliştirmesini sağlamak öğretmenin aileyle kuracağı ilişki ve işbirliği ile mümkündür (Oktay, 1999). Öğretmenin veli ile doğru iletişim kurması bu noktada çok önemlidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVDE PSİKOLOJİK YILDIRMA

Bu bölümde yıldırma kavramının tarihsel gelişimi, tanımı ve tipolojisi ile yıldırmanın ortaya çıkış nedenlerine ilişkin kuramsal bir çerçevenin çizilmesi hedeflenmektedir.

1.1. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi, Tanımı ve Tipolojisi

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmektedir (Tınaz, 2008). İşyerinde psikolojik yıldırma veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir kavramdır (Acar ve Dünder, 2008).

Örgütlerde “mobbing”, “bullying” veya “harrassment” kavramları ile ifade edilmeye çalışılan psikolojik şiddet olgusu, çalışanların tatminsizliği, stres altında ve işyerlerini terk etme eğiliminde olmaları gibi sonuçlar verebilen ciddi bir örgütsel sorun olarak son zamanlarda sıkça karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik şiddet, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmakta ve temelde iş görenlere psikolojik baskı uygulayarak işlerini terk etmeye zorlamak amacını taşımaktadır (Aydın ve diğerleri, 2007).

Psikolojik tacizin aslında çalışanlar arasında yaşanan psikolojik bir savaş olduğu söylenebilir. Yaşanan bu psikolojik savaş, iki olguyu kapsamaktadır (Hirigoyen, 2000):

- a. Kısa sürede ortaya çıkan ve çalışanlar tarafından genellikle kabul edilmeyen, yetkinin kötü kullanımı,
- b. Daha kurnazca düzenlenen ama bir o kadar da zarar veren sapkın istismar.

1.1.1. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı, ilk olarak 60'lı yıllarda tanınmış Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından “hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları” açıklamak üzere kullanılmıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar arasındaki kabadayılık ve zorbalık içeren davranışları incelemiş ve mobbing sözcüğünü kullanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003). İş yaşamında mobbing kavramının ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2008).

Leymann'a göre, psikolojik tacizin kişiler arası rekabetin yarattığı psikolojik ve duygusal bir baskı aracıdır. Ancak Leymann psikolojik tutum ve davranışları işyeri ortamında meydana gelen diğer şiddet davranışlarından özellikle ayırmak gerektiğini bildirmektedir. Buna göre, psikolojik taciz çoğunlukla açık bir amaca uygun olarak belli bir periyotta ve sürekli olarak tekrarlanan kasıtlı tutum ve davranışları ifade etmektedir (Akgeyik ve diğerleri 2009). Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır (Tınaz, 2008).

Yönetim ve çalışma psikolojisi alanında “işyeri saldırganlığı” (workplace aggression), işyeri şiddeti” (workplace violence), “işyeri istismarı” (workplace abuse), “mağduriyet” (victimization), “taciz” (harassment) ve “psikolojik taciz” (mobbing ve bullying) gibi kavramlar eşanlamlı olarak kullanılabilir. Bu kavramların ortak paydası işyerinde işlenen şiddet olgusunu içermeleridir (Akgeyik ve Güngör, 2009). Araştırma, yıldırma kavramına ilişkin farklı tanımlamalar ile devam etmektedir.

1.1.2. Yıldırma Kavramına İlişkin Farklı Tanımlamalar

İşyeri terörü, duygusal taciz vb. kavramlarla da ifade edilen yıldırma olgusu, işyerlerinde çalışanlara, bir veya birkaç kişi tarafından gerçekleştirilen sistemli, ahlak dışı, düşmanca davranışları ifade etmektedir (Kök, 2006). Mobbing, gündelik kullanımı içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi

uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imalar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde işleyen olumsuz bir iletişim sürecidir (Köse, 2006).

Mobbing en basit tanımlamayla duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbanıya yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan mobbing, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmaları içerir (Alparslan ve Tunç, 2009). Dünyanın hemen her yerindeki kamu ve özel sektör örgütlerinde mobbing davranışlarının çalışanlarca birbirlerine uygulandığı kabul edilmektedir. Ancak üzerinde tam olarak anlaşılmış ve ortak karara varılmış bir “mobbing” tanımının yapılamamış olması, işgörenlerin işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır (Yüçetürk, 2002b).

“Mob” sözcüğü köken olarak Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözünden gelmektedir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır. “Mob” kökünden türetilen “Mobbing” ise İngilizce’de çete, serseri grubu, aşırı şiddete yönelmiş kalabalık anlamına gelmektedir (Yüçetürk, 2002b). Fiziksel şiddet davranışlarını içermeyen psikolojik taciz kavramı, dünyanın belli başlı dillerinde çeviri yapılmaksızın “mobbing” ve “bullying” olarak yer almaktadır. Çeviri yapılmamasının nedeni bire bir karşılığının bulunamamasıdır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik- terör”, “işyerinde psikolojik- şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldıрма” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadırlar (Tınaz, 2008).

Mobbing kavramına yönelik yapılan tanımlarda ortak olan üç unsur bulunmaktadır: Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir (Çobanoğlu, 2005). Araştırma, yıldırmanın tipolojisi ile devam etmektedir.

1.1.3. Yıldırımın Tipolojisi

Leymann davranışın temel yapısına göre beş ana grupta topladığı toplam kırk beş farklı mobbing davranış özelliği tanımlamıştır (Davenport ve diğerleri, 2003). Bu beş ana başlık şöyledir:

- a. *Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme*: Üst konumundaki kişilerin mağdurun kendini ifade etme ve sergileme olanaklarını kısıtlaması. Örneğin, mağdurun sürekli sözünün kesilmesi, yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, başarılarının görmezlikten gelinmesi ve başarısızlıklarının abartılması vb.
- b. *Sosyal ilişkilerden yalıtma*: Çevresindeki insanların mağdurdan uzaklaşması, konuşmaması, sanki orda değilmiş gibi davranması vb...
- c. *Saygınlığına saldırıda bulunulmak*: İnsanların mağdurun arkasından kötü konuşması, asılsız söylentilerin ortada dolaşması, gülünç durumlara düşürülmesi ve cinsel imalar yapılması vb.
- d. *Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunmak*: Mağdura hiçbir özel görev verilmemesi veya verilen işlerin geri alınması, anlamsız işler verilmesi, işin sürekli değiştirilmesi ve mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması vb.
- e. *Doğrudan sağlığa saldırıda bulunmak*: Mağdurun fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri yapılması, fiziksel zarar görmesi ve cinsel tacize uğraması vb.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003)'ın aktardığına göre Leymann (1993) kırk beş ayrı mobbing davranışını tanımlamıştır ve bu davranışları özelliklerine göre beş grupta toplamıştır. Her duygusal taciz durumunda bütün davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Aşağıda Leymann'ın tipolojisi sıralanmaktadır:

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- a. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- b. Sözünüz sürekli kesilir.
- c. Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- d. Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- e. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- f. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- g. Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.
- h. Sözlü tehditler alırsınız.
- i. Yazılı tehditler gönderilir.

- j. Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.
- k. İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar

- a. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- b. Kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız.
- c. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- d. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- e. Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırılar

- a. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- b. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- c. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
- d. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- e. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- f. Bir özrünüzle alay edilir.
- g. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.
- h. Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir.
- i. Özel yaşamınızla alay edilir.
- j. Milliyetinizle alay edilir.
- k. Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- l. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- m. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- n. Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

- a. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- b. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız.
- c. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
- d. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- e. İşiniz sürekli değiştirilir.
- f. Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
- g. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- h. Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.

- i. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

- a. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- b. Fiziksel şiddet tahminleri yapılır.
- c. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- d. Fiziksel zarar verilir.
- e. Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Araştırma, yıldırmanın ortaya çıkış nedenleri ile devam etmektedir.

1.2. Yıldırmanın Ortaya Çıkış Nedenleri

Psikolojik taciz, çalışma hayatındaki gelişmelere ve yasal düzenlemelere rağmen varlığını sürdürebilmektedir. Çünkü (Davenport ve diğerleri, 2003);

- a. Bu olumsuz davranışlar görmezden gelinip hoş görülmede hatta yönetim tarafından teşvik edilmektedir.
- b. Bu davranış şekilleri, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi tanımlanmakta ve ayrı bir tanımlamaya gidilmemektedir.
- c. Kurbanlar, genellikle kendilerini tükenmiş hissettiklerinden yasal yollara başvurmakta kendilerini savunmamaktadırlar.

Mobbing etkenlerini öğelerine ayırdığımızda, ortaya çıkan tablonun, içinde simgesel şiddet, ötekileştirme, yabancılaştırma, yalnızlaştırma, yıldırma gibi olumsuz ilişki süreçlerini barındırdığı görülmektedir (Köse, 2006). Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Mobbing mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama henüz geliştirilmiş değildir. Çalışma yaşamında herkes, mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Güçlü ve mücadeleci, işini başarıyla sürdüren bir işgören, yarın onun, kendisine rakip olmasından korkan amirinin mobbing davranışına maruz kalabilir. Bir başka olguda işgören, örgüt kültürü ve yapısından kaynaklanan herhangi bir nedenden veya kendi kişiliğinin sapkınlığının yansımaları olarak başkalarına yönelttiği davranışlarla, mobbing uygulayıcısı konumuna gelebilir. Bir diğer olguda ise birey, mobbingi uygulayan ve mobbinge maruz kalan bir çatışma sürecinde kendini, izleyici konumunda ve belki de bir süre sonra mobbing uygulayıcısının ortağı olarak bulabilir (Tınaz, 2008). Araştırma, yıldırma oluşumunun nedeni olarak kişilik faktörü başlığıyla devam etmektedir.

1.2.1. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Kişilik Faktörü

Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş ve Baltaş, 1998). Kişilerin duygusal taciz uygulama ve buna maruz kalma durumlarında belirleyici olan etken, onların kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin duygusal tacize karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004).

1.2.1.1. Yıldırma Mağdurunun Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler

Mobbing-psikolojik yıldırmaya maruz kalanların ayırt edici özellikleri yoktur, tüm çalışanlar psikolojik yıldırmaya uğrayabilir. Mağdurun kişilik özellikleri, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri incelenmiş ancak bu konuda anlamlı sonuçlar bildirilmemiştir. Bir kişinin yüksek performans göstermesinden dolayı yıldırılmasına dair açıklama ve yorumlar fazladır. Buna göre yıldırmaya maruz kalanlar, çoğunlukla yüksek idealli, çalışkan, dürüst, üretken insanlardır ve iş yaşamında başarıları kıskanıldığından ilerlemeleri engellenmeye çalışılır. Örgütsel yapılanmadan, iş kaybı korkusundan, çalışma arkadaşlarının destek olmamasından, çatışma ortamına girmekten çekinmesinden dolayı mağdurun yıldırmaya uğrama sürecinin devam ettiği düşünülmektedir (Gül, 2009).

Mobbing mağdurları genellikle aşırı endişeli, ihtiyatlı, sözlerinin yanlış anlaşılma ve kötü niyetle çarpıtılma endişesini daha fazla duyarlar. Tek güvenceleri dürüstlükleri ve iyi niyetleridir. Mağdurların iyi niyetleri ve kendi sınırları içinde yaşamaları, mobbingcileri cesaretlendiren bir durumdur. İyi niyetleri ve sabırları “zaaf”, yakınlaşma çabaları mobbingci katında “yer edinme” endişesi olarak algılanır (Tutar, 2004).

Hedef haline gelen kişilerde şu ortak özellikler bulunmaktadır (Arpacıoğlu, 2004):

- a. İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan,
- b. İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen,
- c. Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen,
- d. Dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık,
- e. Bağımsız ve yaratıcı,
- f. Zorbanın yeteneklerinden üstün özelliklere sahip,
- g. Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,
- h. Kendini sürekli geliştiren, başarılı, azimli, zeki,

- i. İşyerinin menfaatini ve ismini öne alan, kendi başarısından söz etmeye gerek duymayan,
- j. Bilgisini cömertçe paylaşan,
- k. Yüksek bir “onur” duygusu taşıyan,
- l. Haksızlığa dayanamayan, ama kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- m. Mükemmelci olduğu için, her konuda önce kendisini sorumlu tutan,
- n. Suçlandığı anda, suçlu olmasa bile kolayca af dileyen,
- o. “Hayır” demekte zorlanan,
- p. Öfkesini ifade etmek yerine içine atan,
- q. Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- r. Kendi değerini bilmeyen ya da sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen çalışan, zorbanın çekimine karşı koyamadığı hedef olmaktadır; çünkü bu kişi çoğunlukla onun koltuğunu tehdit etmekte, yetersizliklerini ortaya çıkarmakta ve sistemi sorgulamaktadır.

1.2.1.2. Yıldırma Uygulayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Mobbing- psikolojik yıldırma uygulayanlar, genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen, asıl kimliklerini bir maske ardında gizleyen kişilerdir. Bu kişiler, mağdurun kişiliğine ve mesleki onuruna yönelttikleri lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarla kendilerinin yüceltiğini, böylece yerlerini sağlamlaştırarak güçlerini arttırdıklarını düşünürler (Gül, 2009). Mobbing uygulayanlar genel olarak; ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik karakterli insanlardır. Suçlayıcı ve yargılayıcıdır; bu nedenle sürekli olumsuz senaryolar kurarlar. Bu senaryonun oyuncusunu bulmakta zorluk çekmezler. Senaryolar, gerilim ve şiddetle doludur. Oyuncunun yanında kendisini koruyacak ve yerine göre kendi yerine oynayacak “figüran”lara ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle rol yapmaları doğal halleridir (Tutar, 2004).

Mobbing uygulayanlar, kendilerini fazla tanımazlar; kendileriyle birlikte hareket eden(ler)in güçlerine göre kendilerini güçlü hissedebildikleri gibi, bunların olmaması durumunda kendilerini aşırı zayıf ve savunmasız hissederler. Bu ikili tutumları onların kendileriyle ve mağdurla ilgili her tür tutum ve davranışı abartmalarına neden olur (Tutar, 2004).

Mobbing uygulayan, toplumsal ve örgütsel değerlere bağlı olmadığı için, bu nedenle ahlâki olgunluğa da sahip değildir. Dolayısıyla ahlâk ilkelerine göre doğru ve yanlış davranışlar konusunda akla uygun kararlar verebilecek gelişmişlik düzeyi göstermez. Ahlâki zafiyeti mobbing uygulayan kişiyi kendisinden zayıflara karşı zalim, kendisinden güçlülerin istek ve emirlerine karşı aşırı uysallık göstermeye iter. Psikolojik yıldırma uygulayıcılarının

amacı, kurbanı kendi iradesine bağımlı hale getirip, kişiliğini tartışmasız kabul etmesini sağlamaktır. Kişi bu yolla, kurbanın kendisine olan saygısını yitirerek, benliğini öldürerek, kendisine karşı saygılı ve terbiyeli olmasını ve koşulsuz itaati sağlamayı amaçlamaktadır (Tutar, 2004).

Saldırgan, örgüt içinde zorbalık yapmaktan hoşlanan birileri olabilir ve böyle kişiler gruptan dışlanan farklı kişileri gözlerine kolayca kestirebilir. Böyle bir saldırgan, gözüne kestirdiği kişiyle sorununu ortaklaşa müzakere etme yerine, onu inceden yıldırmanın yolunu arar. Bunu yaparken çevredekilerin ve mağdurun neler hissedeceğini de çok iyi bilir, ancak bunu umursamaz. Saldırgan kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde zalimce ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı anda hem hoşsohbet hem de kötü niyetlidir. Ancak modern hayatta bu tip kişiler “iyi insan” veya “sevgili kişiler” olarak kabul edilir. Diğer yandan, saldırgan “Dr Jekyll ve Mr. Hyde” gibi de olabilir. İşyerinde bir yandan üstlerine karşı nazik ve güler yüzlü davranan, diğer yandan meslektaşlarına ve astlarına karşı nezaket altında inceden düşmanca davranan kişilere rastlanır. Biri ortaya çıkıp da böyle biri tarafından yıldırılmaya çalışıldığını iddia ettiğinde, böylesine kibar birine iftira ediyormuş gibi suçlanır. Çünkü söz konusu kişinin bir saldırgan olduğuna inanılmaz. Burada yıldırılıyor olmaktan daha kötü olan, böyle kibar ve güler yüzlü bir saldırgan tarafından yıldırılmaktır. Çünkü böyle bir durumda, mağdur durumu açığa çıkarır çıkarmaz, kötü niyetli bir iftiracı olarak görülecektir (Gökçe, 2006).

İşi değil, insanları kontrol etmeye çalışırlar. İkiyüzlü, saldırgan, rakiplerini takip ederler ve temkinlidirler. Fırsat kollayıp, amirlerine rakiplerini eleştirirler. Yanıltmak için kurbanlara samimi davranırlar. Görünüşe önem verirler. Sakin, ilgili, düşünceli ve her zaman her şeye hâkim görünmek isterler. Yanında çalışanlara karşı resmi, gergin ve kaba davranarak, onlarla arasına mesafe koyabilirler (Baykal, 2005).

Duygusal tacizciler, örgütteki hiyerarşi basamaklarını kendi performansı ile çıkmak yerine, yoluna çıkanı yok ederek yükselmek ister. Başarılı olamayacağını düşünür ve bu nedenle de rakiplerini yok etmeye yönelir. Kendi eksikliğini etrafındakilere saldırarak gizlemeye çalışır. Yeteneksizliğini ve hatalarını örtmek için günah keçilerine ihtiyaç duyar. Duygusal tacizci örgütü, kendisini her ne pahasına olursa olsun başarıya ve iyi bir hayata ulaştıracak bir araç olarak görmektedir. Bunu sağlayabilmek için de rakiplerini ve kendisine rakip olabilecekleri kontrol etmeye ve sindirmeye çalışır, çünkü onları yolunda bir engel olarak görmektedir (Baykal, 2005).

Bu konuda araştırmalarıyla tanınan Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Davenport ve diğerleri, 2003):

- a. Antipatik kişiliklidirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sınırlı bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.
- b. Narsist kişiliğe sahiptirler: Klinik olarak sosyal özürü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur.
- c. Tehdit altında benmerkezcidirler: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoş gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artırma potansiyeli taşır.
- d. Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Yıldırma bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için insiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadırlar. Sürekli kural hatırlatır, yeni yeni kurallar koyarlar.
- e. Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de “mobbing” aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

1.2.2. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Örgüt Faktörü

Örgütlerdeki duygusal taciz her yaştaki çalışan için önemli bir sorundur ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. Başka bir ifadeyle, duygusal taciz yaklaşık tüm örgütlerde görülen ve etkileri örgütte görevli tüm çalışanların etkilenme riski altında bulunduğu önemli bir örgütsel sorundur (Aktop, 2006).

Örgütün yapısı, işyerinde yıldırma yaşanmasında önemli rol oynar. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde, yıldırma ortaya çıkaracak bir kültürel yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde insan faktörü göz ardı edilir. Diğer yandan, büyük örgütlerde, küçük olanlara oranla daha sık yıldırma yaşanmaktadır. Çünkü geniş örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışlar, küçük olanlara göre daha kolay gizlenebilir. Yıldırma ile iş atmosferi ve işin tipi de ilişkilidir. İdari işlerde ve hizmet sektöründe çalışanlar, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe yaşayanlara oranla daha fazla yıldırılmaktadır. İşin yetersiz örgütlendiği örgütlerde ve iş doyumu olmayan örgütlerde yıldırmanın gelişmesi daha büyük bir olasılıktır (Gökçe, 2006).

Hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, “çatışma yönetimi”nin etkisizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınmaması, mobbing olgusunu destekleyen faktörlerdir. Mobbingin şiddetli bir şekilde yaşandığı örgütlerde iletişim yukarıya doğru akmamaktadır. Mobbinge kaynaklık eden

faktörlerin başında gelen çatışma bireysel, grupsal ve örgütsel olabilir. Örgüt düzeyindeki çatışmalar, iletişim, otorite yapısı, liderlik tarzı, yönetsel davranış vb. çatışmaya neden olabilmektedir. Örgütlerde çatışmanın kaynakları çok çeşitli olabilir; söz konusu kaynakları şu şekilde sıralanabilir (Tutar, 2004):

- a. İşlevsel ve görevsel bağlılık,
- b. Kaynakların paylaşımı,
- c. Amaç farklılıkları,
- d. Algılama ve yorumlama farklılıkları,
- e. Yönetsel belirsizlikler,
- f. İletişim engelleri,
- g. Yönetim biçimleri,
- h. Bireysel özellikler,
- i. Liderlik tarzı.

Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin mobbing konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körüklemektedir. Mobbing, örgütlerde bulaşıcı hastalık gibidir. Önleyici tedbirler alınmadığında yaygınlaşacak ve tüm topluma zarar verici hale gelecektir. Bu durumda örgüte olan güveni dolayısıyla, çalışanların örgüte bağlılığını, motivasyonunu, tatminini azaltacak, çalışma ortamını stresli bir hale getirerek, iş verimliliğini düşürecektir. Bireyin kıskançlık, hırs, rekabet, saldırganlık gibi psikopatolojik davranışlar göstermesi ve örgütlerin de bu tür kişilere zemin hazırlaması örgütte travmalara yol açacaktır. Bu nedenlerle örgütlerin duygusal iklimi kontrolü, duyarlılık eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimlerine önem vermeleri gerekmektedir (Kirel, 2007).

İşyerinde psikolojik tacizin farklı biçimlerde ortaya çıkabilmesine karşın genel olarak işyerinde fiziksel olmayan tutum ve davranışların sürekli bir biçimde yinelenerek bireyin kişisel bütünlüğünü ve kendine güvenini tahrip etmeyi amaçlayan bir çerçevede somutlaşmaktadır. Bu davranışlar, genellikle kasıtlı olarak yapılmakla birlikte, zaman zaman da yönetim hatalarından kaynaklanmaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2009). Yönetici, sahip olduğu otoritenin kendisine değil, örgütteki rolüne verildiğini unutmamalı; otoritesini çalışanların hataları veya eksikleri olduğunda kullanmalıdır. Çünkü yöneticinin otoritesini kullanmasındaki özensizlik yıldırımaya yol açabilir (Gökçe, 2006).

1.2.3. Yıldırma Oluşumunun Nedeni Olarak Örgüt Dışı Nedenler

Ekonomik kriz dönemlerinde firmalar küçülme politikaları uygulamaktadırlar. Böyle dönemlerde kişiyi, kendi rızası ile işten ayrılmaya zorlamak için planlı bir yıldırma hareketi başlatılır. Süreç örgüt stratejisinin bir parçası olarak uygulanmaktadır. Örgütler bu konuda yasal sınırları zorlayıp acımasız tavırlar sergileyebilmektedirler (Çobanoğlu, 2005). Çalışma, ikinci bölüm olan yıldırma süreci ile devam etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YILDIRMA SÜRECİ

Bu bölümde; yıldırma eylemlerinin sınıflandırılması, yıldırma sürecinin aşamaları, yıldırmanın ayırt edici özellikleri, dereceleri, etkileri, yıldırma ile başa çıkma yöntemleri ve yıldırma kavramının rakamsal boyutları ile ilgili kuramsal bir çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir.

2.1. Yıldırma Eylemlerinin Sınıflandırılması

İşyerinde yıldırmaya yol açan saldırgan davranışlar ülkeden ülkeye, toplumdan topluma değişim gösterebileceği gibi, işyerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. Bu nedenle, yıldırma üzerinde çalışmanın en büyük zorluğu, öncelikle yıldırmayı tanımlayabilmek ve yıldırıcı davranışlara karar verebilmektir. Toplumlar arasındaki kültürel farklar insan ilişkilerine yansdığından, işyerlerinde yaşanan yıldırmayı ve buna yol açan davranışları belirlemede kültürel farklar gözetenmelidir. Bu nedenle işyerinde yıldırmayı tanımlamada ve yıldırmaya yol açacak davranışları belirlemede evrensel ölçütler getirmeyi değil araştırmanın yapılacağı toplumun, hatta işyerinin özelliğini göz önüne almak gerekir (Gökçe, 2006).

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve psikolojik tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir (Tınaz, 2008). Çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırı bulunmayan yıldırma davranışları, bir örgütsel psiko-şiddet biçimidir. Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan yıldırma, iş tatminsizliğinin, örgütsel çatışma ve verimsizliğin temel kaynağı olarak görülmektedir (Kök, 2006). Gündelik kullanımı içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imalar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde işleyen olumsuz bir iletişim sürecidir (Köse, 2006).

Psikolojik taciz davranışlarının nihai amacı, hedef alınan kişi ya da kişileri duygusal açıdan yıpratmak, zayıflatmak ve yıldırmaktır. Burada özellikle vurgulanması gereken psikolojik taciz mağdura doğrudan zarar veren fiziksel saldırıları içermemesidir. Ancak sürdürülen duygusal yıpratma zamanla kişilerin psikolojileri yanında fiziksel ve biyolojik ritimlerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bu tür davranışları gerçekleştiren kişiler hedeflerine ulaşmak için birçok farklı psikolojik taciz tutum ve davranışı geliştirebilmektedirler (Akgeyik ve diğerleri, 2009).

İşyerindeki duygusal saldırı ve taciz anlamındaki mobbing olgusu, simgesel şiddet ve örgüt içi iletişimde bir parçalanmanın; bireylerarası iletişim açısından ise, empatik duyusun yitirilmesinin bir sonucudur. Kişiler arası iletişimde eksikliği duyulan otantiklikle de açıklanabilecek olan kişilerarası çatışmaların mobbing sürecini hızlandırdığı, ötekinin varlığına ilişkin önyargılı kabulün çoğunlukla dışlama, fiziksel ve sosyal bir izolasyonla son bulduğu, saldırgan davranışların aynı zamanda beraberinde örgüt içi ahenkte bir bozulmayı getirdiği, moral bakımından ise, çalışanların özgüven ve öz-saygılarında bir azalmaya neden olduğu ve sonuç olarak, tüm bu olumsuz gelişmelerin duygusal taciz eylemini beslediği ortadadır (Köse, 2006).

Mobbing, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şiddet türünde, işyerinde saldırgan bir bireyin, işini daha iyi yapabilecek yetenek ve güce sahip bir başka bireye veya bir grup bireye karşı, çalışma yaşamını zorlaştırıcı bir takım davranışları sergilemesi söz konusudur. Saldırı amaçlı bu davranışlardan bazıları aşağıda belirtilmektedir:

- a. Kin gütmek,
- b. Acımasız ve zalimce davranışlar,
- c. Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,
- d. Aşağılayıcı davranışlar,
- e. Sarsmak,
- f. Bağırıp çağırarak iş yaptırmak,
- g. Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,
- h. Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- i. Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,
- j. Gereksiz sorularla rahatsız etmek,
- k. İşletme içinde daha yetkili konuma gelebilmek için başkalarının sorumluluklarını ellerinden almak (Tınaz, 2008).

Çobanoğlu (2005)'na göre işletmelerde ve kurumlarda görülen yaygın mobbing davranışları şunlardır:

- a. Yapılan işler sürekli eleştirilir.
- b. Kişi umursanmaz ve sanki yokmuş gibi davranılır.
- c. Dini ve siyasi görüşleriyle alay edilir.
- d. Hakkında asılsız söylentiler çıkarılır.
- e. Hareketleri taklit edilmek suretiyle gülünç duruma düşürülür.
- f. Cinsel imalarda ya da sözlü cinsel tacizde bulunulur.
- g. Verilen işler geri alınır. Kişinin kendine güveni sarsılır.

- h. Kişinin itibarını ve kariyerini zedelemek için yeteneği dışında işler verilir.
- i. Psikolojik ve fiziksel olarak ağır işlerde görevlendirilir.

Mobbingin davranışsal belirtilerini Tınaz (2008), şu şekilde sıralamıştır:

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

Mobbingin hiyerarşi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşebilecek bir olgu olduğu, bu nedenle çalışan herkesin mobbinge maruz kalabilme riskinin bulunduğu söylenebilmektedir (Bahçe, 2007). Bu çalışma, yıldırma sürecinin aşamaları ile devam etmektedir.

2.2. Yıldırma Sürecinin Aşamaları

Örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlâk dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2008).

Çoğunlukla yavaş gelişmesi nedeniyle psikolojik şiddet sürecinin ilk başlarında çalışan, yaşadığı sorunu tanımlama ve sorunun nedenlerini belirleme güçlüğü çeker. Uzun bir süre boyunca (en az altı ay) ve belirli aralıklarla (en az haftada bir) çalışanın işyerindeki davranışları ve yaşam tarzı başkalarının önünde alay konusu olur, aşağılanır, başkalarıyla iletişim kurma olanakları engellenir ya da yaptığı iş eleştirilir. Ancak çalışan, kendisine yöneltilen bu sinsi, örtük ve düşmanca davranışlara karşılık vermekte güçlük çeker, kendini çaresiz ve savunmasız bir halde hisseder. Kişiliği, iş güvencesizliği, saldırganın/saldırganların örgüt içindeki güçlü konumları, yaşadıklarına tanıklık eden olmaması ya da tanıkların tehditle susturulmuş olmaları gibi farklı nedenlerle mağdur konumundaki çalışan; üzerine atılan suçlamalardan kendini kalayamaz ve savunamaz. Üstelik mağdurun bu savunmasız hali psikolojik şiddeti ve etkilerini yeniden üretir. Böylece psikolojik şiddet süreci, mağdurun işyerindeki konumu, zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini arttırabilmektedir (Çöl, 2008).

Süreç içerisinde maruz kaldığı davranışları, uğradığı haksızlıkları fark etmeye başlayan birey, kendine yapılanlar karşısında rahatsızlık hissetse de, ilk zamanlarda kendini suçlamaya yönelik benmerkezci bir davranış tarzı içine girer: “Ben hatalıyım”, “ben anlamıyorum” şeklinde sık sık kendine tekrarladığı cümlelerle, kendini suçlar. Sonraki aşamada yakın arkadaşları ve ailesinden destek aldığını zannetse de, yalnızlık kaçınılmazdır. Bu kez “bu bana yapılmamalıydı”, “ben bunu hak etmedim”, “böyle bir şey ilk kez benim başıma gelmiştir” tarzında cümleleri kendi kendine tekrarlar durur. İşte bu dışlanma ve kendi kendini suçlama döneminde, sağlığıyla ilgili olumsuzluklar ortaya çıkmaya başlar (Tınaz, 2008).

İşyerinde yıldırma genel olarak dört aşamada gelişir. Bu süreçler şu şekilde sıralanır;

a. *İşyerinde kritik bir olayın yaşanması ile saldırgan davranışların ortaya çıkması.* Bu, örgütte çatışma gibi tetikleyici bir durumun yaşanmasıdır. Zaten yıldırma, genelde devam eden bir çatışma olarak görülmektedir. Bu aşamada saldırgan davranış inceden inceye yapılır.

b. *Yıldırmanın ortaya çıkması ve mağduru lekeleme çabaları.* Bu aşamada, saldırgan davranışlar bir süre sonra mağduru cezalandırıcı olmaya başlar. Böylece saldırganlık başlar. Mağdur kendini koruyamaz hale gelir. Genelde mağdurun kişiliğindeki yetersizlikler doğrudan hedef alınır. Bu durumda mağdurun akıl ve psikolojik sağlığı etkilenir. Mağdurun bu durumu, onu örgüt içinde bir sorun haline getirir.

c. *Ciddi travma.* Bu aşamada mağdur ile ilgili söylentilere inanılır ve mağdura karşı önyargılar oluşur. Bu da genelde iş yasalarının uygulanmasında, mağdurun haklarının ciddi biçimde çiğnenmesi ile sonuçlanır.

d. *Kovulma.* Bu aşamada yıldırma artık ciddi bir psikolojik vaka haline gelebilir ve mağdurun işine son verilebilir (Gökçe, 2006).

Duygusal taciz sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003):

- a. Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
- b. Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
- c. Doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması.
- d. Bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması-“akbabalık”.
- e. Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
- f. Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi.
- g. Kurbanın itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
- h. Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
- i. İşyerinden ayrılmasının kurbanın tercihiymiş gibi gösterilmesi.
- j. Örgüt yönetimi tarafından anlaşılınmaması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi, teşvik edilmesi hatta kışkırtılması.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucunsa ölüme bile yol açabilmektedir.

2.2.1. Yıldırmanın Tanımlanması

Bu aşama önemlidir; çünkü kurban; “zor”, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman, bunun sonunda, işten kovulma, yer değiştirme zorlanma veya zorunlu istifa vardır. Konu ile ilgili sergilenen çeşitli davranış örnekleri şunlardır: Kişinin kendini ifade etmesi mobbingci üst tarafından sınırlandırılır, toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez, çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır,

azarlama ve karalama gibi eylemlere maruz bırakılır, başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır, özel yaşamı sürekli eleştirilir, telefonla taciz ve rahatsız edilir, sözlü olarak tehdit edilir (Tutar, 2004).

2.2.2 Anlaşmazlık

Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla, karakterize edilir. Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışına dönüşebilir. Zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini en asgari düzeyde tutarlar, şikâyet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır, diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz, onun da bir mobbing mağduru olma riskinden söz edilir. Mağdur görmezlikten gelinir; “yokmuş” gibi davranılır ve haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez (Tutar, 2004).

2.2.3 Saldırganlık

Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir. Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır, asılsız dedikodu çıkarılır, çeşitli iftiralara maruz bırakılır, alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır, herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır, psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur, “Tehlikeli” olduğu yönünde şayia yayılır, siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır, kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır (Tutar, 2004).

2.2.4. Kurumsal Güç

Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır. Örgüt, psikolojik şiddeti görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı için, kurban, çok sayıda ve örgütsel gücü arkasına alan kişi karşısında, kendini, çaresiz görür ve mobbing süreci tamamlanmış olur. Üst yönetimin mobbingi görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olur (Tutar, 2004).

2.2.5. İşine Son Verme

Psikolojik şiddeti sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Mağdur işini bırakmakla da psikolojik şiddet baskısından kurtulamaz. Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır, bayan mağdurlar ima yoluyla sözle veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır (Tutar, 2004).

Yukarıda sayılan faktörlerden de anlaşılacağı üzere mobbing kısaca; yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı, uyruğu veya herhangi bir nedenle kurbanı rahatsız etme ve her tür kötü muameleyle başlayan ve derinleşen sistematik bir psiko-terördür. Psikolojik şiddet süreci, ya kişinin benliğini öldürüp koşulsuz itaatini sağlamakla veya istifasıyla sonuçlanır (Tutar, 2004). Çalışma, yıldırmanın ayırt edici özellikleri ile devam etmektedir.

2.3. Yıldırmanın Ayırt Edici Özellikleri: Sıklık ve Uzun Sürelilik

Mobbing, bir işyerinde belirli kişi ya da kişileri hedef alarak doğrudan ya da dolaylı bir şekilde, düşmanca ve ahlâk dışı bir yaklaşım seçilerek, duygusal saldırı yoluyla yıpratma amacı güden ve bu amaç doğrultusunda kişi ya da kişilerde psikolojik ve/veya fiziksel tahribatlar yaratan kasıtlı ve sistematik davranış/davranışlar biçimi sürecidir (Yavuz, 2007). Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucu, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalır. Aldığı yara türlü psikolojik rahatsızlıklara, bedensel hastalıklara yol açar, bazıları çalışamaz hale gelir. Sonuç mutlaka işten ayrılma ya da atılmadır (Arpacıoğlu, 2004).

Mobbing süresince görülen davranışlar, tek tek ele alındığında, bazıları tamamen negatif olarak görülebilmese ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise, sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir, tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir mobbing olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz, 2008).

Bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde sistemli bir şekilde yapıldığında mobbinge neden olmaktadır. Leymann'a göre bireye yönelmiş olumsuz davranışların mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için "haftada en az bir kez gerçekleşmesi", "en az 6 ay süregelmesi", "belirli bir hedefe yönelik olması" ve "mobbing davranışına maruz kalan

mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması” gerekmektedir (Solmuş, 2005). Çalışma, yıldırmanın dereceleri ile devam etmektedir.

2.4. Yıldırmanın Dereceleri

Duygusal tacizin kişiler üzerindeki etkilerini, birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derecede tanımlanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003).

Birinci derecede duygusal taciz: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır ya da aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tedavi edilir. Tacize uğrayan kişi mobbingden birinci derecede etkileniyorsa; zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon güçlüğü çekebilir.

İkinci derecede duygusal taciz: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıklar görülür ve iş gücüne dönmekte zorluk çeker. Bu süreçteki birey, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak bozuklukları çekebilir, depresyona girebilmektedir.

Üçüncü derecede duygusal taciz: Etkilenen kişi iş gücüne geri dönemeyecek durumdadır. Fiziksel ya da ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelmektedir. Çalışma, yıldırmanın etkileri ile devam etmektedir.

2.5. Yıldırmanın Etkileri

İşyerlerinde gerçekleştirilen bu tür zorbaca ve yıldırma amaçlı eylemlere ilişkin materyalin çoğu mobbing sürecine hedef olan bireylerin başından geçen olaylardır. Olayları betimleyen raporlar ise, mağdurlarla yapılan görüşmeye dayanmaktadır. Bu nedenle yıldırma sürecinin suçlularına ve potansiyel suçlularına ilişkin bilgiler elde edilememektedir. Bu süreçte yaşanan olumsuzlukların sadece küçük bir kısmı açığa çıkabilmekte, olay kendine güveni olan cesaretli mağdurlar tarafından ortaya konulabilmektedir. Yani birçok mağdur konumunu kaybetme korkusundan dolayı, kendisine uygulanan mobbing uygulamalarını dışarıya yansıtamamaktadır (Ören, 2007).

Konu üzerinde yapılmış olan çalışmalarda genellikle görmezlikten gelinen, müsamaha edilen veya yanlış tanımlanması yoluyla “bir işyeri davranışı” olarak kabul gören yıldırma; bireysel, örgütsel ve toplumsal etkileri nedeniyle milenyumda en ciddi sorunlardan biri olarak ifade edilmektedir (Kök, 2006).

2.5.1. Yıldırmanın Mağdur Üzerindeki Etkileri

İlk başlarda, hedef alınan kimseler, alınganlık göstermemek adına iğnelemeleri ve üzücü sözleri hafife alırlar. Daha sonra bu küçültücü davranışlar artar ve kurban aşağılık duruma düşürülerek, düşmanca ve onur kırıcı davranışlarla uzun bir süre sıkıştırılır. Tüm bu saldırılar sonucunda kurban, her aksam evine yıpranmış, aşağılanmış ve hırpalanmış bir durumda döner (Hirigoyen, 2000). Kişi kendisini ihanete uğramış gibi hisseder. Sürekli bir tehlike duygusu görebilir. Kaygı doludurlar ve hayata ve geleceğe umutsuz bakabilmektedirler. Geleceğe kaygılı bakma bu durumdan sonra yapılacak tüm işleri etkilemektedir (Baykal, 2005).

Mobbing mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almak gerekir (Tınaz, 2006):

Ekonomik Sonuçlar:

- a. Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları,
- b. İşin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı.

Sosyal Sonuçlar:

- a. Sosyal imajın zedelenmesi,
- b. Depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- c. Mesleki kimliğini yitirmesi,
- d. Aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması.

Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- a. Depresyon,
- b. Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- c. Yüksek tansiyon, taşikardi,
- d. Dikkati toplayamama,
- e. Ellerin terlemesi ve titremesi,
- f. Baş ve sırt ağrıları,
- g. Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- h. Terkedilmişlik duygusu,
- i. İştahsızlık, zayıflama,
- j. Özgüven ve özsaygının yitilmesi,
- k. Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- l. Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Mobbingin yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder.

Kurban şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kurban sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Ayrıca ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaya ve aile sorunlarını hoş görmemeye başlar. Arkadaşlık ilişkilerini keser, evliliğinde sorunlar görülür. Yavaş yavaş ailesinden uzaklaşır. Sevdiklerine karşı sinirli, hatta saldırgan olur. Böylece yıldırma sonucunda sadece kurban değil, mağdurun ailesi de zarar görmüş olur. Kurban yıldırmanın sonuçlarını bütün halinde yaşarsa, akıl ve beden sağlığı zarar görür. Stres sonucu panik atak ve depresyon hatta bazen intihara teşebbüs de görülür (Gökçe, 2006). Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine gereksinimi olabilmektedir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009).

2.5.2. Yıldırmanın Örgüt Üzerindeki Etkileri

İşyerlerinde psikolojik şiddet, sistemli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, işten ayrılmak dışında başka hiçbir çareleri kalmamaktadır. Örgütsel verimsizliğin en önemli nedenlerinden biri olan mobbing, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan, ancak tanımı üzerinde tam bir uzlaşmaya varılmamış, çerçevesi kesin belirlenemeyen ve adı konulmamış bir savaş olarak sürüp gitmektedir (Tınaz, 2008).

Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır (Tınaz, 2006):

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- a. Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- b. Olumsuz örgüt iklimi,
- c. Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- d. Güvensizlik ortamı,
- e. Genel saygı duygularında azalma,
- f. Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

- a. Hastalık izinlerinin artması,
- b. Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- c. İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,

- d. İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- e. Genel performans düşüklüğü,
- f. İş kalitesinde düşüklük,
- g. Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- h. İşsizlik maliyetleri,
- i. Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- j. Erken emeklilik ödemeleri.

Örgüt içinde performansı hızla düşen birey, psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşamaktadır. İş ortamında hissettiği baskıyı dengeleme yoluna yönelen birey, işe geç gelmeye başlar, hastalık izinleri kullanır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış kaydedilir. Mobbing olgusu, bireye olduğu kadar örgüte de zarar getirir. Mobbing'e maruz kalan bireyin çalıştığı bölümün genel performansında da önemli bir düşüş gözlenir (Tınaz, 2008). İşin niteliği ve niceliğinde düşüşler hem üretimin kalitesinde hem de çalışanın kalitesinde düşme sağlamaktadır. Düşük kalite işlerin rekabeti de azaltacağı gerçektir. Çalışanların şikâyetleri sıklaşır. Moral bozukluğu şirkete kanser gibi yayılarak gayretleri azalır. Çalışanların iş tatmini kalmaz ve yaratıcılıkları gitgide zayıflamaya başlar. Birlik ruhunun kaybolması, ekip çalışmasının olmayışı, önemli kişilerin şirketten ayrılması işletmeye zarar vermekle kalmaz işletmenin imajını da zedeler. Zedelenen imaj nedeniyle yetenekli kişilerin işletmeye kazandırılmaları zorlaşmaktadır. Birçok yeni çalışanın işe alınması ve eğitilmesi gerekmektedir, Bu durum işletmeye zaman ve para kaybına neden olmaktadır. İş arkadaşları arasında birbirlerine güven ve saygı azalmaya başlar, çalışanlar arasında ilişkiler zayıflar, takım çalışması bozulur ve karşılıklı sınırlar koyulmaya başlanarak tüm bu olumsuz gelişmeler işletmeyi dipten kemirmeye başlar (Baykal, 2005).

2.5.3. Yıldırmanın Toplum Üzerindeki Etkileri

Mobbingin topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları aşağıda sunulmuştur (Tınaz, 2006):

- a. Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- b. Sigorta masraflarında artış,
- c. İşsizlik,
- d. Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- e. Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- f. Erken emeklilik oranının artması,

- g. İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum,
- h. Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- i. Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

Toplum içinde mutsuz bireylerin sayısının artmasıyla olaylara karşı, kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimini de artmakta ve böylece aile ve toplum içindeki huzur bozulmaktadır. Diğer taraftan vergilerden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve nihayet malulen emeklilik istekleri toplumu önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

2.6. Yıldırma İle Başa Çıkma Yöntemleri

Yıldırma eylemlerinin kişiler üzerinde, işletme içinde ve dış çevresinde ve dolaylı olarak kişinin çevresindeki kişiler ve toplum üzerinde olumsuz yıkıcı etkileri vardır. Bu etkileri daha önceden görerek, yıldırmanın başlamasına olanak sağlanmamış olunur. Ya da etkilerinden daha az düzeyde etkilenmek için bir takım kurtulma yolları belirlenebilir. Dünyanın her tarafındaki işyerlerinde görülebilen kimi zaman zorbaca kimi zaman özel taktiklerle gerçekleşen yıldırma uygulamalarının herhangi bir sınırı bulunmamaktadır (Yüçetürk, 2002a).

2.6.1. Yıldırma ile Mücadelede Kullanılabilecek Bireysel Yöntemler

Her mobbing vakası kendine özgü nitelikler taşır. Birbirine benzer özellikleri görünen bir diğer vakayla bile aralarında karakteristik farklılıklar bulunur. Mağdur bireyin kişilik gelişimi, sosyal çevresi, işyerindeki pozisyonu mobbinge karşı verilecek mücadelenin şeklini belirleyen faktörler arasında yer alır. Örneğin, aynı okuldan mezun, aynı süre iş deneyimine sahip, benzer pozisyondaki iki bireyin mobbingi algılaması, yorumlaması, yaşamındaki etkilerini ayırt etmesi ve elindeki veriler ışığında değerlendirip bir yol haritası çizme becerisi birbirinden farklılık gösterebilir (Çabuk, 2009).

Kurbanın psikolojik istismara direnç gösterebilmesi için, her zaman hukuk ve ahlâk ilkelerine uygun, yerini ve zamanını kendisinin belirlediği, mücadele yöntemlerini kendisinin seçtiği bir taktik ve strateji geliştirmesi gerekir. Bu aşamada kurbanın atması gereken adım, savunma değil, karşı savaş vermek olmalıdır. Bu nedenle, söz konusu mücadelenin koşullarını kendisinin belirlemesi gerekir (Tutar, 2004).

Mobbing mağdurları yaşadıkları olumsuzlukları kontrolsüz tepkilerle değil, bilinçli tavırlarla analiz etmeli, ani tepkilerden çok mantıklı karşılıklar vermelidirler. Bunu başarabilmek için her şeyden önce, kendi zayıf ve kuvvetli yönlerini iyi tanımaları gerekir (Çobanoğlu, 2005).

2.6.2. Yıldırma ile Mücadelede Kullanılabilecek Örgütsel Yöntemler

Mobbing her örgütte veya her türlü örgütte ortaya çıkabilir. Bireyler mobbing davranışlarında bulunabildikleri gibi, günün birinde mobbing mağduru da olabilirler. Bunun için mobbing önleme, yönetme ve mücadele yöntemleri hem örgüt hem de bireyler tarafından uygulanmalıdır. Mücadele etmenin bir yolu da hem yöneticilerin, hem de bireylerin bu konunun önemini farkında olmalarını sağlamaktır (Kırel, 2007).

Psikolojik yıldırmanın iyi anlaşılması ve tüm tarafların ortaya çıkan olaylara bilimsel gözle de bakabilecek bir yetkinliğe ulaşması önemlidir. Artık çağımızda çalışma dünyasını etkileyebilecek bütün değişiklikler önceden öngörülebilmeli ve uygun adımlar atılmalıdır. Mobbing ile ilgili olarak yapılması gereken ilk şey, farkındalık oluşturmak ve bu olguyu hem işverenlere hem de çalışanlara daha iyi anlatmak olmalıdır. Çalışanlara, ailelerine dolayısıyla toplum sağlığına zarar veren mobbing sorununu engellemek veya durdurmak bağlamında özellikle, çalışanların sorunlarıyla ilk aşamada karşılaşan iş sağlığı uzmanlarına görev düşmektedir (Gül, 2009). Bütün çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, mobbing davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur (Tınaz, 2008).

Mobbing davranışlarını önlemede en önemli adım örgütlerde zamanında önlemler almak, örgüte ve çalışanlara zarar vermesini engellemektir. Mobbingi yönetme konusunda öneriler özetle aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir (Kırel, 2007):

- a. Örgütün kültürel yapısı oluşturulmalı, kültürel değerler çalışanlar tarafından benimsenmeli,
- b. İşyeri mobbing eğilimleri ve bu eğilimleri etkileyen faktörler saptanmalı,
- c. İş tanımları yapılmalı, çalışanların görev ve sorumlulukları belirlenmeli,
- d. Örgütlerde stres yaratıcı ortamlar ortadan kaldırılmalı (Eşit kariyer fırsatları, adaletli ücret politikalarının, iş güvenliğinin sağlanması, yıkıcı rekabetin azaltılması gibi),
- e. Etkin, güvenli, konusunun uzmanı yöneticilerle çalışılmalı,
- f. Sürekli eğitim programlarından yararlanmalı (Stres, Mobbing, Kişisel Gelişim Eğitimleri gibi),

- g. Örgütlerde uzman rehberler, psikologlar çalıştırılmalı,
- h. Örgütlerde etik kodlar oluşturulmalı ve çalışanların etik değerleri içselleştirmeleri sağlanmalı,
- i. İletişime önem vererek, sık sık yüz yüze iletişim kurabilecekleri ortam yaratılmalı,
- j. İşe alım ve yerleştirme sürecinde kişilik iş uyumuna dikkat edilmeli,
- k. Mobbing davranışının örgüte olan maliyetleri belirlenmeli,
- l. Mobbingi önleyici hukuki tedbirler alınmalı ve mobbing mağdurları hukuken korunmalıdır.

Çalışma, yıldırma kavramının rakamsal boyutları ile devam etmektedir

2.7. Yıldırma Kavramının Rakamsal Boyutları

2.7.1. Dünya’da Yıldırma

Mobbing, aslında iş yaşamında her zaman var olmuş, ama yakın bir zamana kadar adlandırılmamış bir olgudur. Günümüzde ise önlenmesi amacıyla uluslararası mücadeleler yapılmaya başlanmış olan ve giderek önem kazanan bir olgu niteliğini almıştır. Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır (Tınaz, 2008).

Dünyada da bu türde yapılan araştırmaların somut göstergelerine baktığımızda;

- a. Psikolojik şiddete maruz kalanların %62’si kısa ya da uzun süreli tedavi görüyor.
- b. Dünyada çalışanların %81’i yöneticilerinden, yüzde %58’i iş arkadaşları tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalıyor.
- c. İsveç’te yapılan bir araştırmada, 55 yaş ve üzeri tüm işgücünün %25’lik bir bölümünün duygusal zorbalık nedeniyle erken emekliye ayrıldığı tespit edildi.
- d. İngiltere’de çalışanların %54’ü, Almanya’dakilerin %11’i bildirilmiş mobbing mağduru. Uluslararası Çalışma Örgütü Raporu’na göre bazı meslek gruplarında çalışanların %95’i bu saldırıya maruz kalıyor (16. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi).
- e. İskandinav Ülkeleri’nde yapılan çalışmalar ise, yıldırmanın yöneticilerden çok aynı düzeydekiler arasında olduğunu ortaya koymaktadır.
- f. Yapılan bir diğer araştırma ise, çalışanların %81’inin yöneticileri tarafından, %58’inin ise, iş arkadaşları tarafından yıldırmaya maruz kaldıkları, yaş dağılımı açısından

incelendiğinde ise, yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha fazla oranda yıldırımaya maruz kaldıkları görülmektedir.

g. İsveç istatistikleri, yüksek düzeyde yıldırımaya maruz kalan işçilerin, erken emeklilik eğilimine girdiğini göstermektedir. Emeklilerin 3/4'ünün yoğun bir yıldırımaya maruz kaldığını belirtmektedirler.

h. Almanya, Avusturya ve İngiltere'de yapılan çalışmalarda, bir üstü tarafından şiddete maruz kalma oranının %70 ile %80 arasında olduğu ve üstleri tarafından yıldırımaya uğrayanların daha fazla zarar gördüğü ileri sürülmektedir (Kök, 2006).

Paolt ve Merilte'nin 1996 tarihli ikinci ve 2000 tarihli üçüncü Avrupa İş koşulları raporlarında, mobbinge ilgili risk sektörleri araştırılmıştır. Araştırmada özellikle % 14 gibi bir oranla kamu sektörü, özel ve üçüncü sektörlere göre mobbing konusunda başı çekmektedir. Bunun nedeni kamu sektöründe akışkanlığın ve devingenliğin daha az olması ve değişime karşı daha dirençli bir örgütlenmenin varlığının mobbing için ideal bir ortam oluşturmasıdır. İnsan kaynağına yoğun ihtiyaç duyan hizmet sektörlerinin başında yer alan ulaşım, iletişim, otel ve restoran, eğitim ve sağlık gibi alanlarda iş görenlerin % 12 'si mobbing ile yaşamak zorunda kalmaktadır (Yüçetürk ve Öke, 2005).

Davenport ve arkadaşları (2003), yaptıkları çalışmada mobbingin çalışanlar üzerinde; stres, psikolojik rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, işsizlik, iş arama, taşınma, işsizlik maliyeti, kapasite altı çalışma, terapi masrafları, ailevi sorunlar yaşama ve gelir kaybına neden olmaktadır. Örgütler üzerinde ise; tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma, hastalıklı örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yüksek iş gören devir hızı, düşük verim, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödeme gibi etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Davenport ve diğerleri, 2003).

2.7.2. Türkiye'de Yıldırma

Baltaş ve Baltas (1998), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikâyetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada, yıldırımaya maruz kalanların % 27'sinin psikolojik sağlık şikâyetleri, % 10'unun ise psikosomatik sağlık şikâyetleri olduğunu saptamışlardır. Birçok araştırma, koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, yüksek tansiyon, gerginlik ve depresyon gibi sorunların kişinin isinden ve çalışma koşullarından memnun olmayışından kaynaklandığını göstermektedir.

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

Çiçek (2006)'in Şanlıurfa il merkezindeki yirmi bir ilköğretim okulundan elli sekiz öğretmenle yapmış olduğu araştırma bulgularına göre ilköğretim okullarında öğretmenlerin karşılaştıkları psikolojik davranışlar; konuşmanın kesilmesi, bağırlama, azarlanma, çaba ve başarının haksız bir biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneğine uymayan işler ve görevler verilerek bireyin başarısız duruma düşürülmesi, önemli görevler verilmemesi, söz konusu kişinin dışlanması, onunla konuşulmaması, konuşanlara baskı yapılması ve ona karşı kışkırtma yapılması şeklindedir.

Özgan ve Aslan (2008)'in bulgularına göre, öğretmenler genel olarak yöneticilerinin tavırlarının emrivaki, sert ve kaba olduğunu, okul yöneticilerinin motive edici bir iletişim biçimine sahip olmadıklarını bulmuşlardır.

Cemaloğlu ve Ertürk (2008)'ün ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda; okul müdürlerinin, okul müdür yardımcılarının ve öğretmenlere göre, “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında daha çok yıldırma maruz kaldıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının büyük bir bölümünün okul müdürleri tarafından uygulanmakta olduğu, müdür yardımcılarının ise daha çok okul müdürleri tarafından yıldırdığı saptanmıştır.

Yaman ve diğerlerinin (2010) yaptığı “İşyerinde psiko şiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psiko şiddet mağduru öğretmenler üzerine” başlıklı çalışmada; öğretmenlerin, yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psiko şiddete maruz kaldığı, psiko şiddete ilişkin; ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenler, psiko şiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; hoşgörülü olmak; alttan almak; hazır cevap olamamak; ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek olduğunu

ileri sürmüşlerdir. Bunun yanında psiko şiddet, motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrencilere yansıtmasıyla sonuçlanmaktadır.

Koç ve Urasoğlu (2009)'nun yaptığı "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi" isimli çalışmada; orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbingin daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu, mobbingin daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı vurgulanmıştır.

Yüçetürk (2002), yaptığı teorik çalışmalarda; mobbingin sürecini, boyutlarını ve aşamalarını belirleyerek mobbing eylemine yol açan yönetsel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunu ve mobbing sürecinin engellenmesi için neler yapılması gerektiğine dair bilgiler vermektedir (Yüçetürk, 2002a; Yüçetürk, 2002b).

Yüçetürk ve Öke (2005) çalışmalarında, mobbing ve bullying kavramlarının yasal yönünü dünyada ve Avrupa'da yapılan araştırmaları karşılaştırarak incelemektedir (Yüçetürk ve Öke, 2005). Yüçetürk (2005) diğer bir çalışmasında, mobbing olgusunu kavramsal olarak incelemiş ve mobbingin iş yaşam kalitesine ve örgütsel verimliliğe etkisi üzerine bir örnek olay çalışması yapmıştır. Çalışmada, mobbingin iş yaşam kalitesini ve verimliliği olumsuz etkilediği, üst yönetimin mobbing sürecinde yer aldığı ve mobbingin önemli bir yönetim sorunu olduğu ifade edilmektedir (Yüçetürk, 2005).

Tutar (2004) çalışmasında; mobbing, mobbinge yatkın kişilik özellikleri, mobbingin türleri ve mobbinge başa çıkma yolları hakkında teorik bilgiler vermektedir. Baykal (2005), Türkiye'de Kanuni devrinden günümüze mobbing olgusunu araştırmıştır. Çobanoğlu (2005), mobbingin nedenleri ve önlenmesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin bilgiler vermektedir. Tınaz (2008) ise, mobbingi, mobbing sürecini, mobbingi etkileyen kişilik özelliklerini ve mobbing sonuçlarını irdelemektedir.

Dikmen (2005) tarafından farklı sektörlerdeki beş yüz kırk çalışanla gerçekleştirilen araştırmada işyerindeki psikolojik şiddet, uygulanan ölçme aracıyla dört boyutta incelenmiştir. 'Mesleki becerileri küçümseme', 'sözlü ve fiziksel şiddet' ve 'fazla iş yükleme' boyutlarının yöneticiler tarafından, 'kişisel özelliklere saldırı' boyutunun ise meslektaşlar tarafından uygulandığı bulunmuştur.

Çalışkan (2005), turizm işletmelerinde çalışanlara yönelik araştırmasında mobbing davranışları ile iş tatmini arasında negatif, işte kalma niyeti arasında ise pozitif bir korelasyon bulmuştur.

13'üncü Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (12–14 Mayıs 2005) konuyla ilgili üç araştırmanın sunumu yapılmıştır:

a. Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları ve Çatışma arasındaki İlişki; Asusunakutlu, Tuncer; Safran Barış (Araştırma verilerine göre; çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) olaylarını yaşayanların oranı %40'ı bulmaktadır),

b. Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing; Aytaç, Serpil; Bayram, Nuran; Bilgel, Nazan (Araştırmaya katılanların %55'i son bir yılda mobbing (psikolojik şiddet) davranışına rastlamışlardır),

c. Turizm Çalışanlarına Yıldırma (Mobbing) Uygulamaları: Bir Örnek Olay; Kutanis, R. Özen; Safran Barış (Muğla 'da büyük otellerde çalışmış 27 kişi ile görüşmeler yapmak suretiyle sorunlara cevap aramak ve öneriler getirilmek istenmiştir).

Kılıç (2006), sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamalarını örnek olaylarla açıklamış ve mobbingin kişisel etkileri ile toplumsal ve örgütsel maliyetlerinin neler olduğunu incelemiştir.

Kutlu (2006), internet üzerinde oluşturduğu web sitesinden çalışanlara yönelik araştırmasında mobbing davranışları ve tükenme sendromu arasında pozitif bir korelasyon bulmuştur. Araştırmada, mobbingin boyutları ile tükenmişlik boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü güçlü bir korelasyon düzeyi olduğu, kişisel başarı ile mobbing boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu, saptanmıştır (Kutlu, 2006).

Şeker'in (2006) Arpacıoğlu ile röportajında Arpacıoğlu, Türkiye'de istihdam edilen yirmi beş milyon kişinin üç milyondan fazlasının duygusal tacize maruz kaldığını tahmin etmektedir. Duygusal taciz Türkiye'de normal bir davranışmış gibi algılanmaktadır. Bunun altında iş hayatında aile hayatındaki gibi davranılması, patronun baba figürü gibi algılanması gibi kültürel nedenler yatmaktadır.

Çakır (2006) tarafından yapılan araştırmada, deneklerin yüzde elli dokuzunun psikolojik şiddete maruz kalmış olduğu saptanmıştır. En fazla etkili olan psikolojik faktörü 'mesleki itibarın zedelenmesi' olarak bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalanların iş tatmininde azalma, işe ve örgüte bakış açılarında olumsuz yönde değişme, yönetici ve çalışma arkadaşlarına duyulan güvende azalma, çalışma arkadaşları ile iletişimde olumsuz yönde değişim saptanmıştır.

Akça ve İrmiş (2006), üniversite öğrencilerinin mobbing davranışlarını algılamaları üzerine yaptıkları çalışmada, öğrencilerin birbirlerine uyguladıkları mobbingden ziyade öğretim üyelerinin öğrencilere mobbing uyguladıkları görüşünde olduklarını saptamışlardır. Araştırmada ayrıca mobbinge hiçbir şekilde karşılaşmamış olanların öğrenimleriyle ilgili

yüksek tatmin düzeyine sahip oldukları, mobbinge maruz kalanların ise düşük tatmin düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Akça ve İrmiş 2006).

Kök (2006), kamu ve özel sektörde hizmet veren banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş yaşamında mobbingin nasıl bir görüntü sergilediğini, sürece katkı sağlayan özelliklerin neler olduğunu ve mobbingin hangi sonuçları doğurduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu araştırmada, mobbingin ortaya çıkmasında potansiyel olarak etkili görülen nedenlerin sırasıyla örgütsel faktörler, toplumsal faktörler, mağdurun kişilik özellikleri ve son olarak mobbing uygulayıcısının kişilik özellikleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, Avrupa araştırmaların aksine, kamu sektöründen daha çok özel sektörde mobbing davranışlarının olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak, Türkiye’de özel sektörde kapitalist zihniyetli toplumsal faktörlerin mobbing davranışlarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha çok mobbinge maruz kaldığı ifade edilmektedir (Kök, 2006).

Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006), KKTC’de sağlık sektöründe görevli Türk kökenli ve KKTC kökenli çalışanların, kültürel farklılığa dayalı kimlik algılamalarından kaynaklanan nedenlere bağlı olarak mobbinge uğrayıp uğramadıklarını araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda kimliğe yönelik algılama ile mobbing davranışlarını algılama arasında istatistiksel açıdan pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kimlik farklılığına yönelik mobbing davranışları ile çalışanların kendilerini ait hissettikleri yere (Türkiye ve KKTC) göre de bir farklılığın olduğu görülmüştür (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006).

Aktop (2006), Anadolu Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarına yönelik araştırmasında mobbingin alt boyutlarından sosyal ilişkiler ile itibara yönelik saldırı niteliğindeki davranışlar arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ve unvan değişkeni ile öğretim elemanlarının mobbingden etkilenme düzeyi arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırmada Anadolu Üniversitesinde mobbingin yoğun olarak yaşanmadığı ve öğretim elemanlarının fakülte içerisindeki olumsuz davranışları kendilerine uygulanan mobbing davranışları olarak görmedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Tanoğlu (2006), bir akademik kurumda gerçekleştirdiği araştırmasında mobbingin uygulanma düzeyini %15,8 olarak saptamıştır. Cinsiyetler açısından istatistikî açıdan bir farklılık bulunmamıştır. Mobbingin diğer nedenlerinin olarak özgüven eksikliği ve mobbing uygulayıcısının kişilik bozukluğu olduğu saptanmıştır. Mobbing sonrasında mağdurlarda, stres, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar baş ağrısı ve mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıkların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Işık, E. (2007), tekstil sektöründe hizmet veren çalışanlara yönelik araştırmasında mobbing ile iş stresi arasında istatistikî olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Araştırmada, mobbingin fiziksel saldırı ve cinsel tacizden farklı algılandığı ancak, cinsiyet değişkeni açısından farklılık olmadığı, mobbing davranışlarının daha çok üstler tarafından astlara uygulandığı, sonuçlarına ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYA ÜLKELERİNDE ve TÜRKİYE'DEKİ HUKUKİ DURUM ve BAŞVURULABİLECEK HUKUKİ YOLLAR

Bu bölümde; yıldırmanın hukuki yönü ve psikolojik taciz durumunda başvurulabilecek hukuki yollar ile ilgili kuramsal bir çerçevenin oluşturulması hedeflenmiştir. Çalışma, yıldırmanın hukuki yönü ile devam etmektedir.

3.1. Yıldırmanın Hukuki Yönü

Yıldırma eylemlerinde, yıldırmanı yapan kişi veya kişilerin darbeleri fiziksel değil de daha çok psikolojik olduğu için, ispatlanması çok güçtür. Yıldırmanın başladığı anı tespit etmek zordur. Bazen şakalarla, telkinlerle, dedikoduyla, tekliflerle başlayabilir. Bu zamanı yıldırma kurbanının tespit etmesi güçtür. Bundan dolayı zamanla kurban bu davranışlara alışabilmektedir. Bu süreç bittiğinde rahatsızlıklar başladığında ise yıldırmanın zamanının tespiti için geç kalınmıştır. Yıldırma eylemlerini ilk bakışta görebilmek kolay değildir (Baykal, 2005).

Mağdur bireyin tanıkları ve/veya kendisine yönelik yazılmış taciz belgeleri, görüntüleri yok ise yaşadıklarını günlük notlar halinde tutması ve bu bilgileri (işletme içi kuralları ihlal etmeden) insan kaynaklarına ve diğer ilgili birimlere iletmesi önemlidir (Çabuk, 2009).

3.1.1. Dünya Ülkelerinde Yıldırma ile İlgili Hukuki Düzenlemeler

İşyerlerinde meydana gelen mobbing olgusu Batı'da 1980'li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin bilincin oluşmasıyla sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında bu olguyu ele alarak gerekli hukuki düzenlemeye kavuşturmuştur. Öyle ki günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya mobbingi açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, mobbinge karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak söz konusu ülkelerin mobbing olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur (İlhan, 2010).

Bugün bütün dünyada önemli bir sorun olarak görülen mobbing konusunda Avrupa Birliği ülkelerinde çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır (Kirel, 2007). AB mevzuatında çalışma hayatında eşitlik ve ayırım yasağı pek çok yönergenin konusunu oluşturmaktadır. Değişik yıllarda bu konuda çıkarılan bütün yönergeler 2006 yılında tek bir yönerge içinde birleştirilmiştir. İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi başlığını taşıyan 2006 tarihli yönergenin başlangıç metninde taciz ve cinsel taciz konusuna vurgu yapılmıştır. Yönergede, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için, işyerinde, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede taciz ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda, işverenlerin ve mesleki eğitim sorumlularının teşvik edilmelerine yer verilmiştir. Tanımlar başlığını taşıyan ikinci maddede ise taciz ve cinsel tacizin ayrı ayrı tanımları yapılmıştır. Üye devletlerin iç hukuklarını bu yönerge hükümleri ile uyumlu hâle getirme yükümlülüğü sayesinde psikolojik taciz ve cinsel taciz bu devletlerin iç hukuklarında yerini almış olacaktır (Güzel ve Ertan, 2007).

Fransa'da, 2002 yılında İşyerinde Manevi Taciz Kanunu çıkartılmıştır. Aynı yıl Belçika'da da, üye ülkeler arasındaki en ayrıntılı düzenlemeleri içeren psikolojik taciz kanunu hazırlanmıştır. Almanya'da, mevcut yasal düzenlemelere anti-mobbing hükümleri ilave edilmiştir. İngiltere'de, psikolojik taciz sorunu, Tacizden Koruma Kanunu (Protection from Harassment Act) ile çözülmeye çalışılmaktadır (Kaplan, 2010).

Norveç'te 1980'li yılların sonunda mevcut yasada değişiklik yapılarak, çalışanların her türlü taciz veya rahatsız edici davranışlara karşı korunmalarına yer verilmiş ancak psikolojik taciz kavramına yer verilmemiştir (Akgeyik ve diğerleri, 2007).

İsviçre'de ise psikolojik tacizi düzenleyen özel bir Yasa yoktur. Ancak mevcut mevzuatta çalışanların psikolojik tacize karşı korunmalarını içeren bir düzenleme yer almaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2007).

İspanya'da psikolojik tacizle ilgili özel bir yasal düzenleme mevcut değildir, mahkeme kararları ile korunma sağlanmaya çalışılmaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2007).

Görüldüğü üzere Avrupa Birliği ülkelerinde işyerinde taciz sorununun çözümüne ilişkin yapılan yasal düzenlemeler farklılaşmaktadır.

ABD'de psikolojik tacize yönelik yasal düzenlemeler Avrupa'daki kadar gelişmiş değildir, ABD ortak hukuku psikolojik tacizi henüz haksız fiil olarak tanımamaktadır ama yine de çalışanlar mevcut kanunlardan güç ve destek almaktadırlar (Kaplan,2010). ABD'de psikolojik taciz ayrımcılığın bir çeşidini oluşturduğu için hiçbir eyalette bu konu kanunlarda doğrudan yer almamaktadır. Psikolojik tacize maruz kalanlar ileri ayrımcılık karşıtı düzenlemelerle korunmaktadır (Savaş, 2007). ABD'de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre'ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor söz

konusudur. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Raporunda psikolojik taciz kapsamında bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yılgınlığa sürükleyici hareketler, bir seri hâlinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Arjantin, Kanada'nın iki (Quebec ve Saskatchewan) eyaleti ve Avustralya'nın Queensland eyaletinde ayrı anti-mobbing kanunları mevcuttur (Kaplan, 2010).

3.1.2. Türkiye'de Yıldırma İlgili Hukuki Düzenlemeler

Kavram özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere birçok ülkenin mevzuatında çoktan yerini almışken, mevzuatımızda henüz açık bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Gerçekten Türkiye'de de mobbing uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği dahi henüz pek bilinmemektedir. Hatta mağdurun kendisinin dahi maruz kaldığı psikolojik taciz eylemine anlam ve isim vermekte zorlandığı, hatta bunu iş yaşamının getirdiği stres ve rekabet ortamının bir gereği olarak normal kabul edip hoş gördüğü veya görmezden geldiği, kimi zaman da bunu dile getirmekten çekindiği bir gerçektir (İlhan, 2010).

Yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle kamu kurumlarında kaba şiddetin kabul edilemezliğinden dolayı psikolojik şiddetin uygulanması yaygınlaşmaktadır. Bu yolla hedef seçilen kişiler, daha doğru bir deyişle kurbanlar; biktırma, yıldırma, dışlama, örgütün sunduğu bazı olanaklardan yoksun bırakma, aşağılama, örgütsel kaynak kullanımında adaletsizlik, haklardan yararlanmayı engelleme veya geciktirme gibi psikolojik şiddete neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalarak, mobbing mağduru olmaktadır (Tınaz, 2008).

Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Son birkaç yıl öncesine kadar da işyerindeki psikolojik tacizle ilgili olarak dava açanların ya da işverenine bu konuda bildirimde bulunanların sayısı yok denilecek kadar azdır (Çarıkçı ve diğerleri, 2010).

Bununla birlikte, Türk Hukukundaki mevcut bazı düzenlemelerin de işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamak amacıyla konuya hukuki bir zemin hazırladığı görülmektedir. Bu düzenlemeler, Anayasamızın temel hakları kapsamında, İş Kanunumuzun işçi-işveren ilişkileri çerçevesi ile Medeni Kanunumuzun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ve Borçlar Kanunumuzun haksız fiil ve borca aykırılığa dair düzenlemeleri ile gerçekleşmektedir. Zira her şeyden önce çalışanların uğradığı psikolojik tacizin işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin söz konusu olduğu yerlerde varlığından söz edilebileceği ve söz

konusu türde tacizlerin kişilik hakkını ihlal eden davranışlar bütünü olduğu ve aynı zamanda işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından da bir borca aykırılık hali teşkil ettiği açıktır (İlhan, 2010).

Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu mevzuatı bir bütün teşkil edecek şekilde değerlendirildiğinde, mevcut hukuk sistemimizin mobbinge uğrayan kişi lehine bir takım hükmü ihtiva ettiği görülmektedir (İlhan, 2010).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda; bu suçun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenilirliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır. Mobbing suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesi uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse m.123 kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, m.125 hakaret, m.134 özel hayatın gizliliğini ihlal, m.106 tehdit ya da m.117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve Türk Ceza Kanununun ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Çarıkçı ve diğerleri, 2010).

Öğretide ve uygulamada psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmaların yanı sıra yargıya taşınan olayların da etkisi ile son zamanlarda konuya ilişkin bazı hukuki gelişmeler yaşanmaktadır. Bununla beraber Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Çünkü Avrupa Konseyi Sosyal Şartı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukunun bir parçası hâline gelmiştir. Benzer şekilde Avrupa Birliği Yönergesi de Avrupa Birliği İş Hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hâle getirmek zorundadır (Güzel ve Ertan, 2007). Çalışma, psikolojik yıldırma durumunda başvurulabilecek hukuki yollar ile devam etmektedir

3.2. Psikolojik Yıldırma Durumunda Başvurulabilecek Hukuki Yollar

Psikolojik taciz iddialarında en büyük sorun psikolojik tacizin varlığının ispat edilmesidir. Bu noktada tacize maruz kalan işçinin kendisine yapılan davranış ve filleri ispatlayarak ortaya koyabilmesi için, bu konuda delil oluşturabilecek, kendisine atılan e-mailler, kısa mesajlar (SMS), tacizin psikolojik veya fiziksel yıkımını gösteren doktor raporu, kamera kayıtları gibi belgeleri toplaması ve varsa tanıklardan da destek alması sağlanmalıdır (Yıldız ve diğerleri, 2010).

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, psikolojik tacize maruz kalan bir işçinin öncelikle üstlerine bilgi vermesi, bilgilendirmeyi ispat kolaylığı açısından yazılı yapması, aynı zamanda

işyerindeki insan kaynakları bölümüne (özellikle tacizin üstü tarafından yapılması durumunda) ve varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna da başvurarak durumu tespit ettirmesi ve gerekli önlemlerin alınmasını talep etmesi gerekir (Yıldız ve diğerleri, 2010).

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz işçinin ruhsal veya fiziksel sağlığını bozacak nitelikte yakın, acil ve hayati bir tehlike yaratıyorsa İş Kanunu'nun 83. maddesine dayanarak taciz eylemini sona erdirecek uygun önlemlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilir (Savaş, 2007). İş Kanunu'nun 83. maddesinde işyerinde işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil veya hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurma, durumu tespit ettirme ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkı düzenlenmiştir.

İşçi uğradığı psikolojik tacizin ağırlığına bağlı olarak İş Kanunu'nun md.24/II/b-c bentlerine dayanarak iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir ve koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatını alabilir. Ayrımcılık tazminatı, psikolojik tacizin İş Kanunu'nun 5. maddesinde sayılan işçinin dili, ırkı, cinsiyeti, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dinî, mezhebi ve benzeri nedenlerden dolayı yapılması durumunda talep edilebilir. Manevi tazminat davası, Borçlar Kanunu'nun 47. veya 49.maddelerine dayanarak psikolojik taciz sürecinde kişinin uğradığı zarar, hissettiği acı ve elem karşılığı olarak açılabilen bir davadır (Bayram, 2007).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVEDE OKUL AİLE İŞBİRLİĞİ

Bu bölümde; aile, aile kurumu ve eğitim, okul aile işbirliği, okul aile işbirliğini gerektiren nedenler, okul aile işbirliğinin engelleri, okul aile işbirliğini sağlama yolları, iletişim ve eğitim, öğretmen veli iletişimi ve ilgili araştırmalar başlıkları altında kuramsal bir çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir.

Bireyin gelecekteki yaşamında kuşkusuz en belirleyici rolü oynayan kurum okuldur. Bu nedenle okulun geliştirilmesi ve tüm ilgililerin eğitim sürecine katılması gerekir. Okulda gerçekleştirilen öğretim etkinliklerinin planlanmasında ve uygulanmasında en önemli sorumluluğu okul yöneticileri ve öğretmenler üstlenmektedir. Temelde esas olan öğrencinin nitelikli yetiştirilmesi ve hayata hazırlanması ise, çocuklarının başarısı için çaba harcayan ailelerin sürecin dışında tutulması düşünülemez. Özellikle ilköğretim kademesinde sağlıklı bir etkileşim ve işbirliğinin oluşturulması, çocuğun gelecekteki yaşamında belirleyici olması bakımından çok büyük önem taşımaktadır (Gökçe, 2000).

4.1. Aile, Aile Kurumu ve Eğitim

Aile toplumun çekirdeğini oluşturur. İnsanoğlunun ilk olarak gerçekleştiği toplumsal kurum ailedir. Aile kurumu insanın bir yandan soyunu sürdürme içgüdüsel davranışının, diğer yandan da daha uyumlu, daha sağlıklı yaşama arzusunun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Hoşgörür, 2004).

Toplumlarda her zaman çocuğun eğitiminden birinci derece aile sorumludur. Okul ve diğer kurumların bu konudaki işlevi aileden sonra gelir ve aileyi destekleyici, tamamlayıcı niteliktedir. Çünkü hiçbir kurum çocuğun büyüme çağında gereksinimi olan sevgiyi, güveni, morali, sıcak aile ortamını ona aile ocağı kadar veremez (Çelik, 2005). Okullarda yapılan eğitimin başarılı olması ve amaçlarına ulaşabilmesi için öğrencinin ailesinin ilgi ve yardımına ihtiyaç vardır (Taymaz, 2001). Ailenin okulla ilişkileri; okulla işbirliği yapması, okul süreçlerine katılması ve okula desteği, her ülkede üzerinde önemle durulan konulardan biridir (Şişman, 2002). Çalışma, okul aile işbirliği ile devam etmektedir.

4.2. Okul Aile İşbirliği

Okul, görev sorumluluğunu, kendisini oluşturan öğelerin tam bir koordinasyonla çalıştığı bir düzende yerine getirebilmektedir. Bu nedenle okulun geliştirilmesi ve tüm ilgililerin eğitim sürecine katılması gerekir. Okulda gerçekleştirilen eğitim-öğretim etkinliklerinin plânlanmasında ve uygulanmasında en önemli sorumluluğu öğretmenler üstlenmektedir. Temelde esas olan, öğrencinin nitelikli yetiştirilmesi ve hayata hazırlanması ise, çocukların başarısı için çaba harcayan ailelerin sürecin dışında tutulması düşünülemez (Gökçe, 2000). Bu nedenle eğitimde, veli ögesi mutlaka sürece katılmalı ve katkıda bulunmalıdır. Eğitim ve veli boyutu bir arada düşünülmelidir. Çünkü bir ülkede ancak eğitim sorunlarını çözerek tüm sorunlar ortadan kaldırılabılır. Bu sorunların çözülmesinin yollarından biride okul aile işbirliğinin sağlanmasıdır (Kahramanoğlu, 2004). Çağcıl toplumlarda bireylerin eğitimi büyük ölçüde okullardan beklenmekle birlikte aile, okul ve çevrenin, çocuğun eğitimi konusunda sorumlulukları paylaşması gerektiği, büyük ölçüde kabul edilmektedir (Şişman, 2002).

İlköğretim kurumlarının amacına ulaşabilmesi için öğretmen ile anne babanın ve yöneticilerin işbirliği içinde olması şarttır. Bu işbirliği sürecinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için hem ana babaların hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yaşadıkları sorunlar ve beklentilerine önem verilmelidir. Öğretmenler, yöneticiler ve aileler birbirlerinin beklentilerinin farkında olmalı, birbirlerinin beklentilerini önemseyerek sağlıklı bireyler yetiştirilmesinde birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmanın öneminin bilincine varmalıdırlar (Çelik, 2005). Eğitimde aile rolünün öneminin giderek daha çok fark edilmesiyle birlikte velilerin okulda daha aktif rol almaya teşvik edilmeleri eğilimi giderek artmaktadır. Okulun, eğitim-öğretim işini etkin biçimde yapabilmesi için çocuğun genel görünümünü şekillendiren aile ile birlikte çalışması gereklidir (Şişman ve Turan, 2004).

4.2.1. Okul-Aile-Çevre İş Birliği İle İlgili Mevzuat

Okullarda yapılan eğitimin başarılı olması ve amaçlarına ulaşabilmesi için öğrencinin ailesinin ilgi ve yardımına ihtiyaç vardır. Okulda başlayan birçok eğitsel çalışmalar öğrencinin ailesinde ve okul dışındaki çevresinde tamamlanır. Okul yönetimi ailenin katkısını sağlamak üzere öğrenci veli ve ebeveynlerinin bir araya gelerek birlik ve dernek kurmalarına yardımcı olur. Ancak okul müdürü bu kuruluşları okul emrinde veya okula hizmet edecek kuruluşlar olarak görmeden, aralarındaki ilişkileri ilgili kanun ve yönetmelik hükümleri ile belirli ilkelere göre düzenler (Kanun No:2908, Tebliğler Dergisi, 29.07.1965, Sayı:1363).

Okullarda özel yönetmelikle kurulan okul aile birliği dernekler kanununa göre kurulan okul koruma dernekleri genellikle birlikte çalışırlar. Okul aile birliği, okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenler, ğrenci velileri ve isterlerse ğrenci anne ve babalarının oluşturduğu bir birliktir. Bu birliğe bütün veliler ve okulun yönetici ve öğretmenleri ye kaydedilir. Okul aile iş birliğinin amacı aile ve okul arasındaki ilişkileri gclendirmek, iş birliğini sağlamak, öğrencilerin daha başarılı olmaları için ortaklaşa önlemler almaktır. Okul aile birliğinin organları, genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kuruludur. Bu organlar yönetmelik hükümlerine göre çalışır (Tebliğler Dergisi, 20.06.1983, Sayı:2141). Bu kanuna göre Okul Aile Birliğinin görevleri şunlardır:

- a. Öğrencileri, Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları ve Temel İlkeleri ile Atatürk İnkılp ve İlkeleri doğrultusunda yetiştirmek üzere okul yönetimi, öğretmenler, veliler ve ailelerle iş birliği yapmak.
- b. Okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine, stratejik gelişimine, fırsat eşitliğine imkn vermek ve öğretmenler kurulunca alınan kararların uygulanmasını desteklemek amacıyla velilerle iş birliği yapmak.
- c. Kurs ve sınavlar, seminer, müzik, tiyatro, spor, sanat, gezi, kermes ve benzeri etkinlikler de okul yönetimi ile iş birliği yapmak.
- d. Özel eğitim gerektiren öğrenciler için ek eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesini ve desteklenmesini sağlamak.
- e. Okulun bina, tesis, derslik, laboratuvar, atölye, teknoloji sınıfı, salon ve odaları ile bahçe ve eklentilerinin bakım ve onarımlarının yapılmasına, teknolojik donanımlarının yenilenmesine, geliştirilmesine, ilve tesis yaptırılmasına, eğitim-öğretime destek sağlayacak araç-gereç ve yayınların alımına katkıda bulunmak.
- f. Eğitim-ğretim faaliyetleri dışındaki zamanlarda okulun derslik, spor salonu, kütüphane, laboratuvar ve atölyeleri gibi eğitim ortamlarının, kamu yararı doğrultusunda kullanılmasını sağlamak.
- g. Okulun ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet satın almak.
- h. Okulda uyulması gereken kurallar hakkında velileri bilgilendirmek ve onlarla iş birliği yaparak, zararlı alışkanlık ve eğilimlerin önlenmesi için okul yönetimine yardımcı olmak.
- i. Millî bayramlar, anma, kutlama günleri, belirli gün ve haftalar ile düzenlenecek tören ve toplantıların giderlerine katkıda bulunmak.
- j. Öğrencilere sağlık ve temizlik alışkanlıkları kazandırmada alınacak ortak tedbirler için katkı sağlamak.

k. Ailede, okulda ve çevrede, öğrencilerle diğer çocukların iyi alışkanlıklar kazanmalarını, iyi birer vatandaş olmalarını sağlayıcı tedbirler alınmasında okul yönetimine yardımcı olmak.

l. Okula yapılan aynî ve nakdî bağışları kabul ederek kayıtlarını tutmak; sosyal, kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenlemek; kantin, açık alan, salon ve benzeri yerleri işletmek veya işletmek.

m. Okul yönetimi ile iş birliği yaparak, okula ve imkânları yeterli olmayan öğrencilere maddî-manevî destek sağlamak. Belirlenen kardeş okullara katkıda bulunmak.

n. 14.6.2003 tarihli ve 25138 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Okul Servis Araçları Hizmet Yönetmeliğinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.

o. Eğitim-öğretimle ilgili kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapmak.

p. Eğitim-öğretimi geliştirmek amacıyla çalışma komisyonları oluşturmak.

q. Eğitim-öğretimi geliştirici diğer etkinliklere katkı sağlamak. (Tebliğler Dergisi: HAZİRAN 2005/2573).

Çalışma, okul aile işbirliğinin ilkeleri ile devam etmektedir.

4.2.2. Okul- Aile İşbirliğinin İlkeleri

Doğan (1995)'a göre, okul ile aile arasında etkili iletişimi kurmak için, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin okul-aile ilişkilerinin temelini oluşturan aşağıdaki ilkeleri dikkate almaları gerekir:

a. İki yönlü ilişki kurmak: Okul-aile ilişkilerinde aileye gerekli ve yeterli bilgiler sunulacak velilerin ilgi ve desteği kazanılmalı, öte yandan velilerin beklentileri, istek ve tepkileri öğrenilmelidir. Okul ve aile arasında sağlıklı iletişim kanalları ile her iki tarafın birbirini tanıması, etkileşmesi sağlanır.

b. Doğru bilgi vermek: İlişkilerinde okula inanç ve desteğin sağlanması velilere doğru bilgi vermekle mümkündür. Okul-aile ilişkilerinde velilere dürüst davranmak, araştırma ve değerlendirmede mesajların ve planların uygulanmasında dürüst olmak okulun başarısını artırır. Okul-aile ilişkisinde amaç okulu olmak istediği gibi değil olduğu gibi tanıtmak olmalıdır.

c. İnandırıcılık: Toplum üyelerine iş yaptırmak için üç yöntem olduğundan söz edilir. Zor kullanmak, para harcamak ve inandırmak. Okul-aile ilişkilerinde en uygun yöntemin inandırmak ve ikna etmek olduğu söylenebilir. Okul-aile iletişimde velileri etkilemek, görüşlerini değiştirmek ancak ikna ile olur. Okul-aile ilişkilerinde kullanılan mesajın inandırıcı olması verilen bilgi ile edinilen sonucun tutarlı olmasına bağlıdır.

d. Sabırlı çalışmak: Okul-aile işbirliği bir süreçtir. Okul-aile ilişkilerinde velilerin öğretmen ve yöneticiye karşı güven, saygı ve sevgi duymaları, sabır, zaman ve bilgi ister. Okul-aile ilişkileri planlı ve programlı olmalıdır. Okulun bulunduğu çevrede velilerin tutumu, davranışları, alışkanlıkları ve geleneklerini önceden saptamak gerekir.

e. Yaygın sorumluluk: Okul-aile ilişkilerinde yöneticiler, öğretmenler ve veliler kendilerine düşen rolleri yerine getirmelidir. Yönetici ve öğretmenlerin velilere yeterli bilgi vermesi, yakın ilgi göstermesi ve sıcak karşılaması okul-aile ilişkilerini olumlu yönde etkileyebilir.

f. Açıklık: Okul ile ilgili bilgiler, velilere çekinmeden, gerçekleri gizlemeden iletilmelidir. Okulun amaçları, örgütsel yapısı, finansman ve ekonomik gücü, sosyal içerikli çalışmalar olabildiğince açıklıkla velilere tanıtılmalıdır.

g. Yineleme ve süreklilik: Okul-aile ilişkilerinde velileri etkilemek, iletilen mesajları kalıcı kılmak için reklâmcılıkta olduğu gibi yineleme yöntemi kullanılabilir. Okul ve öğrenci ile ilgili mesajlar yinelenirken velileri sıkılamaya belirli aralıklarla yinelemeye özen gösterilmelidir.

Çalışma, okul aile işbirliğini gerektiren nedenler ile devam etmektedir

4.2.3. Okul-Aile İşbirliğini Gerektiren Nedenler

Okul, öğrenci yaşamının sadece belli bir bölümünün yaşandığı alandır. Okul zamanının dışında öğrenci ailesi ve sosyal çevresi içinde yaşamını devam ettirmektedir. Bu nedenle eğitim etkinlikleri yalnızca okulda geçen kısıtlı zaman dilimiyle sınırlandırılmamalıdır ve öğretme, üretken, anlamlı ve sürekli eğitim etkinliği geliştirmek için velilerle düzenli ilişkiler kurmalı, aileler bilgilendirilmelidir (Aydın, 2000).

Okul aile işbirliği ile ailenin okula ve öğrenciye gösterdiği ilgi, öğrencinin ve öğretmenin motivasyonu artırır. Ayrıca okulun örgüt kültürünü, kıymetini ve standartlarını tanıyan aileler çocuklarına daha iyi rehberlik ederler ve onların okuldaki problemlerini aza indirirler (Bekyürek, 2008).

Çocuğun eğitim ve öğretiminde istenilen başarılı sonuca ulaşabilmek için, her şeyden önce okul ile ailenin iş birliği yapması gerekmektedir. Tek taraflı çalışmalar, çocukları istenilen hedefe götürmemektedir. Çünkü öğrenciler zamanının bir kısmını okulda, büyük bir kısmını ise okul dışında geçirmektedirler. Öğrencinin okul dışında daha çok zaman geçirdiği göz önüne alınırsa, aile çevresinin çocuğun hayatı üzerinde ne kadar etkili olduğu meydana çıkacaktır (Kıncal, 1991). Bu açıdan, ailelerin çocuklarının gelişimini ve başarı durumunu yakından takip etmesi ve okul süreçlerine katılımı büyük önem taşımaktadır. Başarılı bir

şekilde gerçekleştirilen işbirliği süreci, öğrencilerin öğrenmesine ve başarısına olumlu katkılarda bulunacaktır (Akbaşlı ve Kavak, 2008).

Vural (2004)'a göre aileleri okula bağlamak için, istedikleri zaman okulu ziyaret edebilmeleri, öğretmen ve yöneticilerle görüşmelerinin sağlanması ve sınıf içi ziyaretlere müsaade edilmesi gerekmektedir. Ailenin okula olan desteğinin hissedilebilmesi için okul ile aile arasındaki güveni geliştirmek gerekmektedir. Aileleri ev ortamında çocuklarına nasıl davranmaları gerektiği konusunda bilgilendirmek ve çocukların ev yaşantılarını yakından tanımak gerekmektedir. Ailelere yazılacak mektuplar ya da aileleri ziyaret ederek çocuklarının başarılarını paylaşmak sorunların çözülmesinde ve başarının artırılmasında önemli sonuçlar doğurmaktadır. Öte yandan eğitimcilerin aileleri çocuklarının eğitimleri konusunda bilgilendirmeleri gerekmektedir. Ailenin ne yapması gerektiğini bilmesi çocuğuna olan desteğini artırmakta, öğretmenlerin sorumluluklarını kolaylaştırmaktadır. Bu sayede öğrenci sorunlarının aşılmasında ve başarı oranının yükseltilmesinde etkili okul aile işbirliğinin sağlanmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışma, okul aile işbirliğinin engelleri ile devam etmektedir.

4.2.4. Okul-Aile İşbirliğinin Engelleri

Şişman ve Turan (2004), velilerin eğitime katılmalarını sınırlayan okul aile işbirliğinin engellerini; fiziksel uzaklık ile kapalı kapılar politika ve uygulamaları, sosyal engeller (arandığında yerinde bulunamayan, kendilerine değer vermeyen, nazik ve saygılı davranmayan personel), velinin çalışma saatlerinin uygun olmaması, tarafların birbirleri hakkındaki algıları (öğretmen-veli-okul yönetimi), bilgi yetersizliği, yanlış öğretmen tutumları, kültür farklılıkları (dil, giyim, değer), velinin kendi okul hayatında yaşadığı olumsuz yaşantılar, velinin eğitim düzeyi, ailenin gelir düzeyi, zorunlu bağış yapmaya zorlanma, öğrenci hakkında sürekli şikâyet duymak istememeleri, dil farklılıkları, velinin okul çalışmalarına nasıl katılacağını bilmemesi, okullarda sorunlarıyla ilgilenilmemesi ve yetkililerle görüşmemeleri, okulun amaçları ve etkinlikleri hakkında yeterince bilgi verilmemesi şeklinde sıralamıştır.

Velilere zaman ayıramama, toplantı yeri bulmada güçlük çekme, toplantı saatlerinin geç duyurulması, özel görüşme gün ve saatlerinin olmaması gibi durumlar okul aile işbirliği sürecini olumsuz yönde etkilemektedir (Kazak, 1998). Çalışma, okul aile işbirliğini sağlamanın yolları ile devam etmektedir.

4.2.5. Okul-Aile İşbirliğini Sağlama Yolları

Okul ile ana babalar arasında karşılıklı güvenin geliştirilmesinde sıkı bir iletişim büyük önem taşır. Velilerle iletişimi geliştirmede amaç onlardan katılım ve geri bildirim almak yoluyla okul-aile-öğretmen arasındaki işbirliğini sağlamak ve güçlendirmektir. Gerek okul yöneticileri, gerekse öğretmenler velilerle işbirliğini geliştirmek amacıyla birçok araç veya yöntemden yararlanabilirler (Şişman ve Turan, 2004):

- a. Ulusal ve yerel basın (gazete, dergi, ilân, broşür).
- b. Geleneksel törenler, toplantılar (milli bayramlar, belirli gün ve haftalarda yapılan toplantılar, dönem açılışı, mezuniyet, kuruluş yıldönümü).
- c. Radyo ve televizyon.
- d. Görüşme (yüz yüze, telefon).
- e. Yazışma (mektup, kartvizit, not kartı, e-posta, internet, faks).
- f. Karşılıklı ziyaretler.
- g. Veli toplantıları, veli konferansları, veli anketleri, veli mülakatları.
- h. Öğretmen veli kaynaşmasını sağlayacak özel toplantılar.
- i. Dilek ve şikâyet kutuları.
- j. Kermesler, tanışma çayları, mezuniyet yemekleri.
- k. Geziler, gözlem-inceleme.
- l. Yetişkin eğitimi faaliyetleri.
- m. Okul-aile birliği etkinlikleri.
- n. Sosyal-kültürel etkinlikler (şiir ve bilgi yarışmaları, tiyatro, sergi).
- o. Okul gazetesi, okul dergisi, el kitapçığı, ilan tahtası, bültenler, tanıtıcı broşürler, afişler, el ilanları,
- p. Danışma hizmeti ve kurulları.

Sıralanan bu yöntemler yardımıyla elde edilen bilgiler gelecek dönemlerde okul veli politikalarının şekillenmesinde, etkinliklerin planlanmasında yararlanılacak biçimde analiz edilip değerlendirilmelidir. Bu amaçla elde edilen bilgiler okulun yetkili organlarında gündeme alınıp görüşülmelidir. Değerlendirme sürecinde halkla ilişkiler açısından belirlenen hedeflere ne ölçüde yaklaşıldığı belirlenmeli, tanıma ve tanıtma yöntemlerinin eksiklikleri varsa tamamlanmalı ya da sürecin geliştirilmesine yönelik önlem ve öneriler geliştirilmelidir (Şişman ve Turan, 2004).

Aileleri çocukların yaşadığı sorunlara nasıl yaklaşması gerektiği konusunda da zaman zaman bilgilendirmek gerekir. Bilgilendirme sadece aileleri okula çağırıp toplantı yapmakla değil, hazırlanacak broşürler yolu ile de olabilir (Yiğit ve Bayrakdar, 2006). Ayrıca okuldaki

çalışmaların planlama, organizasyon, uygulama ve değerlendirme basamaklarında yürütülen etkinliklerin ailelerle paylaşılması okula güveni artırır ve onların desteğini güçlendirir. Bu amaçla haftalık, aylık okul-sınıf haberleri bülteni gönderilebilir. Çocukların eğitim hayatında yapmaları ve yapmamaları gereken davranışların neler olacağı konusunda bilgi verebilir (Sarıtaş, 2004). Çalışma, iletişim ve eğitim ile devam etmektedir.

4.3. İletişim ve Eğitim

İletişim, bireyleri etkilemek ya da saptanmış bir amacı gerçekleştirmek için bilgi sağlamak ve bu bilgilerin, duyguların, niyetlerin, düşüncelerin yazı, işaret, konuşma ve hatta mimik ve hareketler aracılığıyla sesli ya da sessiz olarak aktarıldığı bir süreçtir. İletişim, örgütsel sürecin oluşması için kişiler arası bir ilişkinin kurulmasında önemlidir. Bu durumda iletişim, örgütlerin hem kendi içlerinde hem de çevresiyle sağlıklı bir şekilde işletmek zorunda oldukları bir süreçtir (Koçak, 1988).

İletişim insan ilişkilerini düzenleyen çok önemli bir süreçtir. İletişimde başarılı olanlar genellikle kendisine güvenen, saygılı, işbirliği ve paylaşmaya istekli, sorunlara dönük ve çözüm arayıcı kişilerdir. Fikirlerini inatçı bir yaklaşımla savunan, kendi görüşlerinden başka doğru tanımayan, güvensiz, korku içinde yaşayan kimseler genellikle iletişim kuramayan insan tiplerini oluştururlar. Dengeli ve olumlu ilişki kurabilen kişilerin, duygusal güvenlik içinde oldukları, olayları ve durumları gerektiği biçimde yorumlayabildikleri ve kendileri kadar çevresindeki insanların gelişimine katkı getirme çabası gösterdikleri bilinmektedir. Başarılı iletişimin önemli koşulu kişiler arasında amaç birliği sağlanmasıdır. Amacı belli olan bir mesaj yerine daha kolay ulaşılabileceği gibi, amacı gerçekleştirme konusunda da iyi sonuç alınabilecektir (Bilen, 2004).

Karşıdaki insanın bizden ne beklediğinin bilinmesi ve bizim ne vermek istediğimizin ona iletilmesiyle iletişim kurulabilir. Bireyin beklentisi ve ihtiyacı ile anlatılanlar ya da vurgulananlar arasında bir yakınlığın olması gerekir. Bunun yanında karşıdaki insanın düşünce ve beklentilerini dile getirmesine fırsat verilmesi, onun daha iyi dinlemesine ve güven duymasına yol açar. İletişim kurmak için bir sorunun olmasını beklememek gerekir. Sorun olmadan iletişim kurmayı öğrenmek ve uygulamak sorunun ortaya çıktığı zaman onu paylaşmak ve çözmek için bireyde bir güven ve isteklilik oluşturacaktır (Yıldırım, 2001).

Eğitim bir etkileşim sürecidir. Etkileşimin aracı ise iletişimdir. Bu yüzden okulda iletişim süreci, hem yönetim hem de eğitim için temel gereklilik olmaktadır. Okulun toplum içindeki konumu, iletişim yapabildiği alanla sınırlıdır. Bir okul iletişimle nereye kadar

ulaşabiliyor ise, o kadar bir alanı sınırları içinde sayabilir. İletişim, yalnız okul içinde değil aynı anda okul dışında da yönetimin etkili olabilmesi için gerekmektedir (Başaran, 1996).

Okul yönetiminde rol oynayan ve iletişimi etkileyen öğeler ikiye ayrılmaktadır. İç öğeler, okulu meydana getiren ve onun yapısında yer alan öğelerdir. Yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve diğer personel bunlar arasındadır. Okulun yapısında bulunmayan ancak yönetiminde etkili olan unsurlar ise çevredeki baskı grupları, veliler ve meslek örgütleridir ki bunlar da okulda iletişimi etkileyen dış unsurlardır (Bursalıoğlu, 2005). İç ve dış unsurların okulun amaçlarına dönük olarak çalışması gerekmektedir.

Bir dış unsur olarak tanımlanan öğretmen ve aile iletişiminin iki avantajı vardır: Birincisi ailenin okula ve öğrenciye gösterdiği ilgi öğrenci motivasyonunu artırır. İkincisi okulun yapısını, değerlerini ve standartlarını tanıyan aileler çocuklarını daha iyi yönlendirebilir (Biber, 2002). Türkiye’de yapılan araştırmalar (Kolay, 2004 ve Işık, H. 2007) öğretmenler ile veliler arasındaki iletişimin çok sınırlı bir çerçevede gerçekleştiğini ortaya çıkarmıştır. Yıldırım (2008) ve Doğan (1995) tarafından yapılan araştırmalar veli öğretmen görüşmelerinde öğretmenlerin olumsuz tavırları, sert tutumları ve yarattıkları resmi havanın, ailelerin öğretmenlerle iletişimini engelleyen etkenlerden birisi olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İletişimi engelleyen bireysel tutum ve davranışlar Özgüven (2003) tarafından şöyle sıralanmıştır: Yönlendirmek ve emir vermek, uyarmak ve gözdağı vermek, ahlâk dersi vermek, öğüt vermek, çözüm ve öneri iletileri vermek, nutuk çekmek, öğretmek, mantıklı düşünceler önermek, eleştirmek, suçlamak ve yargılamak, sürekli övmek ve olumlu değerlendirmek, alay etmek ve ad takmak, davranışları yorumlamak, analiz etmek ve tanı koymak, soru sormak ve sorgulamak, şakacı davranmak ve alay etmek. Çalışma, öğretmen veli iletişimi ile devam etmektedir.

4.4. Öğretmen- Veli İletişimi

Her öğrencinin bir velisinin olması zorunludur. Veli öğrencinin; anne, baba veya yasal sorumluluğunu üstlenen kişidir. Öğrenciler için, okulun bulunduğu yerde oturan, öğrencinin eğitim-öğrenim durumu ile yakından ilgilenebilecek, anne, baba veya yasal sorumluluğunu üstlenen kişi tarafından yazılı olarak bildirilen ve 18 yaşından büyük olan bir kişi de veli olabilir. Veli gösteremeyen yatılı öğrencilerin veliliğini okul müdürü üzerine alır (Madde 24).

Türk eğitim sisteminde; eğitim-öğretimin niteliğini önemli ölçüde düşürücü etkenlerden biri çocuğun hayata hazırlanmasında birinci derecede role ve öneme sahip iki unsur olan okul

ile aile arasında iş birliğinin yeterince kurulamayışıdır. Veli görüşme günleri dışında, velilerle örgütlü bir koordinasyon söz konusu değildir (Aytaç, 2000).

Öğretmen aile ilişkileri de diğer insan ilişkileri gibi düzenli ve etkili bir iletişimi gerektirir (Aral ve diğerleri, 2000). Velilerle iletişimi geliştirmede amaç onlardan katılım ve geri bildirim almak yoluyla okul-veli-öğretmen arasındaki bağları güçlendirmektir. Okul ile veliler arasında karşılıklı güvenin geliştirilmesinde iyi bir iletişim büyük önem taşır (Sarıtaş, 2004). Aslında bütün aileler çocuklarının başarılı olmasını çok istedikleri için, gelişimleri hakkında bilgilenebilmeyi beklerler (Sarıtaş, 2004). Öğretmen-veli iletişimi denildiğinde iki yönlü bir iletişim düşünülmelidir. Bu iletişimi öğretmen başlatabildiği gibi aynı biçimde veli de ilgili kişilere kolaylıkla iletişime geçebilmelidir. Bu noktada velilerin iletişime geçme ve çocukları hakkında bilgi alma isteklerinin özellikle öğretmenler tarafından teşvik edilmesi ve iletişime isteklendirilmeleri çocuğun öğrenme düzeyi açısından yararlı olacaktır (Eroğlu, 2008).

Etkili bir okulda öğretmen veli iletişimi karşılıklı bilgilenebilmeyi ve bilgilendirilmeyi gerektirir. Bu anlamda okul ile aile her zaman birbirine muhtaçtır. Anne baba ve öğretmenler çocuğun faydası doğrultusunda birbirlerini çok yönlü bilgilendirmek zorundadırlar (Çelik, 2005).

Anne babalarla en çok ve doğrudan iletişime geçen kişiler olarak, aile katılımının başlaması, sürekli hale gelmesi ve başarıya ulaşmasında, öğretmen tutumları en önemli etkidir. Bu yüzden öğretmenler tutumlarını etkili hale getirecek bazı olumlu davranışları sergilemelidirler. Öğretmenler, çocuk okul ilişkisi içindeki problemlerle ilgili, aile katılımını sağlayacak ve geliştirecek stratejilerle ilgili bilgiye sahip olmalı, ailelerle olumlu ilişkilerin başlamasında ilk teşebbüsleri gerçekleştirmelidirler. Öğretmenler okullarının politikasını iyi uygulamalı, aile katılımını etkili kılabilmek için yeterli becerilere sahip olmalıdır. Aynı zamanda öğretmenler, aileleri cesaretlendirmeli, rahat olmalarını sağlamalı, velilere karşı objektif, duyarlı, yönlendirici, daha saygılı, daha empatik ve gerçekçi yaklaşmalıdırlar (Şahin ve Ünver, 2005).

Özellikle öğretmen ve veli arasındaki diyalog eksikliği, karşılıklı ilişkilerin zayıflığına, güven tereddüdüne, dolayısıyla ilişkilerin yok denecek kadar eksikliğine sebep olmaktadır. Acaba diyalog eksikliği mi güven tereddüdüne, yoksa güven tereddüdü mü diyalog eksikliğine sebep olmaktadır (Turan, 1999).

Lindgren (1954)'e göre; ana-baba ve öğretmen arasındaki anlaşmazlık nedenlerinden biri, her iki tarafın çocuktan olan beklentilerindeki farklılıktır. Bazen bunlardan birinin çocuğa aşılacak istediği fikir veya davranışı, diğeri silmek ister. Örneğin, değişik disiplin kavram ve uygulaması bunlar arasındadır (Akt. Bursalıoğlu, 2005).

Cook (1950)'a göre ise ana-baba ile öğretmen arasındaki anlaşmazlık nedenlerinden biri, çocuğa ayrı açılardan bakma eğilimleridir. Öğretmen sınıfındaki çocukların tek tip olmadığını, ana-baba ise kendi çocuklarının sınıftaki tek çocuk olmadığını unutmamalıdır (Akt. Bursalıoğlu, 2005).

Baruch (1952)'a göre ana-babanın öğretmenden, öğretmenin ana-babadan beklediği davranışlar toplum ve kültüre göre değişir. Öğretmenin sabırlı, anlayışlı, duyarlı ve adil oluşu, bu beklentilerin başta gelenleridir. Genellikle öğretmenlik bilgi ve becerisini ilk beklenti olmadığı görülmüştür. Bunlara karşı öğretmenin ana-babadan bekledikleri dürüstlük, direşme, hoş görme ve işbirliği çabasıdır (Akt. Bursalıoğlu, 2005).

Velilerin okula olan güvenleri okul-aile ilişkilerinin geliştirilmesi ile güçlenir. Ailelerin okulda eğitim öğretim ve yönetim faaliyetlerine katılmasının nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır (Çalık, 2007):

- a. Veliler, çocuklarının ilk eğiticileri olduklarından katılmalıdır.
- b. Velilerin kendi çocukları için uzun dönem sorumlulukları vardır.
- c. Velilerin katılımı öğrencinin öğrenmedeki başarı şansını arttırabilir.
- d. Katılım velilerin bir hakkıdır.
- e. Velilerin katılımı okul yönetiminin demokratikleşme sürecinin bir parçasıdır.

Anne ve babaların okuldaki etkinliklere katılımları arttığında, çocuklar okula devam konusunda daha istekli davranmakta ve daha fazla sosyal uyum ve becerilere sahip olabilmektedirler (Kotaman, 2008). Çalışma, öğretmen veli görüşmeleri ile devam etmektedir.

4.4.1. Öğretmen- Veli Görüşmeleri

Öğretmen ile ebeveyn arasında iyi bir iletişimin oluşturulması güçlü bir etkileşimi sağlamaktadır. Öğretmen ebeveynle kurduğu bu sağlıklı etkileşim sonucu, çocuğu daha kolay tanıyabilir, çocukla ilgili karşılaştığı problemleri daha kolay çözebilir, eğitimde sürekliliği ve fırsat eşitliğini sağlayabilir. Ebeveynlerin eğitime katılmasıyla, çocukların okul ve ilerideki yaşantılarında da başarılarının artması, mutlu ve başarılı bir kişi olarak hayata hazırlanmaları, okul ile arasında çocuklara gösterilebilecek farklı eğitim tutumlarının azaltılması sağlanabilir (Sevinç, 2003).

Öğretmen ile veli arasındaki en güvenilir ilişki biçimi görüşmedir. Görüşme yüz yüze gerçekleştirildiği için hem duygusal hem de düşünsel açıdan tarafların birbirlerini anlamalarını kolaylaştırır. Veli ile öğretmen arasında gerçekleştirilecek olan karşılık konuşma, öğrencilerin kişisel gereksinimlerinin değerlendirilmesi ve sorunların neden ve sonuçlarının ortaya çıkarılması açısından da fayda sağlar (Aydın, 2010).

Görüşme, veli aracılığıyla öğrenci hakkında en sağlıklı bilgilerin birinci ağızdan alınabileceği ve birebir iletişim kurulabileceği için en iyi ortamdır. Öğretmenlerin velilerle iletişim kurmada görüşme tekniğini kullanmalarının nedeni; bireysel görüşmelerde, veliye daha fazla zaman ayrılabilmesidir. Veli kendini, duygularını, düşüncelerini daha rahat ifade edebilmektedir (Yıldırım ve Dönmez, 2008). Görüşmelerde; velilerin öğrencilerden beklentileri öğrenilebilir, bu beklentilere ulaşmak için neler yapılabileceği, çocukları ile ilgili karşılaştıkları problemleri nasıl çözecekleri konusunda fikir alışverişinde bulunabilirler (Can ve Ömeroğlu, 2005).

Bireysel görüşmeler öğretmen tarafından planlanabileceği gibi, ebeveynlerden gelen istek üzerine de düzenlenebilir (Sarıtış, 2004). Bireysel görüşmeler yalnızca okulda ya da çocukta bir problem olduğu zaman planlanmamalı, zaman zaman çocuk ve aile ile ilgili olumlu durumları paylaşmak ve çocuğun olumlu davranışlarını konuşmak içinde yapılmalıdır. Aileyi suçlayıcı ve yargılayıcı tavırlardan kaçınılmalı, sorunun aile ile birlikte çözülebileceği duygusu verilmelidir. Gereksiz sohbetlere yer verilmeden asıl konu tartışılmalıdır (Can ve Ömeroğlu, 2005).

Öğretmen veli görüşmesinden istenilen sonucun elde edilmesi için görüşmenin iyi yönetilmesi gerekir. Bu durumda öğretmenin hazırlıklı olması gerekir. Öğretmen veli görüşmesinden önce öğretmenin görüşme planını yapması görüşmeyi daha anlamlı kılabilir. Görüşme sırasında sağlıklı ve güçlü bir iletişimin başlatılıp sürdürülebilmesi için öğretmenlere şu önerilerde bulunulabilir (Sarıtış, 2004; Eroğlu, 2008):

- a. Öğretmenin öncelikle samimi ve güler yüzlü bir biçimde veliye yaklaşması gerekir.
- b. Görüşme konusunu veliye kısaca açıklamalıdır.
- c. Görüşmenin fiziksel açıdan (ısı, ışık, nem, oturma düzeni) uygun bir ortamda gerçekleştirilmesi gerekir.
- d. Fiziksel ortamın yanı sıra, öğretmen sergileyeceği yaklaşımla, velinin rahatlamasını ve düşüncelerini açıkça söyleyebileceği psikolojik bir ortamı da yaratması gerekir.
- e. Görüşmenin amacını, içeriğini ve hatta ne kadar süreceğini veliye açıklamalıdır.
- f. Çocuk hakkında veliye açıklayıcı bilgiler verilmesi gerekir.

Öğretmen ve aile arasında her gün yapılan görüşmeler sakin, uyumlu ve tutarlı görüşmelere dayandığı takdirde aşama aşama kurulabilecek güvenin yerini alabilecek başka hiçbir şey yoktur. Bunu başarabilmek için, öğretmenin çocuklar okula gelmeye başladığında her bir çocuğu hoş karşılamak ve anne baba ile de dostça konuşmak üzere hazır olmasına olanak sağlayacak planlar yapılmalıdır. Ayrıca güven kurulmasında öğretmenin bir ebeveynin sorunları hakkında, diğer ebeveynlerle konuşmaması önemli rol oynar. Bu iyi bir sağduyuyu gerektirir (Aksoy, 2001).

Öğretmen, anne-baba ile iyi ilişkiler geliştirmede şu noktaları göz önüne almalıdır:

- a. Anne-babaların okul yıllarına ait anıları, okula karşı tutumlarını etkiler. Eğer bu anılar iyi değilse ilişki kurmakta güçlükler ortaya çıkabilir. Bu güçlükler, ancak öğretmenin çocuğun iyiliği için çalıştığını anne-babanın kabul etmesiyle ortadan kalkar. Önemli rol öğretmene düşmektedir.
- b. Anne-babanın sosyal, ekonomik ve kültürel düzeyi ilişkiyi düzenleyen etmenlerdendir.
- c. Anne-babalar çocukları için iyi şeyler duymak isterler. Bu nedenle görüşmeye daima çocuklar konusunda iyi haberlerle başlamak ilişkiyi olumlu yönde etkileyecektir. Anne babaya; öğretmenin çocukları ile ilgilendiğini hissettirmesi önemlidir.
- d. Okulda çocuğun yaptığı işleri ara sıra eve götürmesine izin verilmelidir. Bunlar anne-babayı mutlu kılacaktır.
- e. Anne-baba okula geldiğinde daima güler yüzle karşılanmalı ve çocukları konusunda yanlış davranışları varsa bunlar yüzlerine vurulmamalıdır.

Veli görüşmeleri incelendiğinde şu üç tavır sıklıkla görülür. Öğretmen eğer çocuğu veya aileyi suçlarsa veli savunma tutumuna girer. Bu yaklaşım tarzı genellikle sorunu çözmek yerine daha da güçleştirir. Suçlamak ve savunmak hiçbir şekilde çözüm olmadığına göre “suçlu” aramaktan vazgeçilmelidir. Sadece “soruna yol açan nedenler” araştırılabilir. Ancak amaç suçluyu bulmak ve rahatlama değil, olumsuz etkenleri ortadan kaldırmak ya da hiç değilse kontrol altına almak olmalıdır. Bunun için de ilk yapılacak şey “işbirliği”dir. Ortada bir sorun varsa, bu sorunu çözmek için neler yapılabileceğini birlikte araştırmaktır. Öğretmen veliye, okulun ve ailenin amacının ortak olduğunu, çocuğun gelişimine ve uyumuna yardımcı olabilmek için işbirliği yapma isteğini ve beklentisini baştan ortaya koyarsa işler kolaylaşır. Öğretmenin bu tutumunu gören veli, sonraki görüşmelere daha istekle gelir, kaygılanmaz ve öğretmenin söylediklerini daha kolay benimser (Yeşilyaprak, 2006). Çalışma, ilgili araştırmalar ile devam etmektedir.

4.5. İlgili Araştırmalar

Türkiye’de veli katılımı konusunda yapılan çalışmalardan, okulların veli katılımını sağlama konusunda yeterince başarılı olmadıkları söylenebilir (Akbaşlı ve Kavak 2008; Albayrak, 2004; Demirbulak, 2000; Yaylacı, 1999). Yapılan çalışmalarda, doğrudan olmasa da bu başarısızlığın nedeni olarak sayılabilecek çeşitli engeller tespit edilmiştir. Bu engeller şunlardır:

- a. Veli-öğretmen görüşmelerinin planlı olarak yapılmaması, yapılanların da sağlıklı ve işlevsel olmaması (Demirbulak, 2000);

- b. Velilerin çoğunluğunun okul aile birliklerine ilgi göstermemesi (Akbaşlı ve Kavak 2008);
- c. Okul aile birliklerinin eğitimi geliştirme konusunda velileri aydınlatacak araç ve yayınlara sahip olmaması (Akbaşlı ve Kavak 2008);
- d. Velilerin sosyo-kültürel yönden düşük düzeyde olmalarının velilerle okul aile birliğinin bilgi paylaşımını engellemesi (Akbaşlı ve Kavak 2008; Yaylacı, 1999);
- e. Öğretmenlerin anne-baba eğitimi konusunda, hizmet öncesi ve hizmet içinde yeterli eğitim almamaları ve bu konuda kendilerini geliştirmek için bireysel olarak da yeterli çaba harcamamaları (Gökçe, 2009);
- f. Öğrenci bilgilerinin veliye zamanında iletilmemesi (Koçak, 1988);
- g. Müdür ve öğretmenlerin velilerle okula para desteği sağlamak için görüşmeleri (Koçak, 1988);
- h. Velilerin çocukları hakkında olumsuz şeyler duymaktan hoşlanmaması, çocuklarının olumsuz yönlerini kabullenmek istememeleri (Çelik, 2005; Koçak, 1988);
- i. Öğretmenlerin okul-aile ilişkilerinde çocukların sosyal ve duygusal davranışlarından çok ders başarıları ile ilgilenmeleri (Çelik, 2005);
- j. Veliler ve öğretmenlerin, birbirleri ile yalnızca çocukları ile ilgili bir sorun olduğunda görüşmek istemeleri (Çelik, 2005);
- k. Okulla ilgili kararların alınmasında velilerin fikrinin alınmaması (Çelik, 2005; Yaylacı, 1999);
- l. Okul aile birliği üyelerinin doğrudan kendi çocuklarına yönelik konularda, okul yönetimi ile işbirliğine giderken, okul geneli ile ilgili çalışmalarda daha az işbirliği yapmaları (Albayrak, 2004);
- m. Bazı velilerin, “okul yetkililerinin kendileri ile görüşmelerinde ve fikir alışverişlerinde samimi olmadıkları” düşüncesine sahip olmaları (Yılmaz, 1993);
- n. Bazı velilerin eğitim sürecine ilişkin konularda görüş ve önerilerine önem verilmeyeceğine inanmaları (Yılmaz, 1993);
- o. Bazı eğitim kurumu yetkililerinin “okul dışındaki kurumların ilgililerinin, öğretmen ve okul müdürlerine mesafeli (soğuk) davrandıkları” yargısına sahip olmaları (Yılmaz, 1993);
- p. Velilerin, eğitim sürecine katkı sağlama konusunda kendilerini yeterli görmemeleri (Yılmaz, 1993).

Bilgin (1990); çocuğun eğitiminde sorumlu ailesidir düşüncesinden yola çıkarak, “Ankara Merkez İlçelerindeki Ortaokullarda Okul Aile İşbirliği ve Sorunları” konusunda yaptığı çalışmada şu bulguları elde etmiştir. Okul aile işbirliği konusundaki yasal

düzenlemelerin ilgililer tarafından benimsendiği ancak uygulama süreci konusunda öğretmen grubunun görüşlerinin olumsuz olduğu, öğretmenlerin ana babaların yetersizliklerinden yakındıkları ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda, okul aile birliği yönetmeliğinin bazı maddelerinin hiç hayata geçirilmediği, okul ile aileler arasında açık bir iletişimin bulunmadığı belirtilmiştir.

Kıncal (1991) tarafından yapılan “Okul-Aile Birliğinin Fonksiyonlarını Gerçekleştirme Düzeyi” ile ilgili araştırmada, öğretmenler ile veliler arasındaki iletişim çok sınırlı bir çerçevede gerçekleşmektedir. Okulla iş birliği yapma konusunda velilerin yeterli çaba sarf etmediği, bunun da okul-aile iş birliğinin gerçekleşmesini engelleyen önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, hem velilerin hem de öğretmenlerin okul-aile birliğinin okul ile aile iş birliğinin gerçekleştirilmesinde önemli bir role sahip olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

Doğan (1995) tarafından yapılan “Ankara Merkez İlçelerindeki İlköğretim Okullarında Okul-Aile İletişiminin Engelleri” başlıklı araştırmada, okul yöneticilerinin okul-aile iletişimi konusunda ilgisiz ve isteksiz davrandıkları ve bu konuda yeterli bir bilgiye sahip olmadıkları bulunmuştur. Velilerin, tanıdık bildik öğretmenlerle daha rahat iletişim kurdukları; okul yöneticilerinin de okul aile iletişiminde yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul ve öğrenciler ile ilgili bilgilerin velilere iletilmemesi de karşılaşılan engeller arasında yer almıştır.

Satır (1996)’ın yaptığı bir araştırmada; çocuğuna yakın ilgi gösteren, çocuğunun çalışma ortamını düzenleyen ve planlayan, çocuğunun başarısını övücü sözlerle destekleyen, çocuğunun başarısızlığında onu çalışırsan başarılı olursun sözleriyle yüreklendiren anne-babaların çocuklarının akademik başarılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Oğan (2000) tarafından “Okul, Okul Aile Birliği ve Anne- Baba İletişimi ve Velilerin Eğitim Beklentisi” adlı tarama niteliğinde betimsel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ilköğretimde çocukları olan velilerin okula daha sık gittikleri, okula gidiş sıklığının eğitim düzeyi yüksek olan velilerde arttığı, velilerin en çok ekonomik nedenler ve disiplin olayları nedeniyle okula çağrıldıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, velilerin okula huzur içinde gidememe sebepleri; öğretmenlerin olumsuz tavırları, çocuğun başarısızlığı, sonuç alınamayacağını düşünme, para istenmesi, kendi öğrenciliğinin anımsanması ve öğretmenlerin öğüt vermesi olarak sıralanmıştır.

Başaran ve Koç (2000)’un yaptığı, “Ailenin Çocuğun Okuldaki Eğitimine Katılım Sorunları ve Katılımın Sağlanması İçin Alternatif Bir Model” isimli araştırmada, ilköğretim düzeyinde, velilerin çocuğun okuldaki eğitimine katılımı ile ilgili görüşleri, velilerin katılımında karşılaşılan sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler dikkate alınarak oluşturulan bir katılım modeli üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda çocuğun okuldaki

eğitimine velilerin katılım oranları ve katılım Şekli ile katılmama nedenlerine ilişkin veli, yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin farklı olduğu, katılımı arttırıcı önerilerde ise tarafların hemfikir oldukları görölmüŐtür. Veliler karar alma süreçlerine katılmak istemektedirler. Velilerin genelinin okuldaki etkinliklerin zamanı, ekonomik kaygılar, duyurular ve toplantıların içeriğinden kaynaklanan engellerden dolayı okuldaki eğitime yeterince katılmadıkları tespit edilmiştir. Var olan yapıda okul aile işbirliğini sağlamada sorumlu birimlerin yetersiz kaldıkları, bu çalışmada ortaya çıkmıştır.

elenk (2001)'in yaptığı araştırmada öğretmenlerin; “okul ile işbirliği içinde çocuğu ile ilgilenen velilerin okul başarısını olumlu yönde etkilediği, çocuğu yanlış bir yönlendirmeden korumak, öğretmen-aile çeliŐkisini önlemek amacıyla velilerin okul tarafından eğitilmelerinin gerekli olduğu” görüşünde oldukları saptanmıştır. Ayrıca çalışmada okul ile ortak program üzerinde görüş birliği içinde düzenli iletişim içinde bulunan, bu ortak anlayış içinde çocuğuna eğitim desteği sağlayan ailelerin çocuklarını okul başarılarını daha yüksek olduğu saptanmıştır.

eviŐ (2002) tarafından yapılan “Denizli Merkez İlköğretim Okullarındaki Okul Aile İŞbirliğinin Yönetici, Öğretmen ve Veli Tarafından İdeal ve Pratik Düzeyde Değerlendirilmesi” adlı araştırmada ilköğretim okullarındaki okul aile işbirliği ve iletişimi hakkında yöneticilerin, öğretmenlerin ve velilerin var olan ve olması gereken durumlarla ilgili düzeylerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenler var olan okul aile işbirliği ve iletişimi durumlarında daha olumlu bir durum sergilerken, velilerin var olan durumdan pek memnun olmadıkları görölmüŐtür.

Biber (2002) de yaptığı çalışmada, alt sosyo-ekonomik düzey ailelerin okulu ziyarette bulunma sıklıklarının düzensiz, ziyaretlerin süresi ve görüşmelerin yapıldığı yerin belirsiz olduğunu ifade etmiştir. Buna bağlı olarak alt sosyo-ekonomik düzey ailelerin okul ile iletişiminin bir plan program dâhilinde olmadığını, ilişkilerin geliŐigüzel olduğunu söyleyebiliriz. Üst sosyo-ekonomik düzey aileler, öğretmenleriyle öğrenci ve telefon aracılığıyla iletişim kurmakta, okul dışında karşılıklı ev ziyaretlerinde bulunmaktadırlar. Bu aileler, sosyal faaliyetleri takip etmek için okul ziyaretlerinde bulunmakta, veli toplantılarında çocuklarının derslere katılımını ve arkadaşlık ilişkilerini öğrenmek istemektedirler.

Akbaba ve Samancı (2004) tarafından yapılan “İlköğretimde Veli Öğretmen Görüşmelerinin Değerlendirilmesi” ile ilgili çalışmada veli öğretmen görüşmelerinde birinci olarak öğrenci başarısının, ikinci olarak da sınıf içi problemlerin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Öğretmenler velilerin görüşmelere yeteri kadar ilgi göstermediğini, veliler ise görüşme sürelerinin yetersiz olduğunu ve öğrenciyi tanıma konusunda sınıf ve branş öğretmenlerinin yetersiz kaldığını belirtmişlerdir (Akbaba ve Samancı, 2004).

Aslanargun ve arkadaşları (2004)'nın yaptığı “Okula Yönelik Veli İlgi Yetersizliğinin Sebepleri” araştırmasında velilerin okula ilgisiz olmalarının sebeplerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularında veliler okula ilgisizlik sebeplerini işlerinin çokluğu, kendi eğitim düzeylerinin yetersiz olması, öğretmen ve yöneticilerin ilgi göstermemesi olarak belirtmişlerdir. Ailelerin okula yönelik ilgi yetersizliğinin temelinde, okul yönetimi ve öğretmenlerle iletişimsizlikten kaynaklanan yanlış anlamaların ve şüphelerin bulunduğu saptanmıştır.

Çelik (2005)'te yaptığı çalışmada anne babaların okul-aile ilişkilerinde en çok sorun yaşadıkları konular arasında; öğretmenlerin aile ziyaretleri yapmaması, okulla ilgili kararların alınmasında velilerin fikrinin alınmaması, velilerin okula yalnızca çocukları ile ilgili bir sorun olduğunda çağrılması yer almaktadır. Ana babaların okul-aile ilişkilerinde en az sorun yaşadıkları konular ise; öğretmenlerin ödevleri kontrol etmemesi, öğretmenlerin yalnızca para ile ilgili konular olduğunda görüşmek istemesi ve öğretmenlerin velilerle ilişkilerinde, velilere karşı aşırı derecede kuralcı ve katı davranmasıdır.

Genç (2005) araştırmasında velilerin öğretmenlerle görüşmeye en çok problemle karşılaştıklarında geldikleri; öğretmenlerin de velileri öğrenci başarısız olduğunda veya disiplin problemi ile karşılaşıldığında görüşmeye davet ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Yıldırım ve Dönmez (2008) okul-aile işbirliğine dair yaptıkları bir çalışmada çocuğun eğitiminde öğretmenin ya da okulun tek başına yeterli olamayacağını bu nedenle ailelerin desteğine ihtiyaç olduğunu ancak okul-aile işbirliğini kısıtlayan etkenlerin başında velilerin yeterince okula uğramamaları ve okulun para isteyeceği kaygısının geldiğini belirtmiştir.

Sadık ve Doğanay (2008) çalışmalarında, öğrencilerin problemleriyle baş etmede, velilerin düzenli bir şekilde okula giderek öğretmenle görüşmesi gerektiği konusunda öğretmen ve velilerin hemfikir olduğu belirlemiştir.

Özgan ve Aydın (2010)'ın yaptığı “Okul Aile İşbirliğine İlişkin Yönetici, Öğretmen ve Veli Görüşleri” isimli çalışmada; yönetici ve öğretmenlerin genel olarak okul-aile işbirliğine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip oldukları görülmüştür. Yönetici ve öğretmenlerin okul-aile işbirliğine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, yaş, statü, branş, kıdem ve sınıf mevcudu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yönetici, öğretmen ve velilerle yapılan görüşmelerde sorunların çözümlerine yönelik birçok ortak görüşlerin bulunduğu ancak işlevsel hale getirilmesinde her iki tarafında yönlendirme beklediği bu yüzden sorunların devam ettiği tespit edilmiştir.

Gordon (1993)'a göre; anne-babaların, üzerinde durduğu en önemli konulardan biri, çocuklarının iyi bir eğitim alıp alamayacağıdır. Bu açıdan anne-babaların, çocuklarının eğitim yaşantılarını nasıl destekleyecekleri önem kazanmaktadır. Anne-babalar çocuklarının okul

dışındaki öğretmenleridirler. Bu nedenle de öğretmenler, anne-babaların çocuklarına okul dışında yaptıkları eğitim uygulamalarının doğruluğundan kaygı duymaktadırlar. Öğretmenle; “Öğrenci ne tür bir eğitim ortamında yaşıyor? Aileler çocukların ödevlerini yapmalarına ne tür yardım sağlıyorlar? Aileler, okulu ve öğretmenleri eleştiriyorlar mı? Çocuklarının okul ve derslerle ilgili sorunlarını önemseyip ilgileniyorlar mı?” gibi sorulara yanıt ararlar.

Eccles ve Harold (1993)’un “Çocuğun Ergenlik Döneminin İlk Yıllarında Ailenin Okula Katılımı” başlıklı araştırmalarında, ailenin okula katılımını önemi, ailenin katılımını engelleyen etkenler ve katılımın artırılmasının önündeki engeller incelenmiştir. Çocukların eğitimine ailenin katılımı ile ailenin geliri, eğitim düzeyi, etnik kökeni, medeni durumu, yaşları ve cinsiyetleri arasında ilişkiler ortaya konulmuştur. Bu araştırmaya göre çevrenin özellikleri de ailenin katılımını etkilemektedir. Çocuğun yaşının da ailenin katılımında önemli bir etken olduğu araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Ailelerin öğrencilerle okul ve ailedeki eğitim uygulamalarının işbirliğine dayalı, birbirlerini tamamlayıcı olarak tek amaca yönelmesi çocuğun gelişimi açısından oldukça önemlidir. Okulların öğrencilerini ailelerinden bağımsız olarak düşünmemesi gerekir. Aile ile okulun işbirliği artarken çocukların eğitimi açısından aralarında tutarlılığın da sağlanması gerekir. Aile ve okul arasındaki ilişkilerin sürekliliği bu tutarlılığı sağlayacak yönde gelişmelidir (Sünbül ve Yavuz, 2004).

BEŞİNCİ BÖLÜM

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN VELİLERE UYGULADIKLARI MOBBİNG (PSİKOLOJİK YILDIRMA) DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümü problem durumu, problem cümlesi, sınırlılıklar, araştırmanın yöntemi, araştırma ile ilgili bulgular ve yorumlar alt başlıklarını içermektedir.

Problem Durumu

Bir ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikte insan gücünü sağlayabilmesi, temelde insan sisteminin başarısına bağlıdır. Hızla değişen çevresel koşullar ve toplumsal dinamizm her kademe ve düzeyde eğitime verilen önemin artmasına neden olmaktadır. Yeni nesillerin daha nitelikli yetiştirilebilmesi için eğitim süreci bugünün ve yarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde düzenlenmeli ve geliştirilmelidir (Gökçe, 2000). Eğitim-öğretim etkinliklerinin en önemli amacı bir ülkenin geleceği olan çocukları iyi insan ve iyi vatandaşlar olarak yetiştirmektir. Çocukların eğitiminde de okul, aile, çevre ve öğretmen gibi etkenler önemli rol oynamaktadır (Işık, H. 2007).

Bilindiği gibi, toplumun eğitim ihtiyacının giderilmesi amacıyla oluşturulan temel kurumlardan biri okuldur. Okul, kontrollü bir ortam yaratarak çocukta topluma ve kendisine yarar sağlayacak davranışları oluşturmaya çalışır. Ancak okulun öğrenciye istenilen davranışları tek başına kazandırması olanaklı değildir. Kazanılan davranışların önemli bir kısmı da ailenin katkısı ile oluşur (Gümüşeli, 2004). Aile katılımı, öğrencilerin okul başarısına etki eden en önemli etmenlerden biridir. Çünkü öğrencilerin okul başarısı sadece okulda öğretmen-öğrenci etkileşimi sonucunda gerçekleşmemektedir. Ebeveynler de çocuklarına okuldaki etkinlikleri tamamlayıcı nitelikte çok önemli katkılar sunabilirler (Aslanargun, 2007).

Aileler toplumsal çevrenin gereksinimlerini okul ortamına taşıyan en etkili köprü vazifesini görmektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ailelerden gelen mesajları doğru analiz etmesi ve çıkarımlarda bulunması gerekmektedir (Balkar, 2009).

Ailenin okulla ilişkileri; okulla işbirliği yapması, okul süreçlerine katılması ve okula desteği, her ülkede üzerinde önemle durulan konulardan biridir (Şişman, 2002). Çocuğun eğitiminde aile önemli bir yere sahip olduğu için aile ile eğitim kurumlarının sürekli işbirliği içerisinde olması gerekir (Fidan ve Erden, 1993).

Okul aile işbirliğinin yapılması, öğretmenleri ailede yapılanlar hakkında, ana babaları ise okulda yapılanlar hakkında bilgilendirerek birbirlerini tanıma fırsatı yaratmaktadır. Öğretmen ve anne babalar belirledikleri amaçlara ve beklentilere ulaşmak için birlikte hareket etmenin gerekliliğine inanmalıdır. Ailelerin okulda verilen eğitime katılmaları ev ve okul arasında devamlılığı sağlayacağından programın başarılı olmasında etkili olacaktır (Aral ve diğerleri, 2000).

Okul-aile işbirliği süreci öğrenciler ve okullar açısından büyük önem taşımaya rağmen, bu sürecin uygulanmasında bir takım problemler yaşanmaktadır. İşbirliği sürecinin aksamasında veli ve öğretmenler arasında yaşanan sorunlar ve fikir farklılıklarının da etkisi bulunmaktadır. Anne babaların ve öğretmenlerin çocuktan beklentilerinin farklılığı ailelerin öğretmenlerle anlaşmazlık yaşamaya neden olabilmektedir. Öğretmen ve veliler arasındaki fikir, davranış ve beklenti farklılıkları, veli ve öğretmenlerin işbirliği sürecine ilişkin birlikte ortak amaçlar belirlememesinden ve isteklerini açık bir şekilde paylaşmamasından da kaynaklanabilmektedir. İşbirliği sürecinin uygulanması konusunda her iki tarafında şikâyetlerinin olması ve isteklerinin farklı olması, bu sürecin tek taraflı değil karşılıklı çabalarla gerçekleşebilecek bir durum olduğunu göstermektedir (Balkar, 2009).

Örgütlerde çalışanlara yönelik oluşan baskı ve zorlama olarak ifade edilen mobbing olgusu birçok olumsuz sonuç yaratmaktadır. Bireysel ve örgütsel hatta toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilen mobbing olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesi oldukça önemlidir (Tetik, 2010). Bu nedenle bir eğitim örgütü olan okullarda, öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan mobbing tutumlarının araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

5.1. PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim okullarında öğretmen veli ilişkilerinde veliye yönelik mobbing eylemleri nelerdir?

5.2. ALT PROBLEMLER

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre velilerle ilişkilerinde velilere yönelik mobbing kavramı içerisinde değerlendirilebilecek davranışlar nelerdir?
2. İlköğretim okullarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin velilerinin görüşlerine göre öğretmenlerle ilişkilerinde öğretmenlerin velilere yönelik mobbing kavramı içerisinde değerlendirilebilecek davranışları nelerdir?

5.3. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma, 2010 – 2011 eğitim – öğretim yılında Antalya İli resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ve öğrencileri olan velilerin görüşleri ile sınırlıdır.

5.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Çünkü nitel araştırmalar, araştırma yapılan ya da yapılması planlanan kişilerin sahip oldukları deneyimlerinden doğan anlamların sistematik olarak incelenbilmesinde tercih edilen bir tekniktir (Ekiz, 2003). Nitel araştırmalar Yıldırım ve Şimşek (2005) tarafından “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda nitel araştırmalar, araştırmanın üretildiği sosyal bağlama duyarlılığı sağlamaktadır (Kuş, 2003).

Araştırmanın yöntemi görüşme yöntemidir. Görüşme, önceden belirlenmiş ve ciddi bir hedefe yönelik yapılan, karşdakine soru sorma yöntemiyle yanıtlar alan etkileşime dayalı bir iletişim sürecidir. Tanımda geçen belirtilen süreç, bu karşılıklı yapılacak iletişimin süregelen ve dinamik yapısını ifade eder. Bu dinamik yapı, karşılıklı bir etkileşime dayalı bir bağ kurmayı gerektirir. Görüşme sürecinin planlı ve amaçlı olması özelliği ise görüşme tekniğini, bir sohbet olmaktan farklı kılar ve onu hedeflere yönelik planlanmış bir veri toplama çabası yapar. Görüşmede kullanılan soru ve cevap yöntemi de veri toplarken bir ilişkiyi kurma ve veriye ulaşma yolu olarak nitelendirilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

5.4.1. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırma verilerinin elde edildiği kaynakların seçimi araştırma sonuçlarının temsil yeteneği ve benzer gruplar ya da ortamlar için anlamlılığı bakımından önemlidir. Sosyal bilimler alanındaki araştırmalarının deneysel uygulamalarında evren ve örneklem ilişkisi son derecede önemlidir. Evrenin tümüne yönelik uygulamaların yapılmasının zor ya da mümkün olmadığı durumlarda; evreni temsil edecek ve genellenebilirlik anlayışını işletebilecek biçimde indirgemeci bir yaklaşımla örneklem belirleme yoluna gidilmektedir. Nitel araştırmalarda ise yaklaşımın sahip olduğu felsefi ve kuramsal temellerinden kaynaklı bazı

farklar söz konusudur. Araştırma sonuçlarını evrene genelleme kaygısı olmadığından nitel araştırmalarda yaklaşım, indirgemeci bir anlayışı da taşımamaktadır. Günümüz modern toplumların karmaşık ve katmanlı yapısı ve bu bütün içinde katmanların kendine özgü özellikleri olan alt katmanların ortaya çıkması; sonuçların belirli oranlarda ve oldukça sınırlandırılmış biçimde ilgili durumlara genellenmesinin ihtiyacı ve nicel araştırma geleneğinden gelmiş olan ve deneysel çalışmalara nitel araştırmanın kendine özgü kuvvetli yönlerini yansıtmak isteyen araştırmacıların geleneksel nitel araştırma desenlerin içine nicel araştırmayla özdeşleşmiş bazı örneklem tekniklerini katması gibi nedenler, nitel araştırmalarda örneklem sorununun kuramsal bir kaygı kaynağı olmadığı kanısını değiştirmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Araştırma yapılan okullar, olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemlerinden (amaçlı örnekleme yöntemlerinden) maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiştir. Buradaki amaç, görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme, çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Amaç, genelleme yapmak için çeşitliliği sağlamak değildir; tam tersine, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların ve ayrılıkların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu çerçevede örnekleme dâhil edilen Mecdude Başakıncı ile Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okullarının ve Ali Rıza Altıntaş ile Şerife Tufan İlköğretim Okullarının öğrenci ve öğretmen sayıları, okulun bulunduğu çevre, velilerin sosyo- kültürel özellikleri benzerlik gösterdikleri kabul edilmiştir. Araştırmada geçerliliği artırmak adına seçilen bu okullar farklılığı yansıtmaktadır.

Araştırmada, öğretmen ve veli seçiminde farklı örnekleme yöntemlerine başvurulmuştur. Öğretmen seçiminde; maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre seçilen okullarda görev yapan öğretmenler arasında, seçkisiz (rasgele) örnekleme yoluna gidilmiştir. Veli seçiminde, ilk olarak tesadüfi olarak seçilen öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Daha sonra, okulların rehberlik servisinden yardım alınmıştır. Bu veliler arasından “farklı öğretmenlerle görüşme, okul ziyareti sıklığı ve görüşme konusu çeşitliliği” ölçütleri dikkate alınarak sekiz öğrenci velisi araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın örneklem seçiminde amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Bu çalışma kapsamında da araştırmacı tarafından önceden belirlenen ölçütler vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Ölçütlerin belirlenme nedeni velilerin okul ile ilişkilerinin sürekliliğinden yola çıkılması ve öğretmen ile ilişkilerinin değerlendirilecek olmasıdır. Özellikle yıldırma davranışlarına maruz kalmış, okula sıklıkla gelen velilerin görüşlerinin

alınması bu süreç ile ilgili fikirlerin yansıtılması açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma, öğretmen veli ilişkisinde mobbing kavramını tartışmaya açmayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak; Mecdude Başakıncı, Meryem Mustafa Ege, Ali Rıza Altıntaş ve Şerife Tufan İlköğretim Okulları'ndan her birinden ikişer öğretmen ve öğrencisi bulunan ikişer veli olmak üzere toplam sekiz öğretmen, sekiz veli ile görüşme yapılmıştır.

5.4.2. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmada görüşme, veri toplama araçlarındandır. Görüşmenin birçok türü ve kullanımı vardır. Görüşmenin en çok bilinen türü bireysel, yüz yüze, söz alış verişi şeklinde yapılan görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmanın verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış ve yönlendirici olmayan görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin kullanılmasının nedeni araştırmanın amacına uygun olarak, görüşülen araştırmacıların deneyimlerini keşfe yönelik bir görüşme sürecinin hedeflenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde standartlaştırılmış açık uçlu görüşme formu uygulanmaktadır. Bu görüşme formu yönteminde, görüşmeci görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilir veya bazı konuların ayrıntısına girebilir. Araştırmacıya zaman esnekliği sağlar. Standartlaştırılmış açık uçlu görüşme formu, dikkatli yazılmış ve belirli bir sıraya konmuş bir dizi sorudan oluşur ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulur. Görüşmeciden kaynaklanabilecek yanlılığı azaltabilir. Bu yöntemin zayıf yanı ise; görüşme formunun hazırlandığı sırada öngörülmemiş olan boyutların ortaya çıkarılmasını ve irdelenmesini önleyebilir olmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Araştırmada, literatür taramasına dayalı olarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve görüşme formunun yapılandırılması için öğretmen ve velilerle ön görüşmeler yapılmıştır. Durumlar arasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla öğretmen ve veli görüşme formlarında yer alan sorular birbirine paralel olarak hazırlanmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşturulan taslak görüşme formları uygulama öncesinde nitel araştırma ile ilgili uzmanlara sunulmuştur. Böylelikle görüşme formunun geçerlik sorunları giderilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda son şekli verilen öğretmen görüşme formunda sekiz ve veli görüşme formunda on dört soru yer almıştır.

Veriler nitel araştırmalar içerisinde yer alan içerik analizine dayalı olarak çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular frekans analizi tekniği ile tablolaştırılmıştır. Görüşme sırasında ses kayıt cihazı kullanılmış ve not tutulmuştur. Araştırmada görüşmelerden elde edilen nitel verilerin analizinde kodlama, temaların bulunması, verilerin kod ve temalara göre

organize edilmesi aşamalarından oluşan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi yazılı ve sözlü materyali sistemli bir analizi olup, söylenenin ya da yazılanın kodlanarak nicelleştirilmesidir (Balcı, 2004).

Katılımcıların sorulara görüşme sırasında vermiş oldukları cevaplar kendi içinde alt kategorilere ayrılarak kodlanmış, frekans ve yüzde kullanılarak betimlenmiştir. Analizlerin güvenilirliğini sağlamak üzere, bir başka araştırmacı tarafından da görüşme metinleri tekrar kodlanmıştır. Araştırmacı ile diğer uzmanın kodlamaları arasında büyük oranda görüş birliğine ulaşılmış ve kodlama işleminin güvenilir bir şekilde yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların alt kategorilere ilişkin vermiş oldukları cevaplar sistemli bir şekilde bir araya getirilerek, frekans ve yüzde kullanılmak suretiyle yorumlanmıştır. Bulguların yorumunda katılımcıların kendi cümlelerine de yer verilmiştir.

Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yürütülen bu çalışmada kullanılan görüşme formunu oluşturmak amacı ile bir uzmanla beraber mobbing kavramını dikkate alınarak, mobbing sürecine ilişkin sorular oluşturulmuştur. Uzman görüşünün desteğiyle mobbing sürecinde üzerinde durulması gereken konular saptanmıştır. Yapılan tarama çalışması sonucu yabancı ve ulusal alan yazında yapılan benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmacı tarafından, öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan yıldırma eylemlerine ilişkin görüşme formu hazırlanmıştır (EK 1 ve EK2). Velilerin ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla farklı açık uçlu sorulardan oluşan iki ayrı soru formunda, durumlar arasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla öğretmen ve veli görüşme formlarında yer alan soruların birbirine paralel olarak hazırlanmasına dikkat edilmiştir.

Yapılan bu çalışma sonunda hazırlanan görüşme formu; Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalındaki öğretim elemanları ile aynı alanda çalışan bir başka araştırmacıların görüşleri alınarak öğretmenlere uygulanabilecek forma dönüştürülmüştür. Görüşme formunda; kolay anlaşılabilen ve odaklı sorular hazırlamaya dikkat edilmiştir. Soruların açık uçlu ve yönlendirmelerden olabildiğince uzak olması sağlanmıştır. Çok boyutlu soru sormaktan kaçınılmış, alternatif sorular ve sondalar yaratılmıştır. Farklı türde sorular hazırlanmış, bunlar mantıklı bir biçimde sıraya konularak düzenlenmiştir. Sorular katılımcıların öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan mobbing davranışlarını ortaya çıkarmaya odaklı hazırlanmıştır. Veli görüşme formu on dört sorudan, öğretmen görüşme formu ise sekiz sorudan oluşmaktadır.

Görüşmelerin tümü araştırmacı tarafından yönetilmiştir. Sorular sorgulayıcı bir tutumla değil, bilgi vermeye davet edici bir konuşma tarzında sorulmuştur. Görüşme soruları, görüşme formuna bakılarak değil, görüşmeciyile göz teması sağlanarak günlük dilde ifade edilmeye

çalışılmıştır. Görüşmecilerin verdikleri yanıtlar konusunda geri bildirimde bulunulmuş, verdiği yanıtların niteliğini arttırmaya yönelik teşvik edici mesajlar verilmiştir.

Soruların tümü araştırmacı tarafından sorulmuştur. Görüşme ile elde edilen verilerin kaydedilmesinde iki yöntem kullanılmıştır: Cihaz ile kaydetme ve not alma. Verilerin hiç bir noksanlığa uğramadan toplanması amacıyla ses kayıt cihazı kullanılmış olup görüşmeler Şubat ve Mart 2011 tarihleri arasında, okulların rehberlik birimlerinde, kırk dakika ile iki saat değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Kayıt cihazının kullanılması için her bir araştırmacıdan izin alınmıştır. Aynı zamanda gözlem yoluyla görüşülen kişilerin mimik ve davranışları not alınmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ilk bölümünü, katılımcıların demografik özelliklerin sorulduğu bölüm oluşturmaktadır. Durumlar arasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla öğretmen ve veli görüşme formlarında yer alan sorular birbirine paralel olarak hazırlanmıştır. Erkek ve kadın katılımcılar için ise ayrı yönerge kullanılmamıştır. Veli görüşme yönergesinde birinci bölümde; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek grupları ve çocuğun okuduğu sınıf, ikinci bölümde öğretmenin uyguladığı mobbing davranışları ve öğretmen görüşme yönergesinde birinci bölümde; öğretmenin öğrenim durumu, meslek yılı ve kadro durumu, ikinci bölümde veli ile ilişkilerde yaşanabilecek mobbing davranışlarına ilişkin olarak hazırlanan sorular bulunmaktadır (EK 1 ve 2).

Hazırlanan görüşme soruları, görüşme yapılan öğretmen ve veliler tarafından anlaşılır bulunmuştur. Görüşme sırasında herhangi bir zaman sınırlaması yapılmamış olup, görüşmenin olası süresi önceden katılımcılara bildirilmiştir. Görüşme yapmak istenen öğretmenlerin ve velilerin tutumu, ilgili ve samimi olmuştur. Veri toplama süresince doğal ortama duyarlılık, katılımcı rol, bütüncül yaklaşım, algıların ortaya konması, araştırma deseninde esneklik ve tümevarımcı analiz gibi nitel araştırma gerekleri yerine getirilmiştir. Sorulan sorulara görüşmecilerin rahat, doğru ve dürüst cevaplar vermesini sağlamak amacı ile görüşülen bireylere verilerin gizli tutulacağı, isimlerinin açıklanmayacağı, verilerin yüksek lisans tezi (araştırma amaçlı) için kullanılacağı ve başkalarıyla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Bu sayede görüşme esnek bir yapıda sürdürülmüş, araştırmacı ile görüşmeciler arasında bir güven ortamı sağlanmıştır.

Öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan mobbing eylemlerini değerlendirmeye çalışan bu araştırma, nitel ve örnekleminin küçük olması dolayısıyla genellenebilecek kapsamda değildir. Ancak araştırmada yapılan diğer çalışmalar istatistikî verilerle birlikte değerlendirildiğinde, öğretmen veli ilişkisinde yaşanan mobbing eylemlerine ilişkin bazı sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur. Çalışma aynı zamanda, mobbing konusunda yapılması gereken benzer ya da daha geniş kapsamlı araştırmalara örnek teşkil etmek amacındadır.

5.4.3.Verilerin Toplanması

Görüşmeler telefon ile katılımcılar için uygun olan zamanlara randevu alınarak ayarlanmıştır. Daha sonra veli ve öğretmenlere uygun gün ve saatlerde bir araya gelinmiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı, gizliliği konularında açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Görüşme sırasında etkili dinleme, yansıtma ve özetlemeye özen gösterilmiştir.

5.4.4.Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizi konusunda her ne kadar farklı yaklaşımlarda olsa uygulamalarda temel olarak verilerin ortaya çıkarılması ve temalandırılması konusunda görüşler ortaktır.

Miles ve Huberman (1994)'e göre veri analiz süreci üç ana bölümden oluşur.

- a. Verinin işlenmesi,
- b. Verinin görsel hale getirilmesi,
- c. Yorumlama, karşılaştırma ve teyit etme (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Yıldırım ve Şimşek (2005)'e göre içerik analizi dört aşamada yapılır:

- a. Verilerin kodlanması,
- b. Temaların bulunması,
- c. Kodların ve temaların düzenlenmesi,
- d. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması

Nitel verilerin analizi konusunda her ne kadar farklı yaklaşımlarda olsa uygulamalarda temel olarak verilerin ortaya çıkarılması ve temalandırılması konusunda görüşler ortaktır.

“LeCompte ve Goetz (1982)'e göre elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacıyı kullanma ve ulaşılan sonuçları teyit etme” araştırmanın güvenilirliğini sağlamaktadır. Bu şekilde elde edilen sonuçların, araştırmacının kendi görüşünden ziyade elde edilen verilere dayandığı teyit edilebilir. Bu bağlamda iki araştırmacı tarafından kodlamalar birbirlerinden bağımsız olarak oluşturulmuştur (LeCompte ve Goetz, 1982, Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır. Betimsel türden bir analizin kullanıldığı bir araştırmada görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlarda yola çıkarak sonuçları açıklamak geçerlik için önemli olmaktadır. Geçerlik konusunda nitel araştırmacıya sunulan başka stratejiler de vardır. Bu

stratejiler iç ve dış geçerlik olmak üzere iki bölümde incelenir: Miles ve Huberman (1994)'e göre nitel araştırmada iç geçerliği sağlayabilmek için; araştırmada elde edilen bulgular, farklı veri kaynakları, farklı veri toplama yöntemleri ve farklı analiz stratejileri kullanılarak teyit edilmiş ve farklı kaynaklara yöntemlere ve stratejilere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturmuş olmalıdır (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmanın bulguları, oluşturulan kavramsal çerçeve ve kuramla uyumlu bulunmuş, ortaya çıkan kavramların anlamlı bir bütün oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada doğrudan alıntılara yer verilmiş, bunlardan yola çıkarak sonuçlar açıklanmıştır. Dış geçerlilik, elde edilen sonuçların benzer gruplara ya da ortamlara aktarılabilirliğine ilişkindir (LeCompte ve Goetz, 1982, Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu bağlamda araştırmanın bulguları benzer ortamlarda test edilebilir nitelikte olup, araştırmada olası genellemelere olanak verecek şekilde kapsamlı tanımlara yer verilmiştir.

Araştırma sonuçlarının inandırıcılığı açısından önemli olmakla birlikte, güvenilirlik konusunun nitel araştırma için farklı bir anlamı vardır. Nicel araştırma için geçerli olan güvenilirlikle ilgili bazı etkenler, nitel araştırma için geçerli değildir. Nitel araştırmanın temel özelliklerinden biri olan algıların önemi ve doğal ortama duyarlık, güvenilirlik konusunda bazı sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Nitel araştırmaya temel oluşturan ilkelere birisi, gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli bir değişme içinde olduğu ve araştırmanın benzer gruplarda tekrarlanmasının aynı sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmadığını en baştan kabul etmektir (dış güvenilirlik). İnsan davranışı hiçbir zaman durağan değildir; sürekli değişen ve karmaşık bir özelliği vardır. Bu nedenle kullanılan yöntem ne olursa olsun sosyal olaylarla ilgili bir araştırmanın aynen tekrarı mümkün değildir. Dış güvenilirlikle ilgili ilkeler nitel araştırmanın temel ilkeleriyle çelişmekte ve bu nedenle dış güvenilirlik nitel araştırma için farklı bir anlam kazanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmanın yöntemleri ve aşamaları açık bir şekilde tanımlanıp olup, sonuçlar ortaya konan verilerle ilişkilendirilerek dış güvenilirliği sağlanmıştır. İç güvenilirlik ise başka araştırmacıların aynı veriyi kullanarak aynı sonuçlara ulaşip ulaşmayacağına ilişkindir (LeCompte ve Goetz, 1982, Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu anlamda araştırmanın soruları açık bir şekilde ifade edilmiş olup, araştırmanın sonuçlarının verilerle uyumlu olduğu görülmüştür.

Eğer bir araştırmada toplanan bilgiler geçerli ise aynı türden başka bir araştırmada aynı olmasa bile benzer bilgileri elde etme olasılığı yüksektir. Bu nedenle nitel araştırmada geçerlilik konusu güvenilirlik konusuna göre daha öncelikli hale gelmektedir.

Nitel yöntemlerle toplanan veriler üzerinde bazı sayısal analizler yapmak mümkün ise de, asıl amaç araştırılan konu ile ilgili betimsel ve gerçekçi bir resim sunmaktır. Birincil amaç, ölçme değil olay ve olguların bütünselliği içinde değişkenlerin yerini saptamadır. Ölçümden

ziyade keşfetme, anlama ve açıklama ön plandadır. Bu tür araştırmaların değişkenleri, araştırma konusuna dâhil olan bireylerin kendisidir (Yılmaz ve Şimşek, 2005).

5.5. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, Antalya ilinde bulunan ilköğretim okullarında öğretmen veli ilişkisinde mobbing kavramına ilişkin öğretmen ve veli görüşlerinden elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelere sekiz veli ve sekiz öğretmen toplam on altı kişi katılmıştır. Görüşme soruları iki ana bölümden oluşmaktadır. Veliler görüşme sırasına göre; V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7 ve V8, öğretmenler ise yine görüşme sırasına göre; Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7 ve Ö8 olarak gösterilmiştir.

5.5.1. Velilerin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Meslek ve Çocuğun Okuduğu Sınıf Değişkenlerine Göre Dağılımı

Velilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek, çocuğun okuduğu sınıf değişkenlerine göre dağılımı Tablo 5.1.'de verilmiştir.

Tablo 5.1.Velilerin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Meslek, Çocuğun Okuduğu Sınıf Değişkenlerine Göre Dağılımı

Tema	Kod	Veliler	Sıklık	f
YAŞ	22–31	V3, V8	2	25%
	32–41	V1, V4, V5	3	37%
	42 ve üstü	V2, V6, V7	3	37%
CİNSİYET	K	V1, V2, V3, V5, V7, V8	6	75%
	E	V4, V6	2	25%
MEDENİ DURUM	Beraber	V1, V3, V5, V6, V7, V8	6	75%
	Ayrı	V2, V4	2	25%
ÖĞRENİM DURUMU	İlkokul mezunu	V2, V5	2	25%
	Ortaokul mezunu	V6, V8	2	25%
	Lise Mezunu	V1, V3, V7	3	37%
	Üniversite mezunu	V4	1	12%
MESLEKLER	İşçi	V6	1	12%
	Memur	V2	1	12%
	Serbest Meslek	V4	1	12%
	Başka (Özel sektör)	V1	1	12%
	Ev Hanımı	V3, V5, V7, V8	4	50%
ÇOCUĞUN OKUDUĞU SINIF	İlköğretim I. Kademe	V1, V3, V4, V5, V6, V7	6	75%
	İlköğretim II. Kademe	V2, V8	2	25%

Tablo 5.1.'de görüldüğü üzere velilerin ikisi 22–31, üçü 32–41 ve üçü 42 ve üstü yaş aralığındadır. Velilerden altısı bayan, ikisi erkektir. İki veli eşinden ayrı, altı veli eşi ile beraber yaşamaktadır. İki veli ilkokul, iki veli ortaokul, üç veli lise ve bir veli üniversite mezunudur. Tablodan da anlaşıldığı üzere bir veli işçidir. Bir veli memurdur. Bir veli serbest olarak, bir veli özel sektörde çalışmaktadır. Dört veli ise ev hanımıdır. Velilerin altısının çocuğu ilköğretim birinci kademedede okurken, ikisinin çocuğu ikinci kademededir.

5.5.2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu, Meslek Yılı, Kadro Durumu ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Dağılımı

Araştırmada yer alan diğer örneklem grubunu öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme daha ayrıntılı tanıtmak için öğretmenlere ait bazı kişisel bilgiler açıklanmıştır. Öğretmenlerin kadro durumları, öğrenim durumları, meslek yıllarına ve cinsiyetlerine ilişkin açıklamalar Tablo 5.2.'te sunulmuştur.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu, Meslek Yılı, Kadro Durumu ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Dağılımı

Tema	Kod	Öğretmenler	Sıklık	f
ÖĞRENİM DURUMU	Ön Lisans	Ö2, Ö5, Ö7	3	37%
	Lisans	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8	5	62%
MESLEK YILI	1-5 yıl	Ö3, Ö4	2	25%
	6- 10 yıl	Ö1, Ö6	2	25%
	11 yıl ve üzeri	Ö2, Ö5, Ö7, Ö8	4	50%
KADRO DURUMU	Kadrolu	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	6	75%
	Sözleşmeli	Ö3, Ö4	2	25%
CİNSİYET	K	Ö2, Ö4, Ö5	3	37%
	E	Ö1, Ö3, Ö6, Ö7, Ö8	5	62%

Tablo 5.2.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin üçü ön lisans, beşi lisans mezunudur. İki öğretmen 1-5 yıl, ikisi 6-10 yıl arası ve dördü 11 yıl ve üzeri görev yapmışlardır. Altı öğretmen kadrolu, iki öğretmen sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Üç öğretmen bayan, iki öğretmen erkektir. Çalışma, öğretmenlerin görüşlerine göre, yıldırmanın tanımı ile devam edecektir.

5.5.3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre, Psikolojik Yıldırmanın Tanımı

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre, Psikolojik Yıldırmanın Tanımı

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	İletişimi bozan davranışlar	%75	Kırıcı olma	4	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5	50%
			Saygısız konuşma	4	Ö2, Ö3, Ö4, Ö7	50%
			Konuşmayı aniden bitirme	2	Ö2, Ö7	25%
			Karşıdakini dinlememe	3	Ö1, Ö2, Ö5	37%
2	Yok sayma	%50	Görmezden gelme	4	Ö2, Ö3, Ö4, Ö7	50%
3	Görüşmede isteksizlik	%100	Geçıştirme	6	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö7, Ö8	75%
			İlgisiz davranma	6	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7	75%
			Beden diliyle olumsuz mesaj verme	3	Ö3, Ö5, Ö6	37%
4	Kasıtlı kötü niyetli davranışlar	%100	Kötü davranma	5	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6	62%
			Geçerli olmayan sebepler öne sürme	8	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	100%
			Pasif şiddet	4	Ö1, Ö2, Ö3, Ö7	50%
			Ortamdan uzaklaştırma	2	Ö2, Ö3	25%
			Değersiz olduğunu hissettirme	5	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7	62%
5	Aşağılayıcı davranışlar	%87	Aşağılama	6	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7	75%
			Sorunları küçümseme	5	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6	62%
			Değerlerini küçümseme	3	Ö3, Ö5, Ö6	37%
6	Çözüm bulmada isteksizlik	%87	Yardım etmeme	7	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	87%
			Çözüme ortak olmama	5	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7	62%

Tablo 5.3.'te öğretmenlerin görüşlerine göre, psikolojik yıldırmanın tanımı gruplandırıldığında; “görüşmede isteksizlik, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, aşağılayıcı davranışlar, çözüm bulmada isteksizlik, iletişimi bozan davranışlar ve yok sayma” temaları elde edilmiştir.

Görüşmede isteksizlik ve kasıtlı kötü niyetli davranışlar, öğretmenlerin tümü tarafından yıldırmanın tanımı olarak verilmiştir. Ö3 görüşmede isteksizlik teması ile ilgili olarak; “...ilgisiz davranma, iletişim kurmak istememe birer yıldırma davranışdır. Mesela o konuşurken geçıştirmek. Hıhı, evet evet diyerek konuşmasını bitirmesini sağlamak...” görüşünü belirtmiştir. Kasıtlı kötü niyetli davranışlar teması altında ise Ö5; “...bireyin isteklerinin geçerli olmayan sebeplerle reddedilmesidir. Bu, karşıdaki kişinin keyfi

uygulamasıdır aslında...” ve Ö7; “...*karşıdaki insana tavır ve hareketlerinizle ona “değersiz” olduğunu hissettirmek...*” ifadelerinde bulunmuşlardır.

Aşağılayıcı davranışlar teması altında sorunları küçümseme ve aşağılama kodları yüksek frekansa sahiptir. Ö2; “...*onun inandığı, değer verdiği, onun için önemli olan sorunları küçümsemek kişinin kendine olan inancını zedeler...*” ve Ö5; “...*kişinin kendisini aşağılamak, yıldırma...*” diyerek bazı yıldırma davranışlarını tanımlamışlardır.

Çözüm bulmada isteksizlik teması altında yardım etmeme davranışı ile ilgili olarak Ö8; “... *onun sorununu elinden bir şeyler geldiği halde yardım etmemek...*” olarak ve çözüme ortak olmama davranışı ile ilgili de Ö3; “...*kişinin sorunlarını kendisine yıkarak çözümün hiçbir noktasında yanında yer alamamak, aksine, çaresiz çözüm arayışını izlemek...*” ifadelerini kullanmışlardır.

İletişimi bozan davranışlar teması altında kırıcı olma ve saygısız konuşma kodları en yüksek frekansa sahiptir. Kırıcı olma ile ilgili olarak Ö1; “...*kişiyi kasıtlı olarak incitmek, bir yıldırma davranışıdır...*” derken saygısız konuşma kodu altında Ö4; “...*saygısız konuşarak bireyle iletişimi zorlaştırabilirsiniz...*” demiştir.

Yok sayma teması altında yer alan görmezden gelme kodu öğretmenler tarafından söylenmiştir. Ö2 bununla ilgili olarak “...*karşıdakini görmezden gelerek onu yıldırabilirsiniz. İster fiziksel anlamda, ister düşüncelerini... Onun varlığını reddederek psikolojik baskı uygulanabilir...*” şeklinde konuşmuştur. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.4. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.4. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Yok sayma	%75	Görmezden gelme	3	V1, V3, V4	37%
			Selam vermeme	5	V1, V2, V3, V5, V6	62%
2	Misafirperver olmama	%87	Asık suratlı olma	5	V1, V2, V4, V5, V7	62%
			Buyur etmeme	2	V2, V3	25%
			Soğuk karşılama	3	V3, V5, V8	37%
3	Meşguliyet	%62	Meşgul olma	3	V2, V5, V8	37%
			Bekletme	5	V2, V3, V4, V5, V8	62%
4	İletişim kurmada isteksizlik	%75	Hemen konuya girme	4	V2, V3, V4, V6	50%
			Memnuniyetsizlik	6	V1, V2, V3, V4, V5, V6	75%
5	İletişimde gerilim	%75	Gerilim oluşturma	6	V1, V2, V3, V4, V5, V6	75%
			Bıkkınlık	2	V1, V3	25%

Tablo 5.4’te velilerin algılarına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumu beş temaya ayrılarak kodlanmıştır. Bu temalar; “misafirperver olmama, yok sayma, iletişim kurmada isteksizlik, iletişimde gerilim ve meşguliyet” olarak sıralanabilir.

Misafirperver olmama teması altında asık suratlı olma, soğuk karşılama ve buyur etmeme davranışlarına dikkat çekilmiştir. V4; “...öğretmen genelde asık suratlı oluyor...” ve V5 “...suratı asık oluyor ve bunu kendi üzerime alıyorum...” diyerek asık suratlı olma kodlarını oluşturmuşlardır.

Yok sayma teması altında selam vermeme kodu en yüksek frekansa sahiptir. Konuyla ilgili olarak V2; “...öğretmen bana selam vermiyor, kısa bir süre sessizce bakıyoruz. O anlarda ne diyeceğimi bilmiyorum...” demiştir. V3 ise “...geldiğimi görüyor, bilerek görmezliğe vuruyor...” diyerek öğretmenin kendisini görmezden geldiğini belirtmiştir.

İletişim kurmada isteksizlik teması altında memnuniyetsizlik ve hemen konuya girme kodları yüksek frekanslara sahiptir. V3 memnuniyetsizlik ile ilgili olarak “...benimle görüşmekten memnun olmadığını düşünüyorum...” ve V4 hemen konuya girme ile ilgili olarak “...hoş geldiniz” demeden konuya giriyor. Acelemiz varmış gibi davranıyor...” şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

İletişimde gerilim teması altında gerilim oluşturma kodu yüksek frekansa sahiptir. V5; “...”Ben de sizinle görüşmek istiyordum. Çocuğunuzla aramız hiç iyi değil.” Diyerek daha

görüşme başlamadan gerilmeme neden oluyor...” ve V6 “...görüştmedeki gerilim beni yoruyor. Benimle görüşmek istemediği sonucuna varıyorum...” demişlerdir.

Meşguliyet teması altında bekletme davranışının kodu yüksek frekansa sahiptir. Bununla ilgili olarak V2; “..görüştme için beni uzun süre bekletiyor...” derken V8; “..beni beklettiği için benle görüşmek istemediğini düşünüyorum...” demiştir. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.5. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.5. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Velileri Karşılama Durumunda Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	Yok sayma	%50	Görmezden gelme	4	Ö1, Ö3, Ö7, Ö8	50%
2	Hoş karşılamama	%75	Asık suratlı olma	3	Ö4, Ö7, Ö8	37%
			Buyur etmeme	6	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8	75%
			Soğuk karşılama	3	Ö2, Ö4, Ö8	37%
			Göz kontağı kurmama	1	Ö2	12%
			İletişimi başlatmama	1	Ö4	12%
3	Önemsememe	%62	Başka şeylerle meşgul olma	2	Ö2, Ö7	25%
			Bekletme	5	Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö8	62%
4	İletişim kurmada isteksizlik	%87	Hemen konuya girme	3	Ö1, Ö2, Ö5	37%
			Acele etme	6	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8	75%
			Memnuniyetsiz davranma	2	Ö1, Ö8	25%
5	Görüşmeyi reddetme	%75	Zamanım yok deme	3	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	75%
6	Görüşmede isteksizlik	%100	Geçişirme	2	Ö1, Ö3	25%
			İlgisiz davranma	2	Ö4, Ö6	25%
			Aynı şeyleri tekrar etme	1	Ö1	12%
			Beden diliyle olumsuz mesaj verme	8	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	100%
			Konuşmayı aniden bitirme	2	Ö1, Ö5	25%
			Karşıdakini dinlememe	3	Ö1, Ö5, Ö8	37%
			Suçlayıcı konuşma	2	Ö3, Ö7	25%
			Yüz çevirmek	3	Ö1, Ö3, Ö4	37%
			Hakaret etme	2	Ö4, Ö8	25%
			Ağır ithamlarda bulunma	3	Ö4, Ö7, Ö8	37%
7	Görüşmede benmerkezci davranma	%50	Konuşmaya fırsat vermeme	4	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5	50%

Tablo 5.5.'te görüldüğü üzere öğretmenlerin algularına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; “görüşmede isteksizlik, iletişim kurmada isteksizlik, hoş karşılamama, görüşmeyi reddetme, önemsememe, yok sayma ve görüşmede benmerkezci davranma” olmak üzere yedi temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Öğretmenlerin tümü, görüşmede isteksizlik teması altında beden diliyle olumsuz mesaj verme kodundan bahsetmiştir. Ö3 bu koda ilişkin; “...öğretmen, tavır ya da bakışlarıyla veli ile görüşmek istemediğini hissettirebilir. Mesela göz kontağı kurmaz. Henüz görüşme başlamadan bunun yaşanması, görüşmenin bittiğine işaret eder...” demiştir.

İletişim kurmada isteksizlik teması altında, acele etme kodu en yüksek frekansa sahiptir. Ö1 bu konudaki görüşlerini; “...öğretmen görüşmeyi kısa tutabilir, velinin anlatacak şeyleri vardır ama öğretmen aceleci davranır...” olarak belirtmiştir.

Hoş karşılamama temasına ilişkin buyur etmeme kodu Ö4 tarafından şu şekilde açıklanmıştır: “...veliye “hoş geldin” demeyi çok görmek...”.

Görüşmeyi reddetme teması, “zamanım yok deme” kodundan oluşmaktadır. Bu koda ilişkin olarak Ö2; “...zamanım yok diyerek görüşmenin henüz başında velinin moralini bozabilir...” demiştir.

Önemsememe temasında bekletme kodu yüksek frekansa sahiptir. Ö6 konuya ilişkin; “...işim var ya da müdür çağırdı gibi bahanelerle onu gereğinden fazla bekletmek...” görüşünde bulunmuştur.

Yok sayma temasında öğretmenlerin dördü, görmezden gelme kodundan bahsetmiştir. Ö1’in; “...veliyi görmezden gelmek onu yıldırır...” cümlesi bu koda ilişkin bir örnektir.

Görüşmede benmerkezci davranma temasında, konuşmaya fırsat vermeme kodunu dört öğretmenin söyledikleri oluşturmuştur. Ö5 konuya ilişkin görüşünü; “...öğretmen sürekli kendisi konuşursa veliyi bıktırır...” olarak belirtmiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, görüşme ve konuşma isteklerine cevap verme durumunda gösterdiği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.6. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Görüşme ve Konuşma İsteklerine Cevap Verme Durumunda Gösterdiği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.6. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Görüşme ve Konuşma İsteklerine Cevap Verme Durumunda Gösterdiği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Görüşmeyi reddetme	%75	Zamanım yok deme	4	V1, V2, V5, V7	50%
			Görüşmeyi reddetme	3	V5, V6, V8	37%
2	Görüşmeye gereken önemi vermeme	%37	Kısa kesme	3	V2, V3, V4	37%
			Meşgul olma	1	V2	12%
3	Görüşmeyi belirsiz zamana erteleme	%25	Görüşmeyi belirsiz zamana erteleme	2	V1, V8	25%
4	Negatif yaklaşım	%75	Sinirli	4	V3, V4, V5, V7	50%
			Mutsuz	3	V3, V6, V8	37%
			Asık suratlı konuşma	2	V6, V8	25%
5	İletişime engel olma	%100	Konuşmaya fırsat vermeme	8	V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8	100%
6	Tutarsız davranışlar sergileme	%12	Bazen olumlu, bazen olumsuz davranışlar	1	V7	12%
7	Görüşmede isteksizlik	%87	Geçştirme	4	V1, V3, V4, V7	50%
			İlgisiz davranma	3	V2, V5, V8	37%
			Ters davranma	1	V7	12%
			Şikâyet etme	3	V3, V4, V8	37%
8	Çözüm bulmada isteksizlik	%62	Yardım etmeme	2	V1, V2	25%
			Gidin kendiniz çözün	5	V1, V2, V3, V5, V6	62%
			Çözüme ortak olmama	1	V5	12%

Tablo 5.6.'da görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, görüşme ve konuşma isteklerine cevap verme durumunda gösterdiği yıldırma davranışları; “iletişime engel olma, görüşmede isteksizlik, görüşmeyi reddetme, negatif yaklaşım, çözüm bulmada isteksizlik, görüşmeye gereken önemi vermeme, görüşmeyi belirsiz zamana erteleme ve tutarsız davranışlar sergileme” olarak sekiz başlıkta temalandırılmıştır.

İletişime engel olma teması başlığı altında tüm veliler, konuşmalarına fırsat verilmediğini ifade etmişlerdir. V1 konuyla ilgili olarak; “...fazla zamanım yok, o nedenle önce ben kendimi ifade edeyim.” Diyerek konuşmaya başlıyor ve benim konuşmama fırsat bırakmıyor...” demiştir.

Görüşmede isteksizlik teması ile ilgili olarak geçiştirme kodu en yüksek frekansa sahiptir ve V3 konuyla ilgili olarak ; “...beni geçiştirdiğini düşünüyorum, söyleyeceğini söyle ve git tarzında bir yaklaşımı var...”ifadesinde bulunmuştur.

Görüşmeyi reddetme temasında zamanım yok deme kodu yüksek frekansa sahiptir. V2 bu konuda; “...öğretmen sıklıkla “zamanım yok.”” demiştir.

Negatif yaklaşım teması altında velilerin çoğu öğretmeni sınırlı gördüklerini söylemişlerdir. V3 bununla ilgili; “...daha önceden beni güler yüzle karşılardı. Şimdi ise onu sınırlı görüyorum...”ifadesine yer vermiştir.

Çözüm bulmada isteksizlik teması altında velilerin çoğu “gidin kendiniz çözün” tutumundan bahsetmiştir. Velilerden V5’in; “...çocuğumla ilgili sınıf içindeki sorunları dahi benim çözmemi bekliyor. “Gidin kendiniz çözün.” diyor...” cümlesi bu koda ilişkin bir örnektir.

Görüşmeye gereken önemi vermeme temasında, veliler “kısa kesme” kodundan bahsetmişlerdir. V4 bununla ilgili; “...görüşmeyi kısa tutmak için elinden geleni yapıyor.” *Konmuştuk bitti* tarzında düşünüyor olmalı...” demiştir.

Görüşmeyi belirsiz zamana erteleme temasıyla ilgili olarak V8; “...veli görüşme saatinde gelseydiniz.” diyerek görüşme teklifimi ertelıyor. Üstelik daha sonrası için de bir randevu vermiyor...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Tutarsız davranışlar sergileme teması altında bir veli, öğretmenin bazen olumlu bazen olumsuz davranışlar sergilediğini söylemiştir. V7’nin; “...onun hoşuna giden bir konuşma tarzıysa olumlu yanıt veriyor. Aksi halde çok ters davranıyor. Bazen o kadar iyi davranıyor ki acaba ben onunla ilgili yanılıyor muyum diye düşünüyorum, bazen ise kötü davranışlarına tahammül edemiyorum. Tutarsızlıktan başka bir şey değil bu...” cümlesi buna örnektir. Çalışma, velilerin algılarına göre, iletişim sırasında öğretmenlerin gösterdiği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.7. Velilerin Algılarına Göre, İletişim Sırasında Öğretmenlerin Gösterdiği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.7. Velilerin Algılarına Göre, İletişim Sırasında Öğretmenlerin Gösterdiği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Kaba davranışlar	%100	Konuşmasına fırsat vermeme	5	V1, V3, V4, V6, V7	62%
			Sözünü kesme	5	V1, V2, V4, V5, V8	62%
			Kırıcı cümleler kurma	5	V1, V2, V5, V6, V7	62%
			Bağırma	3	V2, V5, V7	37%
2	Aşağılayıcı davranışlar	%87	Küçümseme	7	V1, V2, V3, V5, V6, V7, V8	87%
3	Kendi doğrularında ısrar etme	%100	Kendini büyük görme	2	V1, V8	25%
			Anlamaya çalışmama	5	V2, V3, V4, V7, V8	62%
			Önerileri reddetme	4	V4, V5, V7, V8	50%
			Uzun açıklamalar yapma	5	V2, V3, V4, V6, V7	62%
			Görüşlerine önem vermeme	3	V2, V4, V6	37%
			Fikirlerinde ısrar etme	5	V1, V2, V3, V6, V8	62%
			Karşıdakinin kendini ifade etmesine izin vermeme	4	V2, V6, V7, V8	50%
			Sürekli kendini övme	2	V6, V8	25%
			Ben bilirim tavrı	6	V1, V2, V3, V6, V7, V8	75%
4	Görüşmede isteksizlik	%75	Zamanım yok deme	1	V1	12%
			Dinlememe	4	V2, V3, V4, V7	50%
			Geçirtirme	2	V4, V7	25%
			Görüşmeyi erteleme	1	V5	12%
5	Kasıtlı kötü niyetli davranışlar	%62	İmal konuşma	3	V1, V2, V7	37%
			Çocuğun eksikliğini kullanma	4	V1, V6, V7, V8	50%

Tablo 5.7.'de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, iletişim sırasında öğretmenlerin gösterdiği yıldırma davranışları; “kaba davranışlar, kendi doğrularında ısrar etme, aşağılayıcı davranışlar, görüşmede isteksizlik ve kasıtlı kötü niyetli davranışlar” başlıkları altında beş temada incelenmiştir.

Velilerin tümü kaba davranışlardan bahsetmişlerdir. V7'nin; “...konuşmama fırsat vermiyor, sürekli kendisi konuşuyor...”, V5'in; “...o kadar sık sözümü kesiyor ki yılıyorum ve konuşmak istemiyorum...” ve V6'nın; “...bazen çok kırıcı konuşuyor, benim ruh halimi hiç düşünmüyor, kelimelerine özen göstermiyor...” söyledikleri cümleler yüksek frekanslı kodlara ait örneklerdir.

Velilerin tümü, öğretmenlerin kendi bildiklerinde ısrar ettiklerini söylemişlerdir. V3; “...her şeyin en iyisini kendisinin bildiğini düşünüyor...”, V8; “...beni anlamaya çalışmıyor, neyi neden nasıl yaptığımı umursamıyor...”, V2; “...uzun uzun anlatıyor her şeyi, en ince ayrıntısına kadar. Sanırım beni de öğrencisi olarak görüyor...” ve V1; “...kendi söylediklerinin yapılmasını istiyor...” demiştir.

Aşağılayıcı davranışlar teması altında pek çok veli öğretmenin kendisini küçümsediğini söylemiştir. V5 konuyla ilgili ; “...bir keresinde “Etek almaya gücünüz yoksa ben size alayım.” dedi, beni küçümsedi ve bu çok zoruma gitti...” açıklamasında bulunmuştur.

Görüşmede isteksizlik teması altında birçok veli öğretmenin kendilerini dinlemediğini söylemiştir. V4; “...öğretmenin beni dinlemediğini düşünüyorum çünkü sorduğum sorulara uygun cevaplar vermiyor...” diyerek görüşünü belirtmiştir.

Kasıtlı kötü niyetli davranışlar temasında velilerin dördü, öğretmenin çocuğun eksikliğini kullanarak yıldırma davranışı uyguladığını belirtmişlerdir. Konuyla ilgili olarak V7; “...çocuğumun bazı davranışlarından tiksindiğini söylediğinde çok rahatsız oldum ve hiçbir şey diyemedim. Çok üzüldüm...” demiştir. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, velilerin kendini ifade etmesi durumunda öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.8. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Kendini İfade Etmesi Durumunda Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.8. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Kendini İfade Etmesi Durumunda Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	İletişime kapalı olma	%100	Zamanım yok deme	3	Ö1, Ö3, Ö5	37%
			Görüşmeyi reddetme	4	Ö4, Ö5, Ö7, Ö8	50%
			Karşıdakini dinlememe	3	Ö2, Ö3, Ö7	37%
			Sözünü kesme	5	Ö1, Ö3, Ö5, Ö7, Ö8	62%
			Ondan rahatsız olduğunu hissettirme	3	Ö1, Ö4, Ö8	37%
			Yüzüne bakmadan konuşma	2	Ö4, Ö6	25%
2	Yok sayma	%37	Görmezden gelme	1	Ö1	12%
			Aynı anda başkasıyla konuşma	3	Ö1, Ö6, Ö8	37%
3	Görüşmede isteksizlik	%87	Geçirtirme	4	Ö2, Ö6, Ö7, Ö8	50%
			İletişimi engelleme	3	Ö3, Ö5, Ö6	37%
			İlgisiz davranma	5	Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8	62%
			Aynı şeyleri tekrar etme	3	Ö2, Ö4, Ö5	37%
			Beden diliyle olumsuz mesaj verme	3	Ö4, Ö7, Ö8	37%
4	Kendi doğrularında ısrar etme	%87	Önerileri reddetme	5	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö8	62%
			Uzun açıklamalar yapma	3	Ö2, Ö5, Ö8	37%
			Görüşlerine önem vermeme	4	Ö2, Ö3, Ö5, Ö8	50%
			Fikirlerinde ısrar etme	4	Ö2, Ö3, Ö5, Ö8	50%
			Karşıdakinin kendini ifade etmesine izin vermeme	3	Ö2, Ö3, Ö8	37%
			Ben bilirim tavrı	5	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö8	62%
5	Kasıtlı kötü niyetli davranış	%50	Değersiz olduğunu hissettirme	4	Ö4, Ö5, Ö6, Ö7	50%

Tablo 5.8.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin algılarına göre, velilerin kendini ifade etmesi durumunda öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; “iletişime kapalı olma, görüşmede isteksizlik, kendi doğrularında ısrar etme, kasıtlı kötü niyetli davranış ve yok sayma” olmak üzere beş temaya ayrılarak kodlanmıştır.

İletişime kapalı olma temasına ilişkin en yüksek frekansa “sözünü kesme” kodu sahiptir. Ö1’in bu yöndeki görüşü şu şekildedir: “...velinin sık sık sözünü keser, onu konuşurmaz...”

Görüşmede isteksizlik teması ile ilgili olarak “ilgisiz davranma”, öğretmenlerin birçoğuna göre bir mobbing tutumudur. Ö2 konuyla ilgili; “...veliyle ilgilenmez, bunu bakışlarıyla ya da hareketleriyle yapabilir...” demiştir.

Kendi doğrularında ısrar etme temasında “önerileri reddetme” ve “ben bilirim tavrı” kodları yüksek frekanstadır. Ö3 önerileri reddetme konusunda; “...velinin söylediklerini dinlemeden, anlamadan reddedebilir...”ve Ö5 ben bilirim tavrına ilişkin; “...öğretmen, “Hayır yanlış düşünüyorsunuz, doğrusu şöyle şöyle.” der.” cümlelerini söylemiştir.

Kasıtlı kötü niyetli davranış temasında dört öğretmen, veliye “değersiz olduğunu hissettirmenin” bir mobbing tutumu olduğunu ifade etmiştir. Ö6’nın bu koda ilişkin görüşleri; “...öğretmen jest ve mimikleriyle değer vermediğini hissettirebilir.” şeklindedir.

Yok sayma temasına ilişkin üç öğretmen “aynı anda başkasıyla konuşmanın” bir mobbing tutumu olduğunu söylemiştir. Ö8 konuya ilişkin; “...aynı anda bir başka kişiyle konuşabilir. Telefonu çalar, ona cevap verir...” demiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin rahatsız eden davranışları ile devam etmektedir.

5.5.9. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Rahatsız Eden Davranışları

Tablo 5.9. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Rahatsız Eden Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Rahatsız edici fiziksel davranışlar	%87	Abartılı el kol hareketleri	3	V2, V3, V6	37%
			Parmağını sallayarak konuşma	4	V1, V5, V7, V8	50%
			Kötü kötü bakma	2	V5, V6	25%
2	Rahatsız edici sözel davranışlar	%100	Söylenme	2	V7, V8	25%
			Alay etme	4	V3, V4, V5, V6	50%
			“Sen” diye hitap etme	1	V4	12%
			Saygısız konuşma	5	V1, V3, V4, V5, V8	62%
			Konuşmayı aniden bitirme	2	V7, V8	25%
			Karşdakini dinlememe	4	V1, V2, V4, V5	50%
			Sözünü kesme	4	V1, V3, V4, V6	50%
3	Aşağılayıcı davranışlar	%75	Küçümseme	3	V2, V6, V7	37%
			Yetersiz görme	5	V2, V3, V5, V7, V8	62%
			Eleştirel bakma	3	V3, V7, V8	37%
4	Tehditkâr davranışlar	%37	Tehdit etme	3	V1, V5, V6	37%
5	Baskıcı davranışlar	%62	Aynı şeyleri tekrar etme	5	V1, V2, V3, V5, V7	62%
6	Kayıtsız davranışlar	%62	Kayıtsız kalma	4	V2, V4, V6, V7	50%
			Geçişirme	3	V6, V7, V8	37%

Tablo 5.9.’da velilerin algılarına göre, öğretmenlerin rahatsız eden davranışları başlığı altında “rahatsız edici sözel davranışlar, rahatsız edici fiziksel davranışlar, aşağılayıcı davranışlar, baskıcı davranışlar, kayıtsız davranışlar ve tehditkâr davranışlar” olmak üzere altı tema verilmiştir.

Velilerin tümü, öğretmenin rahatsız edici sözel davranışlarından bahsetmiştir. En çok bahsedilen davranışlar; saygısız konuşma, alay etme, karşıdakini dinlememe ve sözünü kesmedir. Bu davranışlara ait örnek cümleler şu şekildedir: V3; “...konuşmaları kimi zaman saygı sınırını zorluyor...”, V4; “...gülümseyerek çocuğum hakkında olumsuz yönde konuşuyor. Alaya aldığı hissediyorum...”, V2; “...beni dinlemiyor, aynı şeyleri defalarca tekrar etmek zorunda kalıyorum, bana bakıyor fakat beni dinlemediğine eminim...”, V6; “...ben konuşurken sözümün kesilmesinden hiç hoşlanmam fakat öğretmen bunu sıklıkla yapıyor...”.

Rahatsız edici fiziksel davranışlardan bahseden birçok veli, özellikle parmağını sallayarak konuşmaya vurgu yapmıştır. V7 bu konuda; “...bazen işaret parmağını sallayarak konuşuyor, benim de öğretmenim olarak görüyor kendini...” demiştir.

Aşağılayıcı davranışlar temasında velilerin çoğu kendilerinin yetersiz olarak görüldüğünü düşünmektedir. Bu V5’in söylediği “...“sen ne biliyorsun ki?” yaklaşımını seziyorum...” cümleden anlaşılmaktadır.

Baskıcı davranışlar temasında veliler, öğretmenlerin, aynı şeyleri tekrar ettiklerini düşünmektedir. V1 bu konuda; “...sürekli aynı şeyleri söylüyor, çocuğuma dair özel bir şeyler söylemesini istiyorum...” demiştir.

Kayıtsız davranışlar teması altında veliler daha çok öğretmenlerin kayıtsız kalma durumundan rahatsız olmaktadır. Buna V4’ün söylediği; “...her şeye kayıtsız kalıyor, çocuğumla ilgili durumları umursamıyor, bana bildirme ihtiyacını duymuyor bile...” cümlesini örnek olarak verebiliriz.

Tehditkâr davranışlar temasında veliler, öğretmenin kendilerini tehdit etmelerinden rahatsızlık duymaktadır. Bununla ilgili V6; “...”görürsünüz gününüzü” yaklaşımını seziyorum. “Benimle uğraşmayın yoksa bu hiç iyi olmaz” tavrından rahatsızım...” demiştir. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin kendilerini ifade etme aşamasında velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.10. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Kendilerini İfade Etme Aşamasında Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.10. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Kendilerini İfade Etme Aşamasında Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	Saygısız davranışlar	%100	Ondan rahatsız olduğunu hissettirme	2	Ö1, Ö8	25%
			Yüzüne bakmadan konuşma	4	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7	50%
			Kelimelerde özensizlik	3	Ö1, Ö3, Ö4	37%
			Sert çıkma	3	Ö6, Ö7, Ö8	37%
			Azarlama	2	Ö7, Ö8	25%
			Kızma	2	Ö7, Ö8	25%
			Üslupsuzluk	2	Ö1, Ö7	25%
2	Görüşmede isteksizlik	%100	Zaman ayırmama	8	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	100%
3	Kendi doğrularında ısrar etme	%87	Önerileri reddetme	4	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6	50%
			Görüşlerine önem vermeme	5	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7	62%
			Fikirlerinde ısrar etme	3	Ö2, Ö6, Ö7	37%
			Karşıdakinin kendini ifade etmesine izin vermeme	5	Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8	62%
			Ben bilirim tavrı	3	Ö2, Ö3, Ö8	37%
4	Aşağılayıcı davranışlar	%50	Aşağılama	4	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7	50%
5	Kasıtlı kötü niyetli davranışlar	%75	Kötü davranma	3	Ö2, Ö3, Ö8	37%
			Samimi bulmadığını hissettirme	3	Ö3, Ö4, Ö5	37%
			Konuşulanları inkâr etme	1	Ö3	12%
			Çocuğun eksikliğini kullanma	2	Ö4, Ö8	25%
			İncitme	3	Ö3, Ö7, Ö8	37%
6	Tehdit etme	%25	Tehdit etme	2	Ö4, Ö8	25%
7	Gereksiz nasihat verme	%62	Öğüt verme	5	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8	62%
8	Haksız yere eleştirme	%75	Kişiyi eleştirme	3	Ö3, Ö5, Ö6	37%
			Hata bulma	3	Ö3, Ö5, Ö8	37%
			Psikolojik destek alması için teklifte bulunma	4	Ö1, Ö3, Ö4, Ö8	50%
			“Problemlili” ilan edilme	3	Ö3, Ö5, Ö8	37%

Tablo 5.10.’da görüldüğü üzere öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin kendilerini ifade etme aşamasında velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; “saygısız davranışlar, görüşmede isteksizlik, kendi doğrularında ısrar etme, kasıtlı kötü niyetli

davranışlar, haksız yere eleştirme, gereksiz nasihat verme, aşağılayıcı davranışlar ve tehdit etme” olmak üzere sekiz temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Saygısız davranışlar temasına ilişkin, “yüzüne bakmadan konuşma” kodu en yüksek frekansa sahiptir. Ö2 konuyla ilgili; “...velinin yüzüne bakmadan konuşur...” demiştir.

Görüşmede isteksizlik teması ile ilgili olarak tüm öğretmenler, “zaman ayırmama” kodunu bir yıldırma tutumu olarak ifade etmişlerdir. Ö1’in; “...veliye zaman ayırmamak onu yıldırır...” cümlesi bu koda örnektir.

Kendi doğrularında ısrar etme temasında; “görüşlerine önem vermeme” ve karşıdakinin kendini ifade etmesine izin vermeme” kodları en yüksek frekansa sahiptir. Görüşlerine önem vermeme koduna ilişkin Ö3; “...karşı tarafı dikkate almayabilir, görüşlerine değer vermeyebilir...”ve karşıdakinin kendini ifade etmesine izin vermeme koduna ilişkin Ö4; “...sürekli kendi konuşur ve bu durumda veli susmak durumunda kalır...” demiştir.

Kasıtlı kötü niyetli davranışlar temasında; “kötü davranma, samimi bulmadığını hissettirme ve incitme” kodlarından bahsedilmiştir. Ö8 kötü davranmakla ilgili olarak; “...veliye kasıtlı olarak kötü davranabilir. Velinin incineceğini bile bile bu davranışını sürdürebilir...”, Ö5 samimi bulmadığını hissettirmekle ilgili olarak; “...samimi bulmadığını hissettirecek şekilde tavır takınabilir...”ve Ö7 incitmekle ilgili olarak; “...öğretmen kırıcı cümleler kurar ve veli incinir...” cümlelerini kurmuşlardır.

Haksız yere eleştirme temasına ilişkin “psikolojik destek alması için teklifte bulunma” kodu en yüksek frekansa sahiptir. Ö8’in bu konudaki görüşleri şu şekildedir: “...öğretmen; “isterseniz bir uzmandan yardım alın.” der...”.

Gereksiz nasihat verme temasında, beş öğretmen, öğüt vermeyi bir mobbing davranışı olarak değerlendirmiştir. Ö3 bu koda ilişkin; “...veli öğretmenlerden nasihat istemez ama öğretmen nasihat eder. Veliyi öğrencisi gibi görür...” demiştir.

Aşağılayıcı davranışlar temasında, dört öğretmen “aşağılama” koduna ilişkin görüşlerini ifade etmiştir. Ö6 bu konuda; “...“benden daha mı iyi bileceksin?” ,“O kadar biliyorsan dersi sen gel anlat.” diyebilir...” cümlesini söylemiştir.

İki öğretmen, veliyi “tehdit etme” den bahsetmiştir. Ö4’ün bu konudaki görüşü; “...öğrenciyle ilgilenmeyeceği yönünde dolaylı ya da dolaysız söylemlerde bulunabilir...” şeklindedir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin toplum içindeki yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.11. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Toplum İçindeki Yıldırma Davranışları

Tablo 5.11. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Toplum İçindeki Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Görüşmede isteksizlik	%75	Görüşme isteğini reddetme	5	V1, V3, V4, V5, V8	62%
			Özel konuşmayı reddetme	3	V2, V3, V5	37%
2	Aşağılama	%50	Söylenenleri küçümseme	2	V1, V7	25%
			Kişiyi küçümseme	2	V5, V8	25%
			Sürekli eleştirme	3	V1, V7, V8	37%
3	Tutarsızlık	%25	Bazen çok iyi, bazen çok kötü davranma	2	V4, V5	25%
4	Gereksiz nasihat verme	%62	Öğüt verme	5	V3, V4, V5, V7, V8	62%
5	Saygısız davranışlar	%75	Bağırma	4	V3, V4, V5, V8	50%
			İmalı bakma	2	V3, V5	25%
			İğneleyici konuşma	2	V3, V7	25%
			Özel konuşulanlara saygı duymama	4	V2, V3, V5, V7	50%

Tablo 5.11.'de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin toplum içindeki yıldırma davranışları; “görüşmede isteksizlik, saygısız davranışlar, gereksiz nasihat verme, aşağılama ve tutarsızlık ” olmak üzere beş başlıkta temalandırılmıştır.

Görüşmede isteksizlik temasına ilişkin, veliler, öğretmenin görüşme isteklerini reddetmesinden bahsetmişlerdir. V3 konuyla ilgili; “...kendisiyle görüşmek istediğimde herkesin içinde bunu reddediyor, veli görüşme saatlerini hatırlatıyor, acil bir durum olabileceğini kimi zaman düşünmüyor bile...” demiştir.

Saygısız davranışlar teması altında veliler öğretmenin toplum içinde bağırdığını ve özel konuşulanlara saygı duymadığını ifade etmişlerdir. Bunları sırasıyla velilerin söylediği; V4; “...toplum içinde bana bağıyor, ne yapacağımı şaşırtıyorum, niye bağırdığını anlayamıyorum ki...” ve V5; “...özel konuştuğumuz şeyleri herkesin önünde üstü örtük bile olsa konuşuyor...” cümlelerinden anlıyoruz.

Gereksiz nasihat verme teması ile ilgili olarak birçok veli, öğretmenin toplum içinde kendilerine nasihat verdiğini söylemiştir. V7 bu konuda; “...başkalarının yanında nasihat ettiği oluyor, ben kendisinden akıl istemiyorum ki...” ifadesini kullanmıştır.

Aşağılama temasına ilişkin velilerin bir kısmı toplum içinde öğretmenin sürekli eleştirilerde bulunduğunu söylemiştir. Buna V8'in söylediği “...davranışımı değil kişiliğimi

eleştiriyor. Benim yaptığım hiç iyi bir şey yokmuş gibi davranıyor...” cümleyi örnek olarak verebiliriz.

Tutarsızlık teması altında iki veli, öğretmenin toplum içinde, kimi zaman çok iyi kimi zaman çok kötü davrandığını söylemiştir. V4; *“...abartılı derecede iyi davranıyor. Sanki benimle daha önce görüşen kişi gitmiş yerine başka biri gelmiş...”*ve V5; *“...bazen çok kötü tartışıyoruz, bazen ise beni rahatsız edecek kadar bana iyi davranıyor, onu anlayamıyorum...”* demiştir.

Bir veli öğretmenin kendisine toplum içinde “normal” davrandığını söylemiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.12. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Yıldırma Davranışları

Tablo 5.12. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Uygun görev vermeme	%25	Kapasitenin altında görevler verme	1	V1	12%
			Kapasitenin üstünde görevler verme	1	V3	12%
2	Çıkar gözetme	%50	Bazı velileri kayırma	4	V2, V4, V6, V8	50%
			Hatır işi yapma	2	V6, V8	25%
3	Yapıcı değil yıkıcı davranma	%62	Problemi yüzüne vurma	3	V4, V7, V8	37%
			Başaramayacağını ima etme	5	V2, V4, V6, V7, V8	62%
4	Zorunlu olarak görev verme	%25	Bulduğu konum nedeniyle görev vermeye mecbur olma	2	V5, V7	25%

Tablo 5.12.’de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili yıldırma davranışları; “yapıcı değil yıkıcı davranma, çıkar gözetme, uygun görev vermeme ve zorunlu olarak görev verme” dört temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Öğretmenin yapıcı değil yıkıcı davrandığını düşünen bazı veliler, öğretmenin, başaramayacaklarını ima ettiğini ifade etmiştir. Bunu V4’ün *“...“eğer yapamayacaksanız diğer velilerden yardım alın.”* diyerek motivasyonumu bozuyor...” cümlesinden de anlıyoruz.

Çıkar gözetme teması ile ilgili olarak bazı velileri kayırma kodu altında V2; “...öğretmen her türlü görevi sınıf annesine veriyor. Onunla ilişkileri çok daha iyi...” şeklinde konuşmuştur.

Velilerden ikisi, öğretmenin, uygun görev vermediğini düşünmektedir. V1; “...yapabileceklerimin çok altında görev veriyor.” ve V3; “...benim için yapılması çok zor işler veriyor. İstediğim gibi yapamayınca da sinirim bozuluyor. Kendimi yetersiz görüyorum...” demiştir.

İki veli ise, öğretmenin, buldukları konum nedeniyle görev vermeye mecbur kaldığını söylemiştir. V7 bu konuda; “...okul aile birliğinde görevliydim. Bir anlamda bana görev vermeye mecbur kalıyordu...” ifadesini kullanmıştır. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili velilere yönelik yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.13. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları

Tablo 5.13. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Verdiği Görevlerle İlgili Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	Uygun görev vermeme	%50	Kapasitenin altında görevler verme	4	Ö1, Ö2, Ö5, Ö7	50%
			Kapasitenin üstünde görevler verme	4	Ö1, Ö2, Ö5, Ö7	50%
2	Çıkar gözetme	%25	Bazı velileri kayırma	2	Ö3, Ö8	25%
3	Yapıcı değil yıkıcı davranma	%12	Problemi yüzüne vurma	1	Ö4	12%
			Başaramayacağını ima etme	1	Ö4	12%
4	Zorunlu kılma	%25	Göreve zorlama	1	Ö1	12%
			Görüşünü almadan görev verme	2	Ö1, Ö5	25%
5	Tatminsizlik	%75	Memnuniyetsizlik	2	Ö3, Ö6	25%
			Takdir etmeme	3	Ö5, Ö6, Ö8	37%
			Başarıyı geçiştirme	2	Ö3, Ö6	25%
			Beğenmeme	5	Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8	62%
			Üzerine gitme	3	Ö3, Ö4, Ö5	37%
6	Kasıtlı kötü niyetli davranışlar	%75	Gereksiz iş yükü yükleme	1	Ö1	12%
			Bilgilendirmeme	4	Ö1, Ö6, Ö7, Ö8	50%
			Yardımcı olmama	2	Ö1, Ö6	25%
			Başından savma	1	Ö6	12%
			Önerisini değerlendirmeme	2	Ö1, Ö7	25%
			Gururunu kırma	3	Ö4, Ö6, Ö8	37%
			Hevesini kırma	2	Ö4, Ö6	25%
			Rencide etme	2	Ö4, Ö8	25%
			Kendine olan güvenini zedeleme	3	Ö3, Ö7, Ö8	37%
7	Güvensizlik	%50	Sürekli kontrol etme	1	Ö7	12%
			Yetersiz görme	1	Ö3	12%
			Görevin takipçisi olmama	1	Ö6	12%
			Başaramayacağına inanma	3	Ö3, Ö7, Ö8	37%
8	Görev vermeme	%12	Görev vermeme	1	Ö8	12%

Tablo 5.13.'te görüldüğü üzere öğretmenlerin algularına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili velilere yönelik yıldırma davranışları; “tatminsizlik, kasıtlı kötü niyetli

davranışlar, uygun görev vermeme, güvensizlik, çıkar gözetme, zorunlu kılma, yapıcı değil yıkıcı davranma ve görev vermeme” olmak üzere sekiz temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Tatminsizlik temasına ilişkin “beğenmeme” kodu en yüksek frekansa sahiptir. Ö3 bu konuda; “...velinin yaptığı işi “yine olmamış” diyerek ona geri göndermek...” demiştir.

Kasıtlı kötü niyetli davranışlar temasında, “bilgilendirmeme” kodu ile ilgili olarak Ö1; “...veliye görev verirken onu bilgilendirmemek...” ifadesini kullanmıştır.

Uygun görev vermeme temasında dört öğretmen, “veliye kapasitesinin altında veya üstünde görev vermeden” bahsetmiştir. Ö2; “...veliye yapabileceklerinin çok üstünde görev vermek...” ve Ö5; “...velinin becerilerinin çok altında görev vermek...” diyerek kodların oluşmasını sağlamışlardır.

Güvensizlik temasında “başaramayacağına inanma”, en yüksek frekansa ait koddur. Ö7 konuya ilişkin; “...velinin işin üstesinden gelemeyeceğine inanır ve bunu ona hissettirir. İster verdiği görevin niteliği ile ilgili olarak ister kendi davranışlarıyla...” ifadelerine yer vermiştir.

Çıkar gözetme temasında iki veli bazı velileri kayırma tutumundan bahsetmiştir. Ö8’in bu konudaki görüşleri şu şekildedir: “...veliler arasında ayırım yaptığını hissettirmek. Kendisine yakın olanlara farklı görevler vermek...”.

Zorunlu kılmak temasını, görüşünü almadan görev verme kodu oluşturmaktadır. Ö5 konuya ilişkin; “...velinin görüşünü almadan veliye görev vermek...” demiştir.

Yapıcı değil yıkıcı davranma temasında eşit frekanslara sahip iki kod bulunmaktadır. Problemi yüzüne vurma ve başaramayacağını ima etme kodlarına ilişkin Ö4; “...siz zaten şöylesiniz böylesiniz diyebilir, velinin onunla paylaştıklarını yüzüne vururken kullanabilir... Velinin başaramayacağını ima edebilir, jest ve mimikleriyle...” cümlesini kurmuştur.

Görev vermeme temasına ilişkin Ö8; “...veliyi dışlayarak hiç görev vermez...” demiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin görevden sonraki yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.14. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görevden Sonraki Yıldırma Davranışları

Tablo 5.14. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görevden Sonraki Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Güvensizlik	%62	Sürekli kontrol etme	1	V1	12%
			Yetersiz görme	3	V1, V5, V6	37%
			Başaramayacağına inanma	4	V1, V3, V5, V8	50%
2	Veliler arasında ayırım	%50	Bazı velileri kayırma	4	V2, V4, V6, V8	50%
3	Doyumsuzluk	%87	Memnuniyetsizlik	5	V1, V3, V4, V5, V7	62%
			Takdir etmeme	2	V1, V5	25%
			Başarısız bulma	2	V3, V5	25%
			Fedakârlıkları görmezden gelme	2	V6, V8	25%
4	Pişmanlık	%25	Pişmanlık duyma	2	V3, V5	25%
5	Görev vermeme	%37	Görev vermeme	3	V2, V4, V6	37%
6	İşbirliğini bozma	%62	Motivasyonu bozma	4	V1, V3, V6, V7	50%
			Yardım isteklerini geri çevirme	2	V3, V8	25%

Tablo 5.14.'te görüldüğü gibi velilerin algılarına göre, öğretmenlerin görevden sonraki yıldırma davranışları ; “doyumsuzluk, güvensizlik, işbirliğini bozma, veliler arasında ayırım, görev vermeme ve pişmanlık” olmak üzere altı temada toplanmıştır.

Doyumsuzluk temasının en yüksek frekansına sahip olan memnuniyetsizlik kodu V1 tarafından; “...yaptıklarından memnun olmuyor. Her ne kadar onun istediği gibi yapmaya çalışsam da hep burun kıvrıyor, onu mutlu etmek mümkün değil...” şeklinde ifade edilmiştir.

Güvensizlik temasında başaramayacağına inanma kodu velilerin yarısı tarafından ifade edilmiştir. V5’ün söylediği; “...benim yapamayacağıma inanmak istiyor ve kendimi ispatlamama fırsat vermiyor...” cümle bu kod için örnek olarak verilebilir.

İşbirliğini bozmayla ilgili olarak velilerin yarısı motivasyonlarının bozulduğunu söylemektedir. V3 konuyla ilgili; “...davranışı, sözleri iş yapma isteğimi zedeliyor. Her şeye bir bahane bulması beni bıktırıyor...” demiştir.

Velilerin yarısı ayırım yapıldığını düşünmektedir. Bazı velilerin kayırıldığına yönelik olarak V4; “...sürekli aynı kişilere görev veriyor ve bu kişilerle oldukça samimi. Veliler arasında ayırım yapması çok kötü...” ifadesini kullanmıştır.

Velilerin üçü, kendilerine kasıtlı olarak görev verilmediğini düşünmektedir. V6'nın; "...görev istediğim halde bana görev vermiyor. Bence bana görev vermek istemiyor..." ifadesi bu kodu karşılamaktadır.

İki veli, öğretmenin, verdiği görevle ilgili olarak pişman olduğunu düşünmektedir. Bunu V5'in; "... "bilseydim başka birine görev verirdim." diyor. Bana verdiği görev için pişmanlık duyuyor..." ifadesinden anlıyoruz. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.15. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelerdeki Yıldırma Davranışları

Tablo 5.15. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelerdeki Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Aşağılama	%62	Küçümseme	5	V3, V4, V5, V7, V8	62%
			Yetersiz görme	3	V3, V4, V7	37%
			Başaramayacağına inanma	4	V3, V5, V7, V8	50%
			Başkasını örnek gösterme	2	V3, V8	25%
2	Saygısız davranışlar	%87	Sözünü kesme	5	V1, V3, V5, V6, V7	62%
			Yok sayma	2	V2, V8	25%
3	Benmerkezcilik	%62	Karşıdakinin söylediklerine önem vermeme	5	V1, V2, V4, V5, V6	62%
4	Tutarsız davranışlar	%37	Bazen iyi, bazen kötü davranışlar	3	V5, V6, V8	37%
5	Ayrımcı davranma	%62	Bazı velilere ilgi gösterme	3	V2, V7, V8	37%
			Diğer velilere kıyasla mesafeli davranma	5	V2, V3, V4, V6, V8	62%
6	Kişilik haklarına saygısızlık	%100	Başaramayacağını yüzüne vurma	4	V3, V4, V5, V8	50%
			İma etme	3	V4, V6, V7	37%
			Özel konuları uluorta konuşma	2	V1, V5	25%
			Toplantıda çocuğu diğerleriyle kıyaslama	5	V2, V3, V4, V6, V7	62%
			Çocuğun eksiklerini toplantıda söyleme	3	V2, V6, V8	37%

Tablo 5.15.'te görüldüğü gibi velilerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki yıldırma davranışları; "kişilik haklarına saygısızlık, saygısız davranışlar,

aşağılama, benmerkezcilik, ayrımcı davranma ve tutarsız davranışlar” olmak üzere altı temaya ayrılmıştır.

Kişilik haklarına saygısızlık başlığı altında velilerin çoğu, öğretmenin toplantıda çocuğu diğerleriyle kıyasladığını söylemiştir. V2 konuyla ilgili; “...çocuğumun yaptıklarını velilerin önünde konuşuyor. Hep olumsuz şeylerden bahsediyor. Eksikleri bulmayı seviyor...” demiştir. V3 ise, “...çocuğumdan ümidi kestiğini herkesin içinde söylüyor. “Bundan bir şey olmaz.” Yaklaşımı beni üzüyor...” ifadesini kullanmıştır.

Saygısız davranışlar temasıyla ilgili olarak pek çok veli, toplantıda sözünün kesildiğini ifade etmiştir. V1 konuyla ilgili; “...sık sık sözümü kesiyor. Konuşmama fırsat vermiyor ki...” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Aşağılama temasının yüksek frekanslı bir kodu olan küçümseme davranışını V8’in söylediği; “...beni küçümsüyor. Bunu kimi zaman söz ile yaparken kimi zaman bakışlarıyla tepeden tırnağa süzerek yapıyor...” cümleden anlıyoruz.

Benmerkezcilik temasında yer alan karşıdakinin söylediklerine önem vermeme kodu velilerin çoğu tarafından ifade edilmiştir. Bunu V4’ün söylediği; “...ben istediğim kadar konuşayım, bu onun için hiçbir şey ifade etmiyor, söylediklerime önem vermiyor ki...” cümle buna örnektir.

Ayrımcı davranma kodu altında diğer velilere kıyasla mesafeli davranma en yüksek frekansa sahiptir. V2 bununla ilgili olarak; “...bana karşı soğuk davranıyor, diğer velilere “hoş geldiniz” derken bana demiyor...” demiştir.

Tutarsız davranışlar temasına ilişkin üç veli toplantılarda kendilerine bazen iyi, bazen kötü davranıldığını söylemiştir. V5 bu konudaki görüşünü; “...toplantılarda bazen aşırı derecede ilgi gösterirken bazen suratıma bakmadan konuşuyor. Anlayamıyorum neden tutarsız davrandığını...” şeklinde ifade etmiştir. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki velilere yönelik yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.16. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelerdeki Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları

Tablo 5.16. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Okuldaki Toplantı ya da Aktivitelerdeki Velilere Yönelik Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	Aşağılama	%37	Küçümseme	3	Ö5, Ö6, Ö8	37%
			Başkasını örnek gösterme	1	Ö8	12%
2	Saygısız davranışlar	%50	Sözünü kesme	4	Ö4, Ö5, Ö7, Ö8	50%
3	Benmerkezcilik	%50	Karşıdakinin söylediklerine önem vermeme	4	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6	50%
4	Ayrımcı davranma	%37	Bazı velilere ilgi gösterme	2	Ö3, Ö5	25%
			Diğer velilere kıyasla mesafeli davranma	3	Ö3, Ö4, Ö5	37%
5	Kişilik haklarına saygısızlık	%100	Başaramayacağını yüzüne vurma	5	Ö2, Ö3, Ö4, Ö7, Ö8	62%
			Başaramayacağını ima etme	3	Ö1, Ö2, Ö5	37%
			Toplantıda çocuğu diğerleriyle kıyaslama	2	Ö1, Ö8	25%
			Çocuğun eksiklerini toplantıda söyleme	4	Ö1, Ö2, Ö6, Ö8	50%
			Rencide etme	5	Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö8	62%
			“Hoş geldiniz” dememe	3	Ö5, Ö6, Ö8	37%
			İstek ve hevesini kırma	5	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö7	62%
			Mahcup durumda bırakma	5	Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö8	62%
			Özel durumlarını paylaşma	2	Ö7, Ö8	25%

Tablo 5.16.’da görüldüğü üzere öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki velilere yönelik yıldırma davranışları; “kişilik haklarına saygısızlık, saygısız davranışlar, benmerkezcilik, veliyi aşağılama ve ayrımcı davranışlar” olarak belirlenmiştir.

Kişilik haklarına saygısızlık temasında en yüksek frekanslara; “başaramayacağını yüzüne vurma, rencide etme, istek ve heveslerini kırma ve mahcup durumda bırakma” kodları sahiptir. Başaramayacağını yüzüne vurma koduyla ilgili Ö2; “...verdiğiniz görevle ilgili olarak veliye başaramayacağını söylerseniz zaten veli o görevi yapmayı da artık istemez ya da o bile başaramayacağına inanabilir...”, rencide etme koduyla ilgili Ö1; “...öğretmen toplantıda öyle bir şey der ki veli kendini rencide olmuş hisseder, bu da yıldırma değildir...”, istek ve heveslerini kırma koduyla ilgili Ö4; “...özellikle öğrenci ile ilgili olumsuz şeyler

söylerseniz velinin hevesi kırılır. Mesela “Çocuğunuzun kapasitesi bu” ya da “Ondan bir şey olmaz.” gibi... ” ve mahcup bırakma koduyla ilgili Ö6; “...öğretmen bir cümle sarf eder ve veli mahcup durumda kalır, ne diyeceğini ne yapacağını bilemez. Hani yer yarılrsa da içine girsem diye düşünür...” demişlerdir.

Saygısız davranışlar temasına ilişkin dört öğretmen, “sözünü kesme” kodundan bahsetmiştir. Ö7’nin bu konuda görüşleri şöyledir: “...toplantıda velinin sözünü kesmek, onu bilerek konuşurmamak...”.

Benmerkezcilik teması ile ilgili dört öğretmen, “karşıdakinin sözüne önem vermeme” kodunu oluşturmuştur. Ö3; “... veli bir şey söyler ama öğretmen için bunun hiçbir kıymeti yoktur. “Öyle olmaz.” diyebilir...” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Veliyi aşağılamak temasında üç öğretmen, “veliyi küçümseme” kodundan bahsetmiştir. Ö5 bu koda ilişkin; “... öğretmen, tavırlarıyla belki bir bakışı ya da bir el hareketiyle veliyi küçümsediğini hissettirebilir. Ya da belki bir sözüyle...” demiştir.

Ayrımcı davranışlar temasına ilişkin üç öğretmen, “diğer velilere kıyasla mesafeli davranma” kodundan söz etmiştir. Ö4; “...diğer velilere daha iyi davranır, veliyi karşılama aşamasında mesela, diğerlerini buyur eder fakat ona bir şey demez...” şeklinde konuşmuştur. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, diğer velilerle ilişkileri yönlendirme durumundaki yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.17. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Durumundaki Yıldırma Davranışları

Tablo 5.17. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Durumundaki Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Kendini dışlanmış hissetme	%100	Mesafeli davranmalarını sağlama	3	V1, V5, V7	37%
			Bakış açılarını değiştirme	4	V1, V4, V5, V7	50%
			Kendini tanıtma fırsatı vermeme	3	V2, V6, V5	37%
			Kötü bakışlara maruz kalma	3	V3, V4, V8	37%
			Ayrımcılığa neden olma	1	V2	12%
2	Asılsız söylentiler	%62	Dedikodu yapma	5	V1, V3, V4, V6, V8	62%
			Söylediklerini çarpıtma	2	V1, V6	25%

Tablo 5.17.'de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, diğer velilerle ilişkileri yönlendirme durumundaki yıldırma davranışları; “kendini dışlanmış hissetme ve asılsız söylentiler” olarak iki temaya ayrılarak incelenmiştir. Velilerin tümü, öğretmenin diğer velilerle ilişkilerini yönlendirdiğini düşünmektedir.

Kendini dışlanmış hissetme teması altında velilerin dördü, öğretmenin diğer velilerin bakış açılarını değiştirdiğini söylemiştir. V1 bu konuda; “...önceleri diğer velilerle ilişkimiz daha sıcakken şimdi daha mesafeli. Bana bakışlarının değiştiğini düşünüyorum...” demiştir.

Asılsız söylentiler teması ile ilgili olarak en yüksek frekansa dedikodu yapma kodu sahiptir. V3 görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “...öğretmenin, diğer velilerle dedikodumu yaptığını duydum. Çok şaşırıp ve çok üzuldüm...”. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin diğer velilerle ilişkileri yönlendirme davranışları ile devam etmektedir.

5.5.18. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Davranışları

Tablo 5.18. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmenlerin Diğer Velilerle İlişkileri Yönlendirme Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	Veliyi dışlama	%87	Mesafeli davranmalarını sağlama	5	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö8	62%
			Bakış açılarını değiştirme	3	Ö2, Ö4, Ö8	37%
			Ayrımcılığa neden olma	5	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8	62%
2	Asılsız söylentiler	%62	Dedikodu yapma	5	Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö8	62%
			Özel durumlarını paylaşma	2	Ö7, Ö8	25%
3	Ayrımcı davranma	%87	Bazı velilere ilgi gösterme	5	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7	62%
			Diğer velilere kıyasla mesafeli davranma	4	Ö1, Ö6, Ö7, Ö8	50%

Tablo 5.18.’ de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algularına göre, öğretmenlerin diğer velilerle ilişkileri yönlendirme davranışları; “veliyi dışlama, ayrımcı davranma ve veli ile ilgili asılsız söylentiler yayma” olarak temalandırılmıştır.

Veliyi dışlama temasına ilişkin en yüksek frekanslara; “mesafeli davranmalarını sağlama ve ayrımcılığa neden olma” kodları sahiptir. Mesafeli davranmalarını sağlama kodu ile ilgili Ö1; “...öğretmen, velilerin ilişkilerini yönlendirebilir tabii ki. Mesela, “şu veliyle gidiş geliş yapmayın.” der ve onları da bu sürece dâhil eder...” ve ayrımcılığa neden olma kodu ile ilgili Ö3; “...öğretmen kendisi ayırım yaptığı gibi velilerin de onu ayırmasını sağlayabilir, veliler üzerinde etkili olacak şeyler söyleyebilir...” demiştir.

Ayrımcı davranma teması ile ilgili olarak beş veli “bazı velilere ilgi gösterme” kodundan bahsetmiştir. Ö2’nin konuyla ilgili görüşü şu şekildedir: “...öğretmen velilerin bazılarında ilgi gösterir ve diğer velilerin yanında yapar bunu. Nasıl olsa öğretmen de ona ilgisiz davrandı düşüncesiyle veliler de ona cephe oluşturur...”.

Veli ile ilgili asılsız söylentiler yayma temasında beş öğretmen “dedikodu yapma” kodunu oluşturmuştur. Ö6; “...öğretmen, diğer velilerle onun dedikodusunu yapar, laf söz büyür gider...” demiştir. Çalışma, velilerin algularına göre, öğretmenlerin görüş ve önerilere karşı yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.19. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görüş ve Önerilere Karşı Yıldırma Davranışları

Tablo 5.19. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin Görüş ve Önerilere Karşı Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Aşağılama	%62	Görüşlerine değer vermeme	3	V1, V2, V5	37%
			Kişiyi küçümseme	2	V1, V2	25%
			Önerileri küçümseme	4	V1, V3, V5, V6	50%
2	Benmerkezcilik	%100	“Ben bilirim” tavrı	3	V1, V3, V7	37%
			Nasihah etme	5	V1, V2, V4, V5, V7	62%
			Baskın olma	5	V1, V2, V3, V6, V7	62%
			Kendi söylediklerini savunma	3	V1, V6, V8	37%
3	Haksız yere eleştirme	%62	Kişiyi eleştirme	3	V4, V5, V7	37%
			Hata bulma	3	V2, V3, V5	37%
4	Önyargılı olma	%75	Tanımak istememe	5	V2, V3, V4, V5, V8	62%
			Önyargılı yaklaşma	5	V2, V3, V4, V7, V8	62%
5	Saygısız davranışlar	%87	Dinlememe	3	V4, V6, V7	37%
			Sözünü kesme	5	V2, V3, V5, V7, V8	62%
			Dinliyor gibi görünme	5	V2, V3, V5, V6, V8	62%

Tablo 5.19.’dan da anlaşılacağı üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin görüş ve önerilere karşı yıldırma davranışları; “benmerkezcilik, saygısız davranışlar, önyargılı olma, aşağılama ve haksız yere eleştirme” olmak üzere beş temaya ayrılarak incelenmiştir.

Tüm veliler, öğretmenin, görüş ve önerilere karşı benmerkezci davrandığını söylemiştir. Nasihat etme koduna V1’in; “...ben fikirlerimi söylediğimde hemen nasihat etmeye başlıyor. Ben ona akıl sormuyorum ki...” ve baskın olma koduna V2’nin; “...“sosyal hayatınıza sınırlamalar getirmeniz gerektiği konusunda hemfikiriz” diyerek beni baskı altına alıyor...” cümleleri örnek olarak verilebilir.

Saygısız davranış teması altında velilerin çoğu öğretmenin, söz kesme ve dinliyor gibi görünme davranışından bahsetmişlerdir. Sözünü kesme koduna ilişkin V3; “...ben ne zaman fikirlerimi söylemeye başlasam öğretmen sözümü kesiyor, konuşmama izin vermiyor...” ve dinliyor gibi görünme koduna ilişkin V5; “...bakışlarından beni dinlemediği sonucuna ulaşıyorum...” demiştir.

Önyargılı olma teması altında tanımak istememe ve önyargılı yaklaşma kodları eşit frekanslara sahiptir. Tanımak istememe kodu V4 tarafından; “...*beni tanımak istemiyor ki... Bu umurunda bile değil...*” ve önyargılı yaklaşma kodu V7 tarafından; “...*önyargılı bir insan. Beni de kafasına göre etiketledi ve yargıladı...*” şeklinde ifade edildi.

Aşağılama teması ile ilgili olarak velilerin yarısı önerilerinin küçümsendiğini söylemişlerdir. V5 koda ilişkin; “...*önerilerime burun kıvrıyor. O öyle olmaz ki, onu neden öyle yaptınız, bunu yaparken hiç düşünmediniz mi...*” demiştir.

Haksız yere eleştirme temasına ilişkin kişiyi eleştirme ve hata bulma kodlarına ulaşılmıştır. V4’ün; “...*“Bunu yaparken iyi düşünmeliydiniz.” şeklinde eleştirileri oluyor...*” ve V3’in; “...*hep kusur arıyor, hiç iyi bir taraftan bakmıyor...*” cümleleri bu kodlara ilişkin örneklerdir. Çalışma, velilerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.20. Velilerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.20. Velilerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	İmalı davranışlar	%25	İmalı konuşma	2	V1, V2	25%
2	Gereksiz öğüt verme	%25	Öğüt verme	2	V1, V8	25%
3	Baskı altına alma	%25	Baskı kurma	2	V1, V2	25%
4	Haksız yargılama	%87	Empati kurmama	3	V1, V2, V8	37%
			Kişiyi eleştirme	6	V1, V3, V4, V6, V7, V8	75%
			Genelleme yapma	1	V2	12%
			Sorunu küçümseme	2	V2, V8	25%
			Haksız yere eleştirme	6	V1, V2, V3, V4, V6, V7	75%
			Hatasını yüzüne vurma	6	V1, V2, V3, V4, V6, V7	75%
			Suçlu bulma	5	V1, V2, V4, V6, V7	62%
			Dinlemeden tepki verme	2	V1, V4	25%
5	Tutarsız davranma	%12	Bazen iyi bazen kötü davranma	1	V5	12%
6	Gereksiz sorularla rahatsız etme	%100	Yorum yapma	5	V1, V2, V3, V6, V8	62%
			Uyarıda bulunma	3	V1, V6, V7	37%
			Aile hayatını sorgulama	4	V1, V6, V7, V8	50%
			Haddini bilmeme	8	V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8	100%

Tablo 5.20.'de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; “gereksiz sorularla rahatsız etme, haksız yargılama, imalı davranışlar, gereksiz öğüt verme, baskı altına alma ve tutarsız davranma” olmak üzere altı temaya ayrılarak incelenmiştir.

Tüm veliler öğretmenin gereksiz sorular yöneltmesinden rahatsız olmaktadır. Yine tüm veliler bu tema altında, öğretmenin haddini bilmediğini ifade etmişlerdir. V2 konuya ilişkin; “...öğretmen bazen öyle sorular soruyor ki bunu neden sorduğunu anlayamıyorum. Üstüne vazife olmayan şeylerle ilgili konuşuyor. Haddini bilmiyor...” demiştir. Yorum yapma koduna ilişkin V6; “...ben kendisine durumu anlatıyorum, bakıyorum yorum yapmaya başlıyor, bundan rahatsızlık duyuyorum...” cümlesini söylemiştir.

Velilerin çoğu haksız yere yargılandıklarını düşünmektedir. V3 kişiyi eleştirme koduna ilişkin; “...siz şöylesiniz siz böylesiniz... Şunu yanlış yapmışsınız demiyor. Direk kişiliğimi hedef alıyor...”, V4 haksız yere eleştirme koduna ilişkin “...ben neden öyle davrandım, bunun hiçbir önemi yok. Anlamaya çalışmadan hemen eleştiriyor. Şartlarım onun için önemli değil...”, V7 hatasını yüzüne vurma koduna ilişkin; “...hatamı yüzüme vuruyor. Ben kırılır mıyım, gücüme gider mi, bunlar hiç önemli değil...” ve V1 suçlu bulma koduna ilişkin; “...sürekli bir günah keçisi arıyor ve suçlu hep benim. Beni bu duruma getiren şeyleri düşünmüyor...” demiştir.

İmalı davranışlar temasına ilişkin iki veli, öğretmenin imalı konuştuğunu söylemiştir. V2; “...kafasından geçenleri doğrudan söylemek yerine dolaylı yoldan imalarda bulunuyor. Başka örnekler verip kendi üzerime alınmamı istiyor...” ifadesini kullanmıştır.

İki veli, öğretmenin, özel durumları ya da hayatlarıyla ilgili olarak gereksiz yere öğüt verdiğini ifade etmiştir. V8 bu koda ilişkin; “...ben kendisine fikirlerini sormadan nasihat vermeye başlıyor...” demiştir.

Baskı altına alma teması ile ilgili olarak iki veli, özel durum ya da hayatlarıyla ilgili kendilerine baskı kurulduğunu söylemiştir. V1’in söylediği “...hareketleri ve sözleriyle üzerimde baskı kuruyor. Sanki ne söylesem ya da ne yapsam yanlış olacak da ilişkimiz gerilecek gibi geliyor bana...” cümle bu koda ilişkin bir örnektir.

Bir veli öğretmenin tutarsız davrandığını şöyle ifade etmiştir: “...bazen acımasızca eleştirirken bazen herkesin önünde takdir ediyor. Beni şaşırtıyor. Tutarlı bir tavır sergilemediğini düşünüyorum...”. Çalışma, öğretmenlerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.21. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.21. Öğretmenlerin Algılarına Göre, Velilerin Özel Durumuna ya da Hayatına Karşı Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterebileceği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Öğretmenler	F
1	İmalı davranışlar	%37	İmalı konuşma	3	Ö6, Ö7, Ö8	37%
2	Gereksiz nasihat verme	%25	Öğüt verme	2	Ö6, Ö7	25%
3	Eleştirme	%75	Empati kurmama	4	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7	50%
			Kişiyi eleştirme	2	Ö2, Ö7	25%
			Hatasını yüzüne vurma	4	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5	50%
			Suçlu bulma	3	Ö2, Ö5, Ö6	37%
			Dinlemeden tepki verme	2	Ö5, Ö7	25%
4	Önyargılı olma	%62	Tanımak istememe	5	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7	62%
5	Gereksiz sorularla rahatsız etme	%75	Yorum yapma	6	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8	75%
			Müdahalede bulunma	3	Ö1, Ö5, Ö6	37%
			Haddini bilmeme	4	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6	50%
6	Kasıtlı kötü niyetli davranışlar	%87	Çocuğu aracı olarak kullanma	4	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5	50%
			Rencide etme	4	Ö2, Ö3, Ö6, Ö8	50%
			Mahcup durumda bırakma	2	Ö1, Ö3	25%
			Umutsuzluğa sevk etme	3	Ö2, Ö3, Ö5	37%

Tablo 5.21.'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; “kasıtlı kötü niyetli davranışlar, eleştirme, gereksiz sorularla rahatsız etme, önyargılı olma, imalı davranışlar ve gereksiz yere nasihat verme” olarak ifade edilmiştir.

Kasıtlı kötü niyetli davranışlar temasında, “çocuğu aracı olarak kullanma ve rencide etme” kodları en yüksek frekanslara sahiptir. Çocuğu aracı olarak kullanma koduna ilişkin Ö1; “...öğrenci ile haber ya da laf göndermek diyelim, sözlü olarak ya da bir pusula yazmak...”, rencide etme koduna ilişkin Ö2; “...özel durumuyla ilgili veliyi rencide etmek, bunu kötü yönde kullanmaktır...” demiştir.

Eleştirmek temasında, “empati kurmama ve hatasını yüzüne vurma” kodları en yüksek frekansa sahiptir. Empati kurmamak koduna ilişkin Ö3; “...öğretmen, velinin yerine kendini koymaz, bunu yapmasının altında ne yatıyor diye düşünmez...” ve hatasını yüzüne vurma

koduna ilişkin Ö4; “...söylediklerini, durumunu yüzüne vurur. Zaten sen şöylesin tarzında yaklaşır...” şeklinde görüşlerini bildirmiştir.

Gereksiz sorularla rahatsız etme temasına ilişkin altı öğretmen “yorum yapma” kodundan bahsetmiştir. Ö5 bu kodla ilgili; “...velinin anlattığı özel duruma öğretmen yorum yapar. Hâlbuki veli bunu yapmasını istememiştir...” demiştir.

Ön yargılı olmak temasında beş öğretmen, “tanımak istememe” kodunu oluşturmuştur. Ö6 konuya ilişkin; “...aslında her şey, öğretmenin veliyi tanımak istememesinden kaynaklanıyor bir anlamda...” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

İmalı davranışlar temasına ilişkin üç öğretmen, “imalı konuşma” kodundan bahsetmiştir. Ö7’nin konuya ilişkin görüşleri şöyledir: “...öğretmen, velinin söylediklerini ima ederek konuşur, bir anlamda kendisi ile paylaşılan şeyleri kötü yönde kullanır...”.

Gereksiz yere nasihat vermek temasını iki öğretmenin söylediği “öğüt verme” kodu oluşturmuştur. Ö6 bu koda ilişkin; “...veli öğüt verilmesini istemez ama öğretmen kendini öğüt vermekten alıkoyamaz...” demiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenler tarafından fiziksel şiddete maruz kalma durumu ile devam etmektedir.

5.5.22. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenler Tarafından Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu

Tablo 5.22. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenler Tarafından Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Evet	%12	Konuşurken dokunma	1	V4	12%
2	Hayır	%87	Fiziksel şiddet yok	7	V1, V2, V3, V5, V6, V7, V8	87%

Tablo 5.22.’de görüldüğü üzere velinin algısına göre öğretmen tarafından fiziksel şiddete maruz kalma durumu iki temaya ayrılarak kodlanmıştır. Yedi veli, öğretmen tarafından uygulanan fiziksel şiddete maruz kalmadığını ifade ederken, bir veli öğretmenin konuşurken dokunduğunu söylemiştir. V4 konuyla ilgili olarak; “...önceden sık sık benimle konuşurken koluma dokunurdu. Bir keresinde ben sandalyede otururken elini omzuma attı ve ben bundan rahatsız olduğumu ifade ettim. Bir daha da yapmadı...” demiştir. Çalışma, velilerin algılarına göre, öğrencinin sınıf değişimi için öğretmenlerin velilere yönelik gösterdiği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.23. Velilerin Algılarına Göre, Öğrencinin Sınıf Değişimi İçin Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterdiği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.23. Velilerin Algılarına Göre, Öğrencinin Sınıf Değişimi İçin Öğretmenlerin Velilere Yönelik Gösterdiği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Baskı yapma	%87	Sınıf değiştirmeyi sıklıkla teklif etme	5	V1, V2, V4, V5, V8	62%
			Öğretmen tavsiye etme	3	V2, V6, V7	37%
			Sınıf değiştirmeyi kabul etmeye zorlama	4	V1, V2, V4, V5	50%
2	İmalı davranma	%12	Sınıf değiştirmeyi ima etme	1	V3	12%

Tablo 5.23.'de de görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğrencinin sınıf değişimi için öğretmenlerin velilere yönelik gösterdiği yıldırma davranışları; “baskı yapma ve imalı davranma” olmak üzere iki temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Baskı yapma temasına ait en yüksek frekansa sahip kod sınıf değiştirmeyi sıklıkla teklif etmedir. V1 sınıf değiştirmeyi sıklıkla teklif etme koduna ilişkin; “...her görüşmemizde sınıf değiştirmeyi teklif ediyor...” demiştir. Sınıf değiştirmeyi kabul etmeye zorlama kodu ile ilgili olarak V5; “...öğretmen çocuğuma ve bana öyle davranıyor ki çocuğumun sınıfını değiştirmekten başka çare yokmuş gibi geliyor...” ifadesinde bulunmuştur.

Bir veli ise öğretmenin sınıf değişimini ima ettiğini söylemektedir. V3’ün konuyla ilgili görüşü şu şekildedir: “...bunu doğrudan söylemese de ima ediyor. “Okul ya da sınıf değişikliğini hiç düşündünüz mü?” diyor...” Çalışma, velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, veliyi okuldan uzaklaştırmak için gösterdiği yıldırma davranışları ile devam etmektedir.

5.5.24. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Veliyi Okuldan Uzaklaştırmak İçin Gösterdiği Yıldırma Davranışları

Tablo 5.24. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmenlerin, Veliyi Okuldan Uzaklaştırmak İçin Gösterdiği Yıldırma Davranışları

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Veliler	F
1	Okuldan uzaklaştırma	%100	Okuldan uzaklaşmasını sağlama	8	V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8	100%
2	Ayrımcılık	%12	Bazı velileri kayırma	1	V6	12%
3	Kayıtsızlık	%100	Merak etmeme	7	V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8	87%
			Görüşmek istememe	5	V1, V2, V5, V7, V8	62%

Tablo 5.24.'te görüldüğü üzere velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, veliyi okuldan uzaklaştırmak için gösterdiği yıldırma davranışları; “okuldan uzaklaştırma, kayıtsızlık ve bazı velileri kayırma” olmak üzere üç temaya ayrılarak kodlanmıştır.

Velilerin tümü, okuldan uzaklaştırıldıklarını söylemiştir. V3 konuyla ilgili; “...bana bu şekilde davranarak okuldan uzaklaşmamı sağlıyor. Bunu isteyerek, bilerek yaptığını düşünüyorum...” demiştir.

Kayıtsızlık teması; “merak etmeme ve görüşmek istememe” olmak üzere iki koddan oluşmaktadır. V7 merak etmeme koduna ilişkin; “...okula hiç gitmesem “neden bu veli okula gelmiyor?” bir şey mi oldu demez...” ve V2 görüşmek istememe ilişkin; “...benimle görüşmek istemiyor. Bilerek böyle davranıyor ki okula gitmeyeyim...” ifadelerini kullanmışlardır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

SONUÇLAR

Öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan veliye yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin bu araştırmanın sonuçları Antalya İli ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile öğrencileri olan velilere genellenmiştir. Ortaya çıkan alt problemlere ilişkin önemli sonuçlar kısaca maddeler halinde özetlenmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre velilerle ilişkilerinde velilere yönelik mobbing kavramı içerisinde değerlendirilebilecek davranışlar

a. Öğretmenler psikolojik yıldırmanın tanımını yaparken; iletişimi bozan davranışlar, kişiyi yok sayma, görüşmede isteksizlik, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, aşağılayıcı davranışlar ve çözüm bulmada isteksizlik konularına değinmişlerdir.

b. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; görüşmede isteksizlik, iletişim kurmada isteksizlik, veliyi hoş karşılamama, görüşmeyi reddetme, veliyi önemsememe, veliyi yok sayma ve görüşmede benmerkezci davranma olarak sınıflandırılabilir.

c. Öğretmenlerin algılarına göre, velilerin kendini ifade etmesi durumunda öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; iletişime kapalı olma, görüşmede isteksizlik, kendi doğrularında ısrar etme, kasıtlı kötü niyetli davranışlar ve veliyi yok sayma olarak ifade edilmiştir.

d. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin kendilerini ifade etme aşamasındaki yıldırma davranışları; saygısız davranışlar, görüşmede isteksizlik, kendi doğrularında ısrar etme, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, haksız yere eleştirme, gereksiz yere nasihat verme, aşağılayıcı davranışlar ve tehdit etme olarak belirlenmiştir.

e. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili velilere yönelik yıldırma davranışları; başarıda tatminsizlik, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, uygun görev vermeme, güvensizlik, çıkar gözetme, görev almaya zorunlu kılma, yapıcı değil yıkıcı davranma ve görev vermeme olarak ifade edilmiştir.

f. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki velilere yönelik yıldırma davranışları; kişilik haklarına saygısızlık, saygısız davranışlar, benmerkezcilik, veliyi aşağılama ve ayrımcı davranışlar olarak belirlenmiştir.

g. Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin diğer velilerle ilişkileri yönlendirme davranışları; veliyi dışlama, ayrımcı davranma ve veli ile ilgili asılsız söylentiler yayma olarak sınıflandırılabilir.

h. Öğretmenlerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; kasıtlı kötü niyetli davranışlar, eleştirme, gereksiz sorularla rahatsız etme, önyargılı olma, imalı davranışlar ve gereksiz yere nasihat verme olarak ifade edilmiştir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

İlköğretim okullarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin velilerinin görüşlerine göre öğretmenlerle ilişkilerinde öğretmenlerin velilere yönelik mobbing kavramı içerisinde değerlendirilebilecek davranışları

a. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda gösterebileceği yıldırma davranışları; misafirperver olmama, yok sayma, iletişim kurmada isteksizlik, iletişimde gerilim, meşguliyet olarak belirlenmiştir.

b. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, görüşme ve konuşma isteklerine cevap verme durumunda gösterdiği yıldırma davranışları; iletişime engel olma, görüşmede isteksizlik, görüşmeyi reddetme, negatif yaklaşım, çözüm bulmada isteksizlik, görüşmeye gereken önemi vermeme, görüşmeyi belirsiz zamana erteleme ve tutarsız davranışlar sergilemek olarak ifade edilmiştir.

c. Velilerin algılarına göre, iletişim sırasında öğretmenlerin gösterdiği yıldırma davranışları; kaba davranışlar, kendi doğrularında ısrar etme, aşağılayıcı davranışlar, görüşmede isteksizlik ve kasıtlı kötü niyetli davranışlar olarak sınıflandırılabilir.

d. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin rahatsız eden davranışları; rahatsız edici sözel ve fiziksel davranışlar, aşağılayıcı davranışlar, baskıcı davranışlar, kayıtsız davranışlar ve tehditkâr davranışlar olarak belirlenmiştir.

e. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin toplum içindeki yıldırma davranışları; görüşmede isteksizlik, saygısız davranışlar, aşağılama, gereksiz yere öğüt verme ve davranışlarında tutarsızlık olarak ifade edilmiştir.

f. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili yıldırma davranışları; yapıcı değil yıkıcı davranma, çıkar gözetme, uygun görev vermeme ve görev vermeye zorunlu olma olarak sınıflandırılabilir.

g. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin görevden sonraki yıldırma davranışları; beklentilerde doyumsuzluk, başarıya ilişkin güvensizlik, işbirliğini bozma, veliler arasında ayırım yapma, görev vermeme ve görev verdiği için pişmanlık duyma olarak belirlenmiştir.

h. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki yıldırma davranışları; kişilik haklarına saygısızlık, saygısız davranışlar, aşağılama, benmerkezcilik, ayrımcı davranma ve tutarsız davranışlar olarak ifade edilmiştir.

i. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, diğer velilerle ilişkileri yönlendirme durumundaki yıldırma davranışları; veliyi dışlama ve veliyle ilgili asılsız söylentiler yayma olarak sınıflandırılabilir.

j. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin görüş ve önerilere karşı yıldırma davranışları; benmerkezcilik, saygısız davranışlar, önyargılı olma, aşağılama ve haksız yere eleştirme olarak belirlenmiştir.

k. Velilerin algılarına göre, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışları; gereksiz sorularla rahatsız etme, haksız yargılama, imalı davranışlar, gereksiz yere öğüt verme, baskı altına alma ve tutarsız davranma olarak ifade edilmiştir.

l. Velilerden biri, öğretmenin konuşurken dokunduğunu ve bundan rahatsız olduğunu belirtmiştir.

m. Velilerin algılarına göre, öğrencinin sınıf değişimi için öğretmenlerin velilere yönelik gösterdiği yıldırma davranışları; baskı yapma ve imalı davranma olarak sınıflandırılabilir.

n. Velilerin algılarına göre, öğretmenlerin, veliyi okuldan uzaklaştırmak için gösterdiği yıldırma davranışları; okuldan uzaklaştırma, kayıtsızlık ve bazı velileri kayırma olarak belirlenmiştir.

Alt problemlere ilişkin öğretmen ve velilerin görüşlerinin kıyaslaması şu şekilde yapılabilir:

Öğretmen ve veliler, öğretmenlerin velileri karşılama durumunda velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışlarını; iletişim kurmada isteksizlik, görüşmede isteksizlik, görüşmeyi reddetme ve veliyi yok sayma olarak belirtmişlerdir.

Öğretmen ve veliler, velilerin kendini ifade etmesi durumunda öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışlarını; kendi doğrularında ısrar etme, görüşmede isteksizlik ve kasıtlı kötü niyetli davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Öğretmen ve veliler, öğretmenlerin kendilerini ifade etme aşamasındaki yıldırma davranışlarını; aşağılayıcı davranışlar olarak belirtmişlerdir.

Öğretmen ve veliler, öğretmenlerin verdiği görevlerle ilgili yıldırma davranışlarını; yapıcı değil yıkıcı davranma, çıkar gözetme ve uygun görev vermeme olarak tanımlamışlardır.

Öğretmen ve veliler; öğretmenlerin okuldaki toplantı ya da aktivitelerdeki yıldırma davranışlarını; kişilik haklarına saygısızlık, benmerkezcilik, aşağılama, saygısız davranışlar ve ayrımcı davranışlar olarak belirtmişlerdir.

Öğretmen ve veliler, öğretmenlerin, diğer velilerle ilişkileri yönlendirme durumundaki yıldırma davranışlarını; veliyi dışlama ve asılsız söylentiler olarak belirtmişlerdir.

Öğretmen ve veliler, velilerin özel durumuna ya da hayatına karşı öğretmenlerin velilere yönelik gösterebileceği yıldırma davranışlarını; gereksiz sorularla rahatsız etme, imalı davranışlar sergileme ve gereksiz yere öğüt verme olarak tanımlamışlardır.

Sonuç olarak öğretmen veli ilişkilerinde mobbing kavramı içinde değerlendirilebilecek tutum ve davranışlar aşağıda temel kavramlarla tablo şeklinde sunulmuştur:

Tablo 6.1. Öğretmenlerin Algularına Göre, Öğretmen Veli İlişkilerinde Mobbing Kavramı İçinde Değerlendirilebilecek Tutum ve Davranışlar:

No	Tema	F
1	Görüşmede İsteksizlik	%100
2	Kasıtlı Kötü Niyetli Davranışlar	%100
3	İletişime Kapalı Olma	%100
4	Saygısız Davranışlar	%100
5	Kişilik Haklarına Saygısızlık	%100
6	Aşağılayıcı Davranışlar	%87
7	Çözüm Bulmada İsteksizlik	%87
8	İletişim Kurmada İsteksizlik	%87
9	Kendi Doğrularında Israr Etme	%87
10	Veliyi Dışlama	%87
11	Ayrımcı Davranma	%87
12	İletişimi Bozan Davranışlar Sergileme	%75
13	Veliyi Hoş Karşılama	%75
14	Velinin Görüşme Teklifini Reddetme	%75
15	Veliyi Eleştirme	%75
16	Veliyi Gereksiz Sorularla Rahatsız Etme	%75
17	Veliyi Önemsizleme	%62
18	Gereksiz Yere Nasihat Verme	%62
19	Öğretmenin Asılsız Söylentiler Yayıması	%62
20	Öğretmenin Önyargılı Yaklaşımı	%62
21	Veliyi Yok Sayma	%50
22	Öğretmenin Benmerkezci Davranışları	%50
23	Veliye Uygun Görev Vermeme	%50
24	Veliye Karşı Güvensizlik Duyma	%50
25	İmalı Davranışlar Sergileme	%37
26	Çıkar Gözetme	%25
27	Veliyi Görev Almaya Zorlamak	%25
28	Yapıcı Değil Yıkıcı Davranma	%12
29	Veliye Kasıtlı Olarak Görev Vermeme	%12

Tablo 6.2. Velilerin Algılarına Göre, Öğretmen Veli İlişkilerinde Mobbing Kavramı İçinde Değerlendirilebilecek Tutum ve Davranışlar:

No	Tema	F
1	İletişime Engel Olma	%100
2	Kaba Davranışlar	%100
3	Kendi Doğrularında Israr Etme	%100
4	Rahatsız Edici Sözel Davranışlar	%100
5	Kişilik Haklarına Saygısızlık	%100
6	Kendini Dışlanmış Hissetme	%100
7	Öğretmenin Benmerkezci Davranışları	%100
8	Gereksiz Sorularla Rahatsız Edilme	%100
9	Veliyi Okuldan Uzaklaştırma	%100
10	Veliye Yönelik Kayıtsız Davranışlar	%100
11	Misafirperver Olmama	%87
12	Görüşmede İsteksizlik	%87
13	Aşağılayıcı Davranışlar	%87
14	Rahatsız Edici Fiziksel Davranışlar	%87
15	Saygısız Davranışlar	%87
16	Haksız Yere Yargılanma	%87
17	Öğrencinin Sınıf Değiştirmesi İçin Baskı Yapma	%87
18	İletişimde Gerilim	%75
19	Öğretmenin Görüşmeyi Reddetmesi	%75
20	Öğretmenin Negatif Yaklaşımı	%75
21	Öğretmenin Önyargılı Yaklaşımı	%75
22	Öğretmenin Veliyi Yok Sayma Davranışı	%75
23	Kasıtlı Kötü Niyetli Davranışlar	%62
24	Öğretmenin Baskıcı Davranışları	%62
25	Öğretmenin Kayıtsız Davranışları	%62
26	Öğretmenin Gereksiz Yere Nasihat Verme Davranışı	%62
27	Öğretmenin Yapıcı Değil Yıkıcı Davranması	%62
28	Güvensizlik	%62
29	Öğretmenin İşbirliğini Bozma Davranışı	%62
30	Öğretmenin Çözüm Bulmada İsteksiz Davranması	%62

Tablo 6.2. Devamı

31	Öğretmenin Veliler Arasında Ayrım Yapması	%50
32	Görev Verirken Çıkar Gözetme	%50
33	Görüşmeye Gereken Önemi Vermeme	%37
34	Kasıtlı Olarak Görev Vermeme	%37
35	Görüşmeyi Belirsiz Zamana Erteleme	%25
36	Tutarsız Davranışlar	%25
37	Uygun Görev Vermeme	%25
38	Öğretmenin Zorunlu Olarak Görev Vermesi	%25
39	Öğretmenin Verdiği Görev Nedeniyle Pişmanlık Duyması	%25
40	Öğretmenin İmal Davranışlar Sergilemesi	%25
41	Öğretmen Tarafından Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu	%12

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçlarına dayalı öneriler yer almaktadır. Ancak araştırmanın önerileri incelenirken sınırlılıklar göz ardı edilmemelidir.

Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- a. Öğretmen veli ilişkilerinde sorunlar görmezden gelinmemelidir. Sorunların çözümünde her iki tarafın da görüşleri alınmalıdır.
- b. Sosyal etkileşimi olumlu yönde artırmak adına okul adına faaliyetler yürütülmelidir. Bu tür faaliyetlere tüm velilerin katılması sağlanmalıdır.
- c. Öğretmenler, görev ve iş yükünün dağıtımında velilere eşit davranmalıdır.
- d. Öğretmenler, velilere eşit mesafede yaklaşmalıdır.
- e. Öğretmen ve veliler, duygusal şiddet konusunda eğitim almalıdır.
- f. Öğretmenler, iletişim becerilerini arttırmak için seminer ya da eğitime katılmalıdır.
- g. Öğretmenler, psikolojik yıldırma olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmalı, velilerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlamalıdır.
- h. Öğretmenler; velilerin kişiliğini değil davranışını eleştirmelidir.
- i. Öğretmenler; velilerin etnik kökeni, dini inançları, siyasi görüşleri, fiziksel görünüşü ve psikolojik yapısı ile ilgili ayrım yapmamalıdır.
- j. Velilerin başarıları öğretmenler tarafından takdir edilmelidir.

- k. Öğretmenler, velilerin görüşünü alarak ona görev vermelidir.
- l. Öğretmenler, veliler ile empati kurmalı ve velileri gerçek anlamda dinlemelidir.
- m. Öğretmenler, velilere, çocuğu üzerinden baskı kurmamalıdır.
- n. Öğretmenler, velilerin paylaştıklarına saygı duymalıdır.
- o. Öğretmenler, velilerin görüşme isteğini anlayışla karşılamalıdır.
- p. Öğretmenler, diğer veli ya da öğretmenlerin yanında velilere saygılı davranmalıdır.
- q. Öğretmenler, veliler istediği sürece onlara yardımcı olmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma Antalya ili ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sekiz öğretmen ve öğrencileri olan veliler ile sınırlıdır.

- a. Öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan yıldırma davranışı ile ilgili olarak yapılacak yeni bir araştırmada, araştırmanın evreni ve örneklemini daha geniş tutulabilir.
- b. Yıldırmaya maruz kalan velilerin okula ziyareti ve okulla işbirliği isteğinin nasıl etkilendiği araştırılabilir.
- c. Yıldırmaya maruz kalan velilerin yıldırma ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin araştırma yapılabilir.
- d. Yıldırmaya maruz kalan velilerin yaş, cinsiyet ve öğrenim durumlarına bağlı olarak mobbinge ilişkin görüşlerinin farklı olup olmadığı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, A.B. ve DÜNDAR, G., “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, 2008, s.111–120.
- AKBABA, S. ve SAMANCI, O., “İlköğretimde Veli-Öğretmen Görüşmelerinin Değerlendirilmesi”, XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, Bildiriler, Ankara, C.1, 2004, s. 1435–1440.
- AKBAŞLI, S. ve KAVAK, Y., “Ortaöğretim Okullarındaki Okul Aile Birliklerinin Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyleri”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.19, 2008, s.1–21.
- AKÇA, B. ve İRMİŞ, A. “Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2006, s.181–189.
- AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., UŞAN, Ş. ve OMA, U., “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”, Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar’a Armağan Özel Sayısı, 53. Kitap, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2007.
- AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., USEN Ş., OMA, U., “ İşyerinde Psikolojik Taciz İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi.”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 56., 2009.
- AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., “Müşteri Saldırganlığı: Sonuçları ve Mücadele Stratejisi”, Kamu-İş, C. 10, S. 3, 2009, s. 33–71.
- AKSOY, A., TURLA, A., “Okul Aile İşbirliği Gazi Üniversitesi Anaokulu / Anasınıfı Öğretmeni El Kitabı”, 2001–2002 Ders Yılı, YA-PA Yayınları, İstanbul, 2001.
- AKTOP, G. “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2006.
- ALAYLIOĞLU, N. O., Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü. İstanbul Bilim ve Kültür Eserleri, 1976.
- ALBAYRAK, F., “İlköğretim Okullarının Yönetiminde Okul Aile Birliklerinin Okul Yönetimine Katkısı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004.
- ALPARSLAN, M. A. ve TUNÇ, H., “Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi” , Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C. 1, S. 1, 2009.

- ARAL, N., KANDIR, A., CAN YAŞAR, M., Okul Öncesi Eğitim ve Anasınıfı Programları , YA-PA Yayınları, İstanbul, 2000.
- ARPACIOĞLU, G., "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı:Zorbalık ve Duygusal Taciz", 2004, www.ikademi.com (Erişim tarihi: 1.5.2011).
- ASLANARGUN, E., AVCI, H., AVCU, A., DÖNMEZ, S. A., İPEK, K., NAİR, E. , "Velilerin Okula Yönelik İlgi Yetersizliklerinin Sebepleri", Pazaryeri İlçe Milli Eğt. Md. Yay., Bilecik, 2004.
- ASLANARGUN, E., "Okul - Aile İşbirliği ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama Çalışma", Sosyal Bilimler Dergisi, S. 18, 2007, s.120–135.
- ASUSUNAKUTLU, T., SAFRAN B., "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları ve Çatışma arasındaki İlişki", 13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 12–14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.
- AYDIN, Ş., GÜZEL T, ve KÜÇÜKALTAN, D., "The nature and effects of mobbing at the hotel enterprises in Turkey", International Education, Science, Economics and Technologies in the Global World Conference, Bourgas / Bulgaria, 15-16 September: 83-89, 2006.
- AYDIN, Ş., ŞAHİN, N. ve UZUN, D., "Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 16, S. 2., 2007.
- AYDIN, A., Sınıf Yönetimi, Alfa Yayıncılık, Ankara, 2000.
- AYTAÇ, T., Okul Merkezli Yönetim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- AYTAÇ, S., BAYRAM, N. ve BILGEL, N., "Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing", 13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.
- BAHÇE, Ç., "Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.
- BALCI, A., Örgütsel Gelişme Kurumu ve Uygulama, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002.
- BALCI, A., Sosyal Bilimlerde Araştırma, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2004.
- BALKAR, B., "Okul-Aile İşbirliği Sürecine İlişkin Veli ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Nitel Bir Çalışma" ,Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.3, S. 36, 2009, s. 105–123.
- BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z., Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Yayınevi, İstanbul, 1998.
- BAŞARAN, İ. E. Eğitim Yönetimi. Yargıcı Matbaası, Ankara, 1996.

- BAŞARAN, S. ve KOÇ, F., “Ailenin Çocuğun Okuldaki Eğitimine Katılım Sorunları ve Katılımın Sağlanması İçin Alternatif Bir Model”, MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2000.
- BAYKAL, A. N., Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- BAYRAKDAR, M., “Okul-Çevre İlişkilerini Geliştirmek İçin Neler Yapabiliriz?”, İlköğretmen Eğitimci Dergisi, S. 3, 2006, s. 12–13.
- BAYRAM, F., “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.4, S. 14, 2007, s.551–574.
- BEKYÜREK, O., “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğrenci Velileriyle İletişimde Karşılaştıkları Sorunlar İstanbul İli Bahçelievler İlçesi Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- BİBER, K., “İlköğretim Birinci Sınıfta Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Öğretmen Aile İletişiminin Şekli”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2002.
- BİLEN, M., Sağlıklı İnsan İlişkileri. Anı Yayıncılık, Ankara, 2004.
- BİLGİN, M. “Ankara Merkez ilçelerindeki Ortaokullarda Okul-Aile İşbirliği ve Sorunları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990.
- BURSALIOĞLU, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegama Yayıncılık, Ankara, 2005.
- CAN YAŞAR, M. ve ÖMEROĞLU, E., “ Aile Katılımını Planlama”, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Yıl: 6, S. 62, 2005.
- CEMALOĞLU, N. ve ERTÜRK, A., “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü”, Bilig, S. 46, 2008, s. 67-86.
- ÇABUK, Ç., “ Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci”, Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, S.11, Aralık 2009.
- ÇAKIR, B., “İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- ÇALIK, C., “Okul-Çevre İlişkisinin Okul Geliştirmedeki Rolü: Kavramsal Bir Çözümleme”, The Role of School-Environment Relation in School Improvement: A Conceptual Analysis. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 3, 2007, s. 123–139.

- ÇALIŞKAN, O., “Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2005.
- ÇARIKÇI, İ. H. ve ÖZKUL, B., “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 2010, s.481–499.
- ÇELENK, S., “İlk Okuma Ve Yazma Öğretiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşleri” Abant İzzet Baysal Üniversitesi 8. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Bolu, 2001.
- ÇELİK, N., “Okul-Aile İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2005.
- ÇEVIŞ, M., “Denizli İli Merkez İlköğretim Okullarındaki Okul-Aile İşbirliğinin Yönetici, Öğretmen ve Veli Tarafından İdeal ve Pratik Düzeyde Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2002.
- ÇİÇEK SAĞLAM, A., “ İlköğretim Okullarında Mobbing’e (Duygusal Şiddet) İlişkin Öğretmen Görüşleri”, 15. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla, 2006.
- ÇOBANOĞLU, Ş., İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- DAVENPORT N., SCHWARTZ R. D. ve ELLİOT G. P., Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren: O. C. ÖNERTOY), Sistem Yayınları. İstanbul, 2003.
- DEMİR, K., Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.
- DEMİRBULAK, D., “ Veli-öğretmen görüşmeleri ile ilgili bir çalışma”. Millî Eğitim Dergisi S.146, 2000, s. 53–55.
- DİKMEN, A., “Workplace Mobbing/ Bullying and Its effects on Intention to Leave the Organization”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005.
- DOĞAN, E., “Ankara Merkez İlçelerindeki İlköğretim Okullarında Okul-Aile İletişiminin Engelleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1995.
- DUNCAN C. ve MARTİNO V.D., “Violence At Work”, ILO Report,1998.
- ECCLES, J. S. and HAROLD, R. D., “Parent-School Involvement During TheEarly Adolescent Years”, Teachers College Record, Academic Search Premier, vol. 94, no.3, 1993, pp 568–587.

- EİNARSEN, S., “Haressment and Bullying at Work: a Rewiev of The Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behavior”, vol.5, no.4, 2000, pp 379–401.
- EKİZ, D., Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.
- EROĞLU, E., “ Eğitim Ortamlarında Etkili iletişim ve Boyutları”, Editör: DEMİRAY, U., Etkili İletişim, PegemA Yayıncılık, Ankara, 2008.
- ERTÜRK, S., Eğitimde Program Geliştirme, Meteksan, Ankara, 1994.
- FİDAN, N. ve ERDEM, M., Eğitime Giriş, Meteksan Matbaacılık, Ankara, 1993.
- GENÇ, S. Z., “İlköğretim 1. Kademedeki Okul-Aile İşbirliği İle İlgili Öğretmen ve Veli Görüşleri”, Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, C.2, S.3, 2005, s.227–243.
- GORDON, T., Etkili Öğretmenlik Eğitimi, (Çeviren: E. AKSAY ve B. ÖZKAN), YA-PA Yayınları, İstanbul, 1993.
- GÖKÇE, E., “İlköğretimde Okul Aile İşbirliğinin Geliştirilmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.7, Özel Sayı, 2000.
- GÖKÇE, A. T., “İşyerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.
- GÖKÇE, Ç. “Sınıf Öğretmenlerinin Anne Baba Eğitimi Konusuna İlişkin Yeterlik Düzeylerinin Belirlenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2009.
- GÜL, H., “İş Sağlığında Önemli Bir Psiko sosyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin, C.8, S.6, 2009, s.515-520.
- GÜMÜŞELİ, A. İ., “Ailenin Katılım ve Desteğinin Öğrenci Başarısına Etkisi”, Özel Okullar Bülteni, C.2, S.6, Eylül 2004, s. 14–17.
- GÜZEL, A. ve ERTAN, E., “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.4, S.14, 2007, s. 509–549.
- HİRİGOYEN, M. F., Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet, (Çeviren: H.BUCAK), Güncel Yayınları, İstanbul, 2000.
- HOŞGÖRÜR, V., Eğitimin Toplumsal Temelleri, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Pegem Yayıncılık, Bölüm 5, Ankara, 2004.
- IŞIK, E. , “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

- IŞIK, H., “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Okul-Aile İşbirliği Çalışmalarının Anne-Baba Görüşlerine Dayalı Olarak İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2007.
- İLHAN, Ü., “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10, S.4, Ekim 2010 s.1175 – 1186.
- KAHRAMANOĞLU, E., “Velilerin Okul ve Çocukları Hakkındaki Bilgileri ve Bu Bilgileri Edinme Yolları (Sakarya İli İlköğretim Okulları Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2000.
- KAPLAN, J., “Help Is On The Way: A Recent Case Sheds Light On Workplace Bullying”, Houston Law Review, vol. 47, no.1, 2010, pp 142–173.
- KARACAOĞLU, K., REYHANOĞLU, M., “İşyerinde Yıldırma, KKTC’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik bir Uygulama”, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2006, s. 171–179.
- KAZAK, E., “Okul-Aile İşbirliği Sorunları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 1998.
- KEASHLY, L. ve JAGATIC K. By Another Name. American Perspectives on Workplace Bullying. İçinde Ed. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. London: Taylor & Francis Group, 2003.
- KILIÇ, T. S., “Mobbing (İşyerlerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2006.
- KINCAL, R. Y., “Okul Aile İşbirliğinin Fonksiyonlarını Gerçekleştirme Düzeyi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1991.
- KINCAL, R. Y., Ailenin Eğitimsel Fonksiyonları, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Kazım Karabekir Eğitim Yayınları, No: 41, Erzurum, 1999.
- KIREL, Ç., “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, 2007, s. 317–334.
- KOÇ, M. ve URASOĞLU B., H., “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi”, International Online Journal of Educational Sciences, C.1, S.1, 2009, s. 64 – 80.

- KOÇAK, Y., “Okul-Aile İletişiminin Engelleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
- KOLAY, Y., “ Okul- Aile- Çevre İşbirliğinin Eğitim Sistemindeki Yeri ve Önemi”, Milli Eğitim Dergisi, S. 164, Güz 2004, s. 94-104.
- KOTAMAN, H., “Türk Ana Babalarının Çocuklarının Eğitim Öğretimlerine Katılım Düzeyleri”, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.XXI, S.1, 2008, s.135–149.
- KÖK, S., “İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma”, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı , Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2006, s. 161–170.
- KÖK, B. S., “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum, 25- 27 Mayıs 2006.
- KÖSE, H., “Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir “Ötekileşme” Süreci Olarak Mobbing”, II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 27-28 Nisan 2006.
- KUŞ, E., Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.
- KUTANIS, R. Ö., B. SAFRAN, "Turizm Çalışanlarına Yıldırma (Mobbing) Uygulamaları: Bir Örnek Olay", 13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.
- KUTLU, F. E., “İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.
- LEYMANN, H., “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5, no.2, 1996.
- LEYMANN, H., www.mobbingencyclopedia.com. (Erişim Tarihi: 01.05.2011).
- MİKKELSEN, E., EİNARSEN, S., ”Bullying in Danish Work-life: Prevalence And Health Correlates”, European Journal of work and organizational psychology, vol.10, no.4, 2001, pp 393-413.
- MEB, Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, Sayı:1363, 29.07.1965.
- MEB, Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, Sayı:2141, 20.06.1983.
- MEB, Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, Sayı:2573, Haziran 2005.
- MEB, Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 27.08.2003 Resmi Gazete Sayısı: 25212.
- OĞAN, M., “Okul Aile Birliği ile Ana-Baba İletişimi ve Velilerin Eğitim Beklentisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2000.
- OKTAY, A., Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1999.

- ÖMEROĞLU, E. ve CAN YAŞAR, M., “Okul Öncesi Eğitimi Kurumlarında Ailenin Eğitime Katılımı”, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Yıl:6, S.62, 2005.
- ÖREN, K., “Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi”, *Kamu-İş Dergisi*, C:9, No: 1, 2007, s. 71–90.
- ÖZEN ÇÖL, S., “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 19, 2008.
- ÖZGAN, H. ve ASLAN, N., “İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.1, 2008, s.190-206.
- ÖZGAN, H. ve AYDIN Z., “Okul-Aile İşbirliğine İlişkin Yönetici, Öğretmen ve Veli Görüşleri”, 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği. Eğitimi Sempozyumu (20 -22 Mayıs 2010), Elazığ, 2010, s. 802–811.
- ÖZGÜVEN, İ. E., *Endüstri Psikolojisi*, PDREM Yayınları, Ankara, 2003.
- ÖZYÜREK, L., “Çocuğumun Öğretmeni (Veli-Öğretmen İlişkisi Konusunda Küçük Bir İnceleme)”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı 16 (2), 1983, s. 61–76.
- SADIK, F., DOĞANAY, A., “Problem Davranışlarla Baş Etme Sürecinde Öğretmen, Öğrenci Ve Veli Beklentileri”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 178, 2008, s. 24-43.
- SARITAŞ, M., “Öğretmen-Veli Görüşmelerinin Yönetimi”, (Derleyen. M. ŞİŞMAN ve S. TURAN), *Sınıf Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004.
- SATIR, S., “Özel Tevfik Fikret Lisesi Öğrencilerinin Akademik Başarılarıyla İlgili Anne-Baba Davranışları ve Akademik Başarıyı Artırmaya Yönelik Anne-Baba Eğitim Gereksinmelerinin Belirlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 1996.
- SAVAŞ, F. B., *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.
- SEVİNÇ, M., *Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 2003.
- SOLMUŞ, T., “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, *İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.7, S.2, Haziran 2005.
- SÜNBÜL, A. M. ve YAVUZ, M., “İlköğretim Okulu Öğretmen ve Velilerinin Veli Toplantıları Hakkındaki Görüş ve Beklentilerinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi”, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6–9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.
- ŞEKER, D., “Zorbalık Deprem Gibi Bir Şey”, *Popüler Yönetim Dergisi*, S., 2006, s. 48–50.

- ŞİŞMAN, M., Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002.
- ŞİŞMAN, M. ve TURAN S., Eğitim ve Okul Yöneticiliği, Editör: ÖZDEN, Y., Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004.
- ŞİŞMAN, M. ve TURAN, S., Sınıf Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004.
- TANOĞLU, Ş., Ç., “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2006.
- TAVŞANCIL, E. ve ASLAN, E., İçerik Analizi Ve Uygulama Örnekleri. Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2001.
- TAYMAZ, H., Okul Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2001.
- TENGİLİMOĞLU, D. ve MANSUR, F. A., “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, C.1, S. 3, 2009, s. 69–84.
- TETİK, S., “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.12, S.18, 2010, s.81–89.
- TEZEL ŞAHİN, F., ÜNVER, N., “Okul Öncesi Eğitim Programlarına Aile Katılımı”, Kastamonu Eğitim Dergisi, C.13, 2005, s. 23–30.
- TINAZ, P., “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.11, 2006, s.13-28.
- TINAZ, P., “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. Beta Yayıncılık, 2008.
- TOKER, G., A. “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve”, <http://www.universite-toplum.org>, (Erişim Tarihi: 9.5.2011), 2010.
- TURAN, F., "Eğitim Çevre İlişkisi.", Çağdaş Eğitim, S.253, 1999.
- TUTAR, H., İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- TÜRNÜKLÜ, A., “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme.”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Ankara, S. 24, 2000.
- VURAL, B. , Öğrencinin Başarısı İçin Aile-Okul Birlikteliği, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- YAMAN, E., VIDİNLİOĞLU, Ö. ve ÇİTELEL, N., “İşyerinde Psiko şiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psiko şiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1., 2010, s.1136-1151.
- YAVUZ, H., “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2007.

- YAYLACI, A. F., “İlköğretim Okullarında Ailenin Okula Katılımı (Ankara İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.
- YEŞİLYAPRAK, B., Eğitimde Rehberlik Hizmetleri , Nobel Yayınları, Ankara, 2006.
- YILDIRIM, B., “İlköğretimde Denetimin Etkiliği İçin Yeni Bir İletişim Modeli Önerisi”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , C.11, S.1, 2001, s.213–224.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H., Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- YILDIRIM, M. C. ve DÖNMEZ, B., “Okul-Aile İşbirliğine İlişkin Bir Araştırma (İstiklal İlköğretim Okulu Örneği)”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.23, 2008, s.98–115.
- YILDIZ, S. ve KILKIŞ, İ., “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.1, S.1, 2010, s.71-93
- YILMAZ, H., “Eğitim Sistemimizin Toplumsal Dokusu: Okul-Çevre İlişkileri Açısından Eğitim Sürecine Toplumsal Katılım”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993.
- YİĞİT, B. ve BAYRAKDAR, M., Okul Çevre İlişkileri, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2006.
- YÜCETÜRK, E.E. “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, 2002a, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226, (Erişim tarihi: 1.5.2011).
- YÜCETÜRK, E., “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, (2002b), <http://www.bilgiyonetimi.org/cm/paper/yaz.ark.php>, (Erişim tarihi: 1.5.2011).
- YÜCETÜRK, E., “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, İktisat, İşletme, Finans Dergisi, S. 231, Haziran, Ankara, 2005.
- YÜCETÜRK, E., ÖKE, M. K., “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey”, February, South East Review, 2005, pp. 61–70.

EKLER

EK-1.Yarı Yapılandırılmış Veli Görüşme Formu

Araştırma Sorusu:

Öğretmen Veli İlişkilerinde Yaşanan Yıldırma Davranışları Nelerdir?

Yer:.....Tarih ve Saat(Başlangıç-Bitiş):

Görüşmeci:.....

GİRİŞ

İyi günler, ben Esra YÜCEL, Akdeniz Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. “Öğretmen Veli İlişkilerinde Yaşanan Yıldırma Davranışlarını” ortaya çıkarmak amacıyla bir araştırma yapıyorum. Bu çalışma ile öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan yıldırma davranışlarını belirlemeyi amaçlıyorum.

* Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağız.

* Başlamadan önce, bana yönelmek istediğiniz, bir soru var mı?

* Görüşmeyi izin verirsiniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?

* Bu görüşmenin yaklaşık bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

Veli Görüşme Formu Soruları

BÖLÜM I

Yaşınız:

Medeni durumunuz: Evli () Boşanmış ()

Öğrenim durumunuz:

Mesleğiniz:

Çocuğunuzun okuduğu sınıf: Birinci Kademe () İkinci Kademe ()

BÖLÜM II

1. Okula gittiğinizde öğretmen sizi nasıl karşılıyor?
2. Öğretmen, görüşme ve konuşma isteklerinize nasıl cevap veriyor?
3. Öğretmen, kendinizi ifade etmenize izin veriyor mu?
4. Öğretmenin rahatsızlık duyduğunuz davranışları var mı?
5. Öğretmen size toplum içinde nasıl davranıyor?
6. Öğretmenin size okul adına verdiği görevlerle ilgili olarak ne düşünüyorsunuz? Size neden bu tür görevler veriyor olabilir?
7. Öğretmenin, size görev verdikten sonraki tutumları nasıl?
8. Öğretmen, size, okuldaki aktivite ya da toplantılarda nasıl davranıyor?
9. Öğretmen, sizin diğer velilerle ilişkilerinizi yönlendiriyor mu?
10. Öğretmenin, sizin görüş ve önerilerinize yaklaşımı nasıl?
11. Öğretmenin, özel hayatınız ya da durumunuza karşı yaklaşımı nasıl?
12. Öğretmen tarafından fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?
13. Öğretmen, öğrencinin sınıf ya da okul değiştirmesi adına ne düşünüyor olabilir?
14. Öğretmenin sizi okuldan uzaklaştırmaya çalıştığını düşünüyor musunuz?

Görüşme isteğimizi kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için tekrar teşekkür ederim. Değerli görüşlerinize araştırma sürecine çok önemli katkılarda bulundunuz. Ben de, bu çalışmanın karar aşamasında yetkililere ışık tutmasını umuyor ve size saygılarımı sunuyorum.

EK-2.Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu

Araştırma Sorusu:

Öğretmen Veli İlişkilerinde Yaşanan Yıldırma Davranışları Nelerdir?

Yer:.....Tarih ve Saat(Başlangıç-Bitiş):

Görüşmeci:.....

GİRİŞ

İyi günler, ben Esra YÜCEL, Akdeniz Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. “Öğretmen Veli İlişkilerinde Yaşanan Yıldırma Davranışlarını” ortaya çıkarmak amacıyla bir araştırma yapıyorum. Bu çalışma ile öğretmen veli ilişkilerinde yaşanan yıldırma davranışlarını belirlemeyi amaçlıyorum.

* Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağız.

* Başlamadan önce, bana yöneltmek istediğiniz, bir soru var mı?

* Görüşmeyi izin verirseniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?

* Bu görüşmenin yaklaşık bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

Öğretmen Görüşme Formu Soruları

BÖLÜM I

Öğrenim durumunuz:

Meslek yılınız:

Kadro durumunuz: Kadrolu () Sözleşmeli ()

BÖLÜM II

1. Size göre psikolojik yıldırma nedir?
2. Size göre veli okulu ziyaret ettiğinde veliyi karşılama aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
3. Size göre veli okulu ziyaret ettiğinde, velinin kendini ifade etme aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
4. Size göre veli okulu ziyaret ettiğinde, öğretmenin veliye kendini ifade etme aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
5. Size göre öğretmenin veliye okul adına verdiği görevlerle ilgili olarak öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
6. Size göre öğretmenin, okuldaki aktivitelerde ve toplantılarda veliye gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
7. Size göre velinin, diğer velilerle ilişkilerinde öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
8. Size göre velinin özel hayatıyla ya da durumuyla ilgili olarak öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?

EK-3. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : B.30.2.AKD.0.41.72.00/336

28/01/2011

Konu : Esra YÜCEL

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi: 20/01/2011 tarih ve B.30.2.AKD.0.72.02.00-302.08.01-338/761 sayılı yazı.

Ana Bilim Dalınız Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi 20078509110 nolu Esra YÜCEL'in "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Velilere Uyguladıkları Mobbing (Psikolojik Yıldıma) Davranışları Nelerdir?" başlıklı tez çalışması ile ilgili "Millî Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"ne göre hazırladığı ölçme aracı Antalya İli Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Muratpaşa İlçesi Mecודה Başakıncı İlköğretim Okulu, Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okulu ile Kepez İlçesi Alınza Altıntaş İlköğretim Okulu ve Şerife Tufan İlköğretim Okulu Öğretmenlerine ve Öğrencisi olan velilere uygulanmasının uygun görüldüğüne ilişkin Rektörlüğün ilgi sayılı yazısı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Mehmet ŞEN
Müdür

EK:

1 Adet Yazı ve Ekleri (4 Sh.)

İşlemlerde
28-01-2011
ŞEN



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

SAYI : B.30.2.AKD.0.72.02.00-302.08.01-338/
KONU: Anket Uygulaması

20.01.2011 000761

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜNE

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğünün, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi, Esra YÜCEL'in hazırladığı ekli yazıda adı geçen ölçme aracı görüşme sorularını, Muratpaşa İlçesi Mecdude Başakınca İlköğretim Okulu, Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okulu ile Kepez İlçesi Alirıza Altıntaş İlköğretim Okulu ve Şerife Tufan İlköğretim Okulu Öğretmenlerine ve Öğrencisi olan velilere uygulama isteğinin uygun görülmesine ilişkin 03.01.2011 tarih 65 sayılı yazısı ile uygulanacak Görüşme Formu Ölçekleri Müdürlükçe mülhîrlenerek ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve Biriminize araştırmamın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde anılan Kuruma araştırmamın iki örneğinin yazılı ve CD'ye kayıtlı olarak gönderilmesi konusunda gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Muharem CERTEL
Rektör Yardımcısı

EK: 3

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.052-2010/

KONU : Anket Uygulaması

03.01.2011* 00065

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
ANTALYA



İlgi: 21.12.2010 tarihli ve 019528 sayılı yazınız.




İlgi yazınızda sözü edilen, Üniversitemiz, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra YÜCEL'in "**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Velilere Uyguladıkları Mobbing (Psikolojik Yıldıрма) Davranışları Nelerdir?**" başlıklı tez çalışması ölçme aracı görüşme sorularını, Muratpaşa ilçesi Mecdude Başakıncı İlköğretim Okulu, Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okulu ile Kepez ilçesi Alınca Altıntaş İlköğretim Okulu ve Şerife Tufan İlköğretim Okulu Öğretmenlerine ve Öğrencisi olan velilere uygulama isteği, "**Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi**" gereğince, Müdürlüğümüz inceleme komisyonu tarafından değerlendirilerek uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 31.12.2010 tarihli ve 42214 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama aracı Görüşme soruları uygulaması, Müdürlüğümüzce mühürlenerek ekte gönderilmiştir.

Bakanlığımızın ilgili Yönergesi gereği ve Yönerge de belirtilen EK-1 taahhütnamesi doğrultusunda araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırmanın iki örneğinin yazılı ve CD ortamında Müdürlüğümüz kültür bürosuna teslim edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ahmet Sezai İRTEM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1-1 adet onay
2-1 adet Görüşme soruları

	<p>Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. Bilgi için: A.S.İRTEM Aldr. Yrd. Telefon: (0 242) 238 60 60 (pbx) 122 Faks : (0 242) 238 61 11 E-posta: antalya.mez@meb.gov.tr</p>				
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.020-2010/

KONU : Anket Uygulaması

31.12.2010 * 42214

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra YÜCEL'in "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Velilere Uyguladıkları Mobbing (Psikolojik Yıldıırma) Davranışları Nelerdir?" başlıklı tez çalışması ölçme aracı görüşme sorularını, Muratpaşa ilçesi Mecdude Başakıncı İlköğretim Okulu, Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okulu ile Kepez ilçesi Alınza Altıntaş İlköğretim Okulu ve Şerife Tufan İlköğretim Okulu Öğretmenlerine ve Öğrencisi olan velilere uygulama isteği ile ilgili 21.12.2010 tarihli ve 019528 sayılı yazıları, ckindo gönderilen tez çalışması Görüşme soruları, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından 29.12.2010 tarihinde toplanarak "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca; Söz konusu tez çalışması veri toplama aracı görüşme soruları ölçeğinin, Muratpaşa ilçesi Mecdude Başakıncı İlköğretim Okulu, Meryem Mustafa Ege İlköğretim Okulu ile Kepez ilçesi Alınza Altıntaş İlköğretim Okulu ve Şerife Tufan İlköğretim Okulu Öğretmenlerine ve öğrencisi olan Velilere, ilgili Yönergeye göre, çalışma takvimi doğrultusunda, okul müdürlüğünün yetki ve sorumluluğunda eğitim-öğretimi aksatmadan uygulanması uygun görülmüş olup,

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25.01.2007 tarih ve 271 sayılı imza yetkisi devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Ahmet Sezar İRTEM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR

31/12/2010

Ömerhan Nuri GÜLAY

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

	<p>Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü Soguksu Mah. Hamidiye Cad. Bilgi için: A.S.İRTEM Mdr. Yrd. Telefon: (0 242) 238 60 00 (pbx) 122 Faks : (0 242) 238 61 11 E-posta: antalya.mmg@meb.gov.tr</p>	<p>EĞİTİME %100 DESTEK www.gel.meb.gov.tr</p>	<p>Okul Kazanıyor www.hogel.dok.gov.tr</p>	<p>Okul Yönetimi Okul Yönetimi Okul Yönetimi</p>	<p>e-Okul Raporu Daha aydınlık gelecek</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

EK 1

VELİ GÖRÜŞME SORULARI

1. Okula ne sıklıkla, hangi durumlarda gidiyorsunuz?
2. Okula gittiğinizde öğretmen sizi nasıl karşılıyor?
3. Öğretmen, görüşme ve konuşma isteklerinize nasıl cevap veriyor?
4. Öğretmen, kendinizi ifade etmenize izin veriyor mu?
5. Öğretmenin size hitap şeklinden, jest ve mimiklerinden rahatsız oluyor musunuz?
6. Öğretmen size başkalarının yanında nasıl davranıyor?
7. Öğretmenin size okul adına verdiği görevlerle ilgili olarak ne düşünüyorsunuz? Size neden bu tür görevler veriyor olabilir?
8. Öğretmenin, size görev verdikten sonraki tutumları nasıl? Kendinizi baskı altında kalmış hissediyor musunuz?
9. Öğretmen, sizi, okuldaki aktivitelerden ve toplantılardan haberdar ediyor mu?
10. Öğretmen, sizin diğer velilerle ilişkilerinizi yönlendiriyor mu?
11. Öğretmen, sizin görüş ve önerilerinize değer veriyor mu?
12. Öğretmen, özel hayatınızı eleştiriyor mu?
13. Öğretmenin sizi dışladığını hissettiğiniz oluyor mu?
14. Öğretmen tarafından fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?
15. Öğretmen, öğrencinizin sınıf ya da okul değiştirmesi için baskı yapıyor mu?
16. Öğretmen, sizi okuldan uzaklaştırmaya çalışıyor mu?
17. Sizce psikolojik yıldırma maruz kalma nedeniniz ne olabilir?
18. Psikolojik yıldırma davranışlarına karşı tepkileriniz ne oldu?

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME SORULARI

1. Sizce göre psikolojik yıldırma nedir?
2. Veli okulu ziyaret ettiğinde veliyi karşılama aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
3. Veli okulu ziyaret ettiğinde, velinin kendini ifade etme aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
4. Veli okulu ziyaret ettiğinde, öğretmenin veliye kendini ifade etme aşamasında öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
5. Öğretmenin veliye okul adına verdiği görevlerle ilgili olarak öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
6. Öğretmenin, okuldaki aktivitelerde ve toplantılarda veliye gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
7. Velinin, diğer velilerle ilişkilerinde öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
8. Velinin özel hayatıyla ilgili olarak öğretmenin gösterebileceği psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
9. Varsa veli öğretmen ilişkilerinde psikolojik yıldırma olabilecek diğer davranışları belirtiniz.



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Esra YÜCEL
Doğum Tarihi ve Yeri : 02.08.1983/ MALATYA
Medeni Durumu : Bekâr
Eğitim Durumu
Mezun Olduğu Lise : Malatya Anadolu Lisesi
Lisans Diploması : İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi
İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü
(2002/2006)
Yabancı Dil : İngilizce
İş Deneyimi
Çalıştığı kurumlar : Dikmen İlköğretim Okulu (Antalya/Serik)
Adres : Dikmen İlköğretim Okulu (Antalya/Serik)
E-mail : esrayucel02@gmail.com