



**Öğretmenlerin ve Yöneticilerin
Maruz Kaldığı Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili
Kavramlar Üzerine Nitel Bir Çalışma**

Nilay Beliz BİLGİN
Yüksek Lisans
Eskişehir, 2024

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN VE YÖNETİCİLERİN MARUZ KALDIĞI
ŞİDDET, DUYGUSAL şİDDET VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR
ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIşMA**

Nilay Beliz BİLGİN

Yüksek Lisans

Danışman: Prof. Dr. Cemil YÜCEL

Eskişehir, 2024

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Nilay Beliz Bilgin tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Ve Yöneticilerin Maruz Kaldığı Şiddet, Duygusal Şiddet Ve İlişkili Kavramlar Üzerine Nitel Bir Çalışma” başlıklı bu tez, 29/01/2024 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği* ’nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı Adı SOYADI</u>	<u>İmza</u>
Jüri Başkanı	: Doç. Dr. Hamit ÖZEN	
Danışman	: Prof. Dr. Cemil YÜCEL	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Mine Sönmez KARTAL	

Prof. Dr. M. Zafer BALBAĞ
Enstitü Müdürü V.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

“Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Maruz Kaldığı Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Nitel Bir Çalışma” başlıklı tezin bizzat tarafımca hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

26/ 02/ 2024

Nilay Beliz BİLGİN

Teşekkür

Canım annem Güzide Leyla BİLGİN'e hediyemdir. Doğduğum andan beri eğitim hayatımın en büyük destekçisi oldun ve babam İbrahim Kaan BİLGİN bu konudaki desteğin için teşekkür ederim.

Sayın danışmanım Prof. Dr. Cemil YÜCEL'e teşekkür ederim.

Yükseköğretime devam etmem konusunda beni destekleyen tüm arkadaşlarıma iyi ki varsınız diyorum. Çevremde sizin gibi insanlar olduğu için o kadar şanslıyım ki. Her biriniz eğitime gönlünü adanmış hep daha ileri gitmek isteyen muhteşem insanlarsınız. Siz var olduğunuz ve öğrencilere dokunduğunuz sürece hep sizler gibi yeni nesiller olacaktır. Her biriniz görüldüğünüzden çok daha fazlasısınız. Özellikle 7/24 destekçim Rabia ÇETİNTAŞ... Çıktığım bu yolda düştüğüm her an beni sen kaldırdın. Şu an bunu yazarken yanıdayım ama haberin yok. Hatice YAĞCI o muazzam zekânla bana yoldaş olduğun için teşekkür ederim. İkiniz olmasaydınız ne yapardım bilmiyorum. Yüksek lisansa beraber başladığım arkadaşlarıma da teşekkür ederim. Hepiniz pırıl pırıl insanlarsınız. Arkadaşlarım Ebru İZCİ ve Mehmet Zeki ÜZÜMCÜ'ye Türkiye'de maruz kalınan zorbalığa dikkat çekmem konusunda bana ışık tuttukları için teşekkür ederim. 2020- 2021 mezunlarından bazı 12. Sınıf öğrencilerime bu çalışmayı düşünmeme sebebiyet verdikleri, bilim dünyasına ve çalışmaya katkı sağladıkları, böyle bir çalışmayı dönüştürmeyi istememe sebep oldukları ve her bir öğrencinin biricikliğine duyduğum inancı perçinledikleri için teşekkür ederim.

Katılımcılarıma her birinin kıymetli deneyimleri için teşekkür ederim. Deprem sonrasındaki psikolojinizle zamanınızı ayırma nezaketini göstermiş olmanız çok kıymetli.

Hassas oldukları bahane edilerek ya da savunmasız oldukları için şiddete maruz kalan tüm canlılara...

Ve anneannemin anısına ithafen...

Yaptığım her şey seni biraz daha gururlandırmak için... Hayatta her adımında senin izin var. Gücümü varlığında da yokluğunda da hep senden alıyorum. Bazı anlarda bana vereceğin fikirleri kestiremesem de... Bana her şeyden önce insan olmayı öğrettiğin için teşekkür ederim.

Ve benim gibi Mobbing mağduru olan binlerce öğretmene...

Ve 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen depremde kaybettiklerimize, Feyza Zeynep Dağ'a ailesine ve yara alan herkese...

İçindekiler

Teşekkür.....	i
İçindekiler	ii
Tablolar Listesi.....	v
Şekiller Listesi.....	vi
Özet	1
Abstract	2
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. Giriş.....	3
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar	7
1.7. Kısaltmalar	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
2. Kavramsal Çerçeve	8
2.1. Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar	8
2.2. Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Türkiye’de Gerçekleştirilen Araştırmalar.....	24
2.3. Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Yurtdışında Gerçekleştirilen Araştırmalar.....	33
2.4. Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramların COVID Pandemisi ile İlişkilendirildiği Araştırmalar.....	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	41
3. Yöntem.....	41
3.1. Araştırma Deseni	41
3.2. Çalışma Grubu.....	42
3.2.1. Okul	45
3.3. Veri Toplama Araçları.....	45
3.3.1. Görüşme formu	45
3.4. Verilerin Toplanması.....	46

3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	47
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	48
4. Bulgular.....	48
4.1. Şiddetin Tanımlanması	48
4.2. Şiddet Türleri.....	50
4.3. Fiziksel Şiddet	51
4.3.1. Katılımcıların yaşadığı fiziksel şiddet olayları ve hissettikleri.....	52
4.4. Duygusal Şiddet.....	54
4.5. Mobbing	59
4.6. Zorbalık	61
4.7. Katılımcıların Yaşadığı Duygusal Şiddet Olayları.....	63
4.7.1. Yönetici konumundaki katılımcıların yönetici konumundayken yaşadığı duygusal şiddet ve hissettikleri	64
4.7.2. Tüm katılımcıların öğretmenken yaşadıkları duygusal şiddet.....	65
4.7.2.1. Amirlerden gelen duygusal şiddet	65
4.7.2.1.1. Bağırma, beden dili, engellenme, tehdit ve zorluk çıkarma.....	76
4.7.2.1.2. Baskı altına alınma.....	77
4.7.2.1.3. Cezalandırılma	78
4.7.2.1.4. Dışlanma	79
4.7.2.1.5. Görmezden gelinme	80
4.7.2.1.6. Saygı gösterilmeme.....	80
4.7.2.2. Öğrencilerden gelen duygusal şiddet.....	81
4.7.2.3. Öğretmenlerden gelen duygusal şiddet.....	83
4.7.2.3.1. Görmezden gelinme	85
4.7.2.3.2. Saygı gösterilmeme.....	86
4.7.2.4. Velilerden gelen duygusal şiddet.....	86
4.7.2.5. Okuldaki diğer paydaşlardan gelen duygusal şiddet.....	86
4.7.2.6. Okul dışına taşan duygusal şiddet.....	87
4.7.2.7. Kesişen duygusal şiddet olayları.....	87
4.8. Duygusal Şiddetin Süresi	92
4.9. Pandemi ile Duygusal Şiddet İlişkisi.....	93
4.10. Deprem Dönemi Duygusal Şiddet.....	96
4.11. Katılımcıların Okuldaki Paydaşlara Uyguladığı Duygusal Şiddet ve Hisleri	97
4.12. Duygusal Şiddet Sebepleri	100

4.13. Duygusal Şiddet Etkileri ve Duygusal Şiddet Sonrası Hisler	104
4.13.1. Tükemişlik, işini yapamayacak hale gelme ve yıpranma hisleri	110
4.14. Duygusal Şiddete Verilen Tepkiler, Başa Çıkma Yöntemleri ve İlgili Öneriler.....	111
4.15. Duygusal Şiddetin Önlenmesine ve Farkındalığın Arttırılmasına Yönelik Öneriler.....	116
BEŞİNCİ BÖLÜM	122
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	122
5.1. Sonuç	122
5.2. Tartışma.....	123
5.3. Öneriler.....	127
KAYNAKÇA.....	128
EKLER.....	135
ÖZGEÇMİŞ	141

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
2.1.	“Sağlıklı” Çatışma ve Mobbing Durumları Arasındaki Farklar	12
2.2.	Kişiye/ Bireye Yönlendirilen Saldırı	14
2.3.	Bireyin Profesyonel Kariyerine Yönelik Tehditler	14
2.4.	Sağlık Sonuçları	21
3.1.	Katılımcıların Eğitim ve Mesleki Bilgileri	42
3.2.	Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Bilgileri	43
4.1.	Şiddetin Tanımlanması	48
4.2.	Duygusal Şiddetin Tanımlanması	54
4.3.	Duygusal Şiddetin Tanımlanmasının İş ve Okul Boyutu	57
4.4.	Mobbingin Tanımlanması	59
4.5.	Zorbalığın Tanımlanması	61
4.6.	Amirlerden Gelen Duygusal Şiddet	66
4.7.	Öğrencilerden Gelen Duygusal Şiddet	81
4.8.	Öğretmenlerden Gelen Duygusal Şiddet	83
4.9.	Maruz Kalınan Duygusal Şiddet ve Sebepleri	92
4.10.	Uygulanan Duygusal Şiddet Sebepleri ve Hisler	98
4.11.	Duygusal Şiddet Failleri ve Sebepleri	100
4.12.	Duygusal Şiddet Etkileri ve Hisler	104
4.13.	Duygusal Şiddete Tepkiler, Başa Çıkma Yöntemleri ve Öneriler	111
4.14.	Duygusal Şiddetin Önlenmesine Dair Farkındalık Arttırma Yolları ve Öneriler	116

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
2.1.	Mobbing Sebepleri ve Sonuçları	18
2.2.	İşyerinde Zorbalığın İncelenmesi ve Yönetimi İçin Teorik Bir Çerçeve	19
2.3.	Öğretmenlerin Şiddetle İlgili Bildirilen Deneyimleri	34
2.4.	Yöneticiler Tarafından Öğretmenlere Yönlendirilen Şiddet	34
4.1.	Şiddet Türleri	50
4.2.	Fiziksel Şiddetin Tanımlanması	52

Özet

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Maruz Kaldığı Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Nitel Bir Çalışma

Nilay Beliz BİLGİN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Cemil YÜCEL

2024

Amaç: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin ve yöneticilerin okul içinde ilişkilerinde maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışlarına bakış açılarını irdelemek, maruz kaldıkları duygusal şiddet davranışlarını ortaya çıkarmak, duygusal şiddete kimler tarafından maruz bırakıldıklarını tespit ederek duygusal şiddet sonrasındaki hislerini tespit etmektir. Ayrıca, şiddet davranışlarının Covid pandemisi öncesi ve sonrasında artıp artmadığı, değişkenlik gösterip göstermediği konusuna eğilmek ve duygusal şiddet ile ilgili çözüm önerileri sunmakta araştırmanın odaklandığı bir diğer husustur.

Yöntem: Araştırmada nitel araştırma yaklaşımı ve nitel araştırma yaklaşımına dayalı desenlerden olgu bilim kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulguları katılımcıların duygusal şiddet kavramına hâkim olduğunu ve en çok öğretmenken amirleri tarafından farklı şekillerde duygusal şiddete maruz kaldığını ortaya koymuştur. Pandemi dönemiyle ilgili anlamlı bir bulguya rastlanmamıştır.

Sonuç ve Öneriler: Araştırma sonuçları duygusal şiddetin özellikle amirler bağlamında çok büyük bir boyuta ulaştığını ortaya koymuş bu konuyla ilgili farkındalık oluşturulması için politikaların ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi, iletişime yönelik çalışmalar yapılması gerektiğine değinilmiştir.

Anahtar kelimeler: Şiddet, Duygusal şiddet, Psikolojik şiddet, Mobbing, Psikolojik taciz, Zorbalık

Abstract

A Qualitative Study on Violence, Emotional Violence and Related Concepts that Teachers and Administrators Are Exposed To

Nilay Beliz BİLGİN

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Educational Sciences

Advisor: Prof. Dr. Cemil Yücel

2024

Purpose: The purpose of the study is to examine the perspectives of the teachers and administrators on emotional violence behaviours they are exposed to in their relationships at school, to reveal the emotional violence behaviours they are exposed to, to detect their feelings after emotional violence by determining by whom they are exposed to emotional violence. In addition, another focus of the research is to examine whether violent behavior increases and varies before and after the Covid pandemic and to offer solutions regarding emotional violence.

Method: Qualitative research approach and phenomenology were used in this research.

Results: Research findings revealed that the participants had a good understanding of the concept of emotional violence and that they were mostly exposed to different forms of emotional violence by their managers when they were teachers. No meaningful findings were found regarding the pandemic period.

Conclusion and Suggestions: The results of the research revealed that emotional violence has reached a very large level, especially in the context of managers and it was mentioned that policies and regulations should be reviewed and communication-oriented studies should be carried out in order to raise awareness on the issue.

Keywords: Violence, Emotional violence, Psychological violence, Mobbing, Psychological harassment, Bullying

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Şiddet her dönemde önemli bir konu olmakla birlikte sınırları toplumdan topluma değişebilen çok yönlü bir dinamiktir. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımlamasına göre şiddet, tehdit altında ya da fiili olarak kişinin kendisine, başka birine ya da bir grup ya da topluluğa karşı yaralama, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu ya da yoksunluktan biri ile sonuçlanan ya da sonuçlanma ihtimali yüksek olan kasıtlı fiziksel güç ya da baskıdır. Dört biçimde ortaya çıkabilmektedir: Psikolojik, cinsel, fiziksel, yoksunluk/ihmal (WHO, 2021). Günümüzde şiddet, özellikle de şiddetin en az ispat edilebilir türü olan duygusal şiddet bireylerin hayatı içerisinde her alanda yerini bulan kişinin psikolojisinde yıkıcı etkiler bırakan bir hal almıştır. Bireyler içinde bulundukları ilişkilerde fiziksel şiddet kadar duygusal şiddet mağduru da olabilmektedir. Duygusal şiddet iş hayatında mobbing olarak, okullarda zorbalığın, aile içerisinde aile içi şiddetin ise alt boyutları olarak kendini gösterebilmektedir.

1.1 Problem Durumu

Duygusal şiddet alanyazında mobbing, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, duygusal taciz, duygusal istismar, yıldırma kavramlarıyla aynı anlamda kullanılabilmektedir. “Psikolojik şiddet (psikolojik istismar, duygusal şiddet, ya da duygusal istismar olarak da bilinir), failin mağduru duygusal olarak sindirmek ve aşağılamak, ona yaptırım uygulamak ya da cezalandırmak için toplumdan soyutlamak üzere baskı uyguladığı bir saldırganlık biçimidir.” (Psikolojik şiddet, 2020). Duygusal şiddetin doğası gereği fark edilebilmesi güçleşebilmektedir. Duygusal şiddetin soyut yapısı fiziksel şiddet ile kıyaslandığında duygusal şiddete maruz kalanları duygusal şiddeti ayırt etmekte güçlük yaşar hale getirebilmektedir.

Öğretmenler ve yöneticiler de sık sık içinde bulundukları eğitim kurumunda fiziksel şiddete ve duygusal şiddete maruz kalabilmektedirler. Bu onları birçok farklı stres unsuru ile aynı anda başa çıkmak mecburiyetinde bırakmaktadır. Öğretmenler sadece iş arkadaşları ya da yönetici kadrosu tarafından değil aynı zamanda veliler ve öğrenciler tarafından da şiddetin pek çok türü ile karşı karşıya bırakılmaktadır. Aynı şekilde yöneticiler de içinde bulundukları iş ilişkilerinde gerek okul paydaşları gerekse eğitim camiasındaki diğer paydaşlar tarafından şiddet mağduru olabilmektedir. Fiziksel şiddete maruz

kalındığında bunu anlamak daha kolayken, duygusal şiddete maruz kalan eğitimciler bunun ayrımına varmakta zorlanabilmektedir. Araştırmacının kendi deneyimleri ve çevresindeki gözlemleri de yaşanan duygusal şiddet durumlarının pek çok mecrada olduğu gibi eğitim camiasında da büyük problem oluşturduğunu, bu problemin kimi zaman duygusal şiddete maruz kalan kişi tarafından fark edilmediğini, fark edilse bile çözümün güç olduğunu ve ispat etme olasılığının zorluğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin uğradıkları bu duygusal şiddeti araştıran pek çok çalışma Mobbing başlığı altında alanyazında mevcuttur. Türkçe literatürdeki çalışmalara bakıldığında duygusal şiddet en çok Mobbing şeklinde ve Türkçeye çevrimi olan yıldırma olarak araştırmalarda isimlendirilmiştir. Hemen hemen her alanda çalışılan bu kavram eğitim alanında nicel çalışmalarda farklı kavramlara ne şekilde etki ettiği üzerine odaklanılarak çalışılmıştır. Özellikle mobbing ve duygusal taciz kavramları eğitim alanında çoğunlukla öğretmenler ile çalışılmıştır. Daha sonrasında psikolojik şiddet ve ardından en az duygusal şiddet ismi ile çalışmalar yapılmıştır. İş alanında örgütler içerisindeki yapısı sıkça incelenmekle beraber eğitim alanında da özellikle mobbing başlığı altında çok defa çalışılmıştır.

Bu çalışmanın odak noktası öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul ortamındaki ve eğitim içerisindeki farklı paydaşlar tarafından maruz kaldığı şiddeti ve duygusal şiddet davranışlarını derinlemesine incelemeyi planlamış olmasıdır. Duygusal şiddet kavramına yönelik algılara odaklanmış olan bu çalışma aynı zamanda öğretmenler ile yöneticilerin duygusal şiddet deneyimlerine ve bu deneyimler sonucunda hissettikleri üzerine eğilmiştir. Çalışmanın odaklandığı bir diğer husus ise tüm dünyanın karşı karşıya kaldığı Covid-19 pandemisi öncesinde ve sonrasında öğretmenlerin ve yöneticilerin maruz kaldığı şiddet ve duygusal şiddet davranışlarının değişkenlik gösterip göstermediğini araştırmak olmuştur. Bu sebeple bu kriz döneminde özellikle ortaya çıkan ve öncesine göre farklılaşan şiddet ve duygusal şiddet davranışlarını da göz önünde bulunduran çalışma ile alana katkı sağlanması ve alandaki boşluğu doldurması amaçlanmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin ve yöneticilerin okul içerisindeki ilişkilerinde yaşadıkları özellikle duygusal şiddet davranışları ile ilgili deneyimleri irdeleyerek bu duruma yönelik algılarını öğrenebilmek, uğradıkları duygusal şiddet davranışlarını ortaya çıkarabilmek, duygusal şiddete kimler tarafından maruz kaldıklarını ve uğradıkları

duygusal şiddet sonrasındaki hislerini tespit edebilmektir. Buna ek olarak şiddet davranışlarının Covid pandemisi öncesi ve sonrası olarak karşılaştırılması, davranışların değişkenlik gösterip göstermediği konusuna eğilmek ve duygusal şiddet ile ilgili çözüm önerileri sunmakta araştırmanın odaklandığı bir diğer husustur.

Bu çalışma nitel araştırma yöntemini kullanarak öğretmenlerin ve yöneticilerin duygusal şiddet ile ilişkilerini derinlemesine irdelemeyi amaçlamıştır. Her bir katılımcının yaşadığı şiddeti ve bunun duygu durumuna etkisini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Araştırmanın genel amacı ve problem cümlesi doğrultusunda temel araştırma soruları şu şekilde kurulmuştur:

- ➔ Öğretmen ve yöneticiler duygusal şiddet kavramını bilmekte midir?
- ➔ Öğretmen ve yöneticiler duygusal şiddeti diğer şiddet türlerinden ayırt edebilmekte midir?
- ➔ Öğretmenler ve yöneticiler hangi durumları ve davranışları duygusal şiddet olarak görmektedir?
- ➔ Öğretmenler ve yöneticiler duygusal şiddeti hangi kavramlar ile ilişkilendirmektedir?
- ➔ Öğretmenlerin ve yöneticilerin okul ortamında maruz kaldığı şiddet ve duygusal şiddet davranışları nelerdir ve bu davranışlara kimler tarafından maruz bırakılmaktadırlar?
- ➔ Öğretmenler ve yöneticiler karşı karşıya kaldıkları şiddet davranışları sonrasında ne tür duygular hissetmişlerdir ve karşı karşıya kaldıkları şiddet onlarda ne tür değişikliklere sebep olmuştur?
- ➔ Covid pandemisi öncesi ve sonrası düşünüldüğünde öğretmenlerin ve yöneticilerin maruz kaldığı şiddet davranışlarında ne gibi değişkenlikler olmuştur?

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda öğretmenlerin ve yöneticilerin uğradıkları şiddet ve duygusal şiddetin Covid pandemisi dönemine özgü farklılık göstermiş olması ve artması beklenmiştir. Çalışma alanyazında daha önceden olmayan fakat pandemi sonrasında ortaya çıkan bulguları da ortaya koymayı amaçlamıştır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Araştırmanın yapılmasının önemi öğretmenlerin ve yöneticilerin duygusal şiddet deneyimlerini derinlemesine ve detaylı bir şekilde irdelemek, bu durumla ilgili farkındalıklarını ve bakış açılarını derinlemesine araştırarak bulgulara göre bu farkındalığın artırılması ile ilgili öneriler getirmektir.

Eğitim alanında öğretmenlerle çalışılmış çok sayıda mobbing çalışmaları mevcuttur. Psikolojik şiddet ile ilgili tezlerin çoğu da mobbing başlığı altında öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalar çoğunlukla nicel olarak yapılandırılmıştır. Nitel çalışmalar daha çok algı düzeyinde gerçekleşmiştir. Fakat duygusal şiddet fenomeni pek çok alanda olduğu gibi eğitim alanında da hala çözülebilmüş bir durum değildir. Araştırmanın fenomenolojik yapısı, derinlemesine duygusal şiddete yönelmesi, algı dışında maruz kalınan davranışlara ve bu davranışların uygulayıcılarına eğilmesi, bu davranışların oluşturduğu sonuçlara odaklanması, öğretmenler ve yöneticileri aynı anda araştırması, pandemi dönemi öncesi ve sonrasını karşılaştırması ile alanyazındaki boşluğu doldurması ve alanyazına katkı sağlaması amaçlanmıştır. Her bir katılımcının deneyimlerinin biricikliğine odaklanmak araştırmanın en önemli hassasiyet noktalarından biridir. Ayrıca Covid döneminin duygusal şiddete etkisini araştırması da araştırmayı özgün kılan bir diğer husustur.

1.4 Varsayımlar

Katılımcı seçiminin konu ile uygun olduğu varsayılmıştır. Öğretmenler ve yöneticilerle yapılan görüşmelerde katılımcıların gerçekçi ve dürüst yanıtlar verecekleri varsayılmıştır. Veri toplama yönteminde kullanılan yarı yapılandırılmış formun fenomenoloji yaklaşımına uygun olduğu ve amaca hizmet ettiği varsayılmıştır. Veri analizi ve çözümlenmesinde kullanılan yönteminin araştırma konusunu göstermede yeterli olacağı varsayılmıştır. Araştırmanın yapıldığı ilin yapısının sosyolojik olarak konu ile ilgili zengin veri çeşitliliği sağladığı varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Çalışmada örneklem grubunun Gaziantep ilindeki okullardan seçilmesinin genelleme konusunda bir sınırlılık getirmeyeceği düşünülse de- il içinde çalışan eğitim kadrosu çok çeşitli geçmiş deneyimlere sahip olarak öngörülmekte- ilin kendine özgü yapısı muhakkak ki çalışmayı bazı noktalarda etkilemiştir. Benzer bir çalışma nicel olarak daha büyük örneklem gruplarıyla gerçekleştirilerek farklı boyutlar ortaya çıkarılabilir. Yapısı gereği nitel çalışmalar nicel çalışmalar gibi genelleme yapmayı mümkün kılmamaktadır. Karma bir araştırmanın uygulanması en verimli veri toplama şekli olacaktır. Çalışma 2022-2023 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır. Nitel araştırmaların doğası gereği uzun bir zaman dilimi gerekmektedir. Buna ek olarak araştırmanın gerçekleştiği süreç içerisinde katılımcılarla yapılan görüşmeler 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen depremden sonra depremin gerçekleştiğin şehirlerden biri olan Gaziantep'te olduğu için araştırmaya ayrıca

deprem öncesi ve sonrasına da odaklanılan bir soru eklenmiş ve katılımcıların yaşadıkları şiddet ve duygusal şiddetin farklılaşıp farklılaşmadığına da odaklanılmıştır.

1.6 Tanımlar

Duygusal Şiddet: “Psikolojik şiddet (psikolojik istismar, duygusal şiddet, ya da duygusal istismar olarak da bilinir), failin mağduru duygusal olarak sindirmek ve aşağılamak, ona yaptırım uygulamak veya cezalandırmak için toplumdan soyutlamak üzere baskı uyguladığı bir saldırganlık biçimidir. Psikolojik şiddet uygulayan fail bağırma, korkutma, küfretme, tehdit, hakaret, küçük düşürme, devamlı eleştirme, mağdurun hareketlerini, giyimini, başkalarıyla ilişkilerini denetleme, sınırlama, değersizlik duygusu uyandırma gibi yollarla sistematik olarak mağdura duygusal baskı uygular.” (“Psikolojik şiddet”, 2020).

Mobbing: Yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psikolojik terör anlamlarına gelen bir örgütsel psikolojik şiddet şeklidir (Tutar, 2004).

Şiddet: Dünya Sağlık Örgütü’nün tanımlamasına göre şiddet, tehdit altında ya da fiili olarak kişinin kendisine, başka birine ya da bir grup veya topluluğa karşı yaralama, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu ya da yoksunluktan biri ile sonuçlanan veya sonuçlanma ihtimali yüksek olan kasıtlı fiziksel güç ya da baskıdır. Dört biçimde ortaya çıkabilmektedir: Psikolojik, cinsel, fiziksel, yoksunluk/ihmal (WHO, 2021).

Zorbalık: Zorbalık veya mobbing bir kişinin bir grup tarafından sistematik tacizi olarak tanımlanmaktadır (“The Definition of mobbing”, 2021).

1.7 Kısaltmalar

APA: Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association)

CİMER: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

Covid/Covid-19: Coronavirüs Hastalığı (Coronavirus Disease)

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DYK: Destekleme ve Yetiştirme Kursu

DYNED: Dinamik Eğitim

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TEKNOFEST: Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

ZOOM: Zoom Video İletişimi

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda konuyla ilgili şiddet, duygusal şiddet, duygusal taciz, psikolojik şiddet, mobbing, zorbalık gibi ilişkili kavramlara açık getirilmeye çalışılacak, kuramsal çerçeve ve literatürdeki bu kavramlar ile ilgili çalışmalar incelenecektir.

2.1 Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar

Şiddet hayatımızın her alanında ve döneminde kendini gösterebilmektedir. Belirtildiği üzere şiddetin pek çok türü vardır. Şiddet fiziksel, ekonomik, cinsel, kültürel ve psikolojik olarak kendini gösterebilmektedir (Kocacık ve Çağlandereli, 2009). Şad, Özer, Yurtçu ve Erdemir'e (2019) göre şiddet fiziksel, duygusal, cinsel, akran zorbalığı ve siber zorbalık olarak ayan beyan ya da gizli olarak hızla yayılmaktadır. Şiddet sadece somut ve iz bırakan fiziksel şiddet değil aynı zamanda psikolojik olarak da ortaya çıkabilmektedir (Tutar, 2004). Ehi (2011) işyerlerinde fiziksel şiddetin hoş karşılanmayacağını ve böyle bir şiddet kolay kolay uygulanamayacağı için fiziksel şiddetin yerini psikolojik şiddetin aldığı noktasına parmak basmıştır.

Şiddet ve duygusal şiddet hayatımızın her alanında iş yerlerinde, okullarda, aile içinde ve çeşitli insan ilişkilerinde görülebilmektedir. Şiddet aile içinde aile içi şiddet olarak çeşitli şekillerde vuku bulmaktadır (duygusal, fiziksel, cinsel, vb.). İş yerlerinde daha çok mobbing ya da yıldırma olarak adlandırılmaktadır. Okullarda ortaya çıkan okul içi şiddet ise çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Şiddet, fiziksel şiddet, fiziksel şiddetin daha örtük hali olan duygusal şiddet, şiddetin pek çok başka türü okullar içerisinde farklı şekillerde farklı paydaşlar arasında ortaya çıkabilmektedir. Okullarda çalışanlar arasında mobbing, zorbalık ya da yıldırma olarak adlandırılırken, öğrenciler arasında zorbalık (akran, siber vb.) olarak ortaya çıkabilmektedir. Fiziksel şiddet ve etkileri ayan beyan görülebilirken duygusal şiddeti tespit etmek daha zordur. Her halükarda toplumda ve okullarda ikisini de önlemek giderek zorlaşmaktadır.

Duygusal şiddetin ilişkili olduğu ya da yerine kullanıldığı kavramlar söz konusu olduğundan mobbing fenomeni başı çekmektedir. Onbaş'a (2007) göre çalışanlara uygulanan etik dışı yaklaşımlar ve sistematik baskı ile ortaya çıkan duygusal şiddet mobbingtir. Türkçe alanyazında yapılmış araştırmalar ışığında mobbing, "duygusal taciz", "psikolojik terör" ve çalışanı "yıldırma" içeren psikolojik saldırıdır (Tutar, 2004). Leymann

(1996) "taciz" ya da "psikolojik terör" kavramlarını mobbing için literatürde bulunan diğer kavramlar olarak örneklendirir. Mobbing, şiddetin soyut ve karmaşık bir şekli olmakla birlikte nadiren fiziksel olarak gerçekleştiği için ispatının pek mümkün olmadığını, mümkün olsa bile zor bir süreç olduğunu ekler. Leymann 1990'da mobbing fenomenini tanımlarken "birine karşı birleşmek/ örgütlenmek" ya da psikolojik terör kavramlarını kullanırken bu durumun klikleşmeyi içerdiğini, kurbanın sistemli bir damgalanmaya, bunun yanında haksızlıklara (kişisel haklarına saldırı), birkaç yıl sonrasında kişinin iş camiasında kendi alanında iş bulamayacak şekilde kalmasının söz konusu olmasına kadar gittiğini ifade etmiştir. Kaya, Çobanoğlu, Kaya, Özdem, Angay, Akgün, Eser ve Gökalp (2015) iş dünyasında ve işyerlerinde çalışanların karşı karşıya kaldığı duygusal şiddet vakalarının mobbing olarak tanımlandığını belirtirler.

Mobbing "birine karşı örgütlenmek", "zorbalık" ya da "psikolojik terör" olarak adlandırılmaktadır. Bu tür bir çekişmede, kurban sistematik bir damgalama süreci ve sivil haklarına saldırıya maruz kalır (Leymann ve Gustafsson, 1996). Mobbing problemi ile başa çıkmaya çalışan ilk araştırmacının İsveçli psikolog Heinz Leymann olduğunu vurgulayan Cassitto, Fattorini, Gilioli, Gonik, Fingerhut, Kortum-Margot, WHO (2003) Leymann'ın bu terimi Konrad Lorenz'in hayvanlarla yaptığı çalışmalardan alıntıldığını ekler. Yılmaz, Özler ve Mercan (2008) mobbing teriminin 1960'lı senelerde hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından ilk kez kullanıldığını belirtirken, mobbingin kasten, sürekli, sistematik olacak şekilde iş ortamında ast-üst ve eşitler tarafından bireye yöneltilen dışlama, taciz, rahatsızlık verme ve yıldırma davranışları olarak belirtirler ve örgütü de duygu durumu, motivasyon, iş verimliliği ve tatmini, işteki performans ve örgütteki bağlılık açısından negatif bir şekilde önemli ve zarar vererek etkilediğini eklerler. Aynı zamanda çalışmaların çoğunda "mobbing" ve işyeri zorbalığının "workplace bullying" birbirinin yerine kullanıldığını tespit etmişlerdir. Leymann (1996) zorbalık ve mobbing kavramlarını birbirinden ayırırken zorbalığın fiziksel saldırı ve tehditi çağrıştırdığını söyler. Aslında zorbalığın okullardaki fiziksel saldırıyı çağrıştıran bir eylem olduğunu vurgularken buna karşın işteki mobbing davranışlarında fiziksel şiddete nadiren rastlanır der. Kaymakçı (2018) bullying (zorbalık) fiziksel şiddet de içerir ve okullarda öğrenciler arasında gözlenir derken mobbingin bireylerde daha çok psikolojik etkiler bıraktığını ifade eder. Zorbalığa göre mobbing için sadece duygusal ve psikolojik şiddet denilebilir (Tutar, 2004).

Mobbing ve zorbalık kavramları kimi ülkelerde ya da kimi araştırmacılar tarafından defalarca ayrılmışsa da bazı yerlerde birbirlerinin yerine de kullanılmaktadır. Örneğin

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) iki ana akademik akım gelişmiş olduğunu söylerken Avrupalının mobbing ve bullying konseptini ele aldığını, Amerikan geleneğinin duygusal şiddet ve kötü muamele konseptlerini ele almış olduğunu ve birinin faile odaklanırken diğerinin kurbanı odaklandığını belirtmiştir. Zapf (1999) Almanya’da mobbingin tercih edildiğini söylese de makalesinde mobbing ve bullyingi birbirinin yerine kullanmayı tercih etmiştir. Yamada, Duffy ve Berry (2018) yılında Amerika’da yüzyılın ilk on yılında genel halk arasında çalışan ilişkileri zorbalık teriminin mobbing teriminden daha güçlü yer edindiğini belirtse de kendi çalışmalarında mobbing kavramını işyerinde oluşan taciz için kullanmayı tercih etmişlerdir. 1980’lerin sonlarına doğru işyerinde mobbing ve zorbalık terimlerinin araştırmalarda yer almaya başlamasıyla bu terimlerin profesyonel alanyazında, bilim insanları ve uygulayıcıları tarafından psikolojide, örgütsel davranışlarda ve hukuk alanında tanımlanmaya çalışıldığını belirtmişlerdir. Özünde zorbalık ve mobbing davranışlarının doğaları gereği örgütsel kademe ve kültür, kişilikler, demografi ve fark edilen hedefin hassas noktaları sebepleri ile birinin diğerine üzerinde uyguladığı güç egzersizleri olduğu ifade etmişlerdir. Cassitto vd. (2003) zorbalık, işçi ya da çalışan istismarı, kötü muamele, duygusal istismar, patronluk, mağduriyet, gözdağı verme, psikolojik terör, psikolojik şiddet, manevi taciz, psikolojik taciz, işyerinde taciz, ahlaki taciz, psikolojik kötü muamele gibi kavramların farklı ülkelerde benzer davranışları tanımlamak için uyarlandığını belirtir. Fakat bu terimlerin birbirinin eş anlamlısı gibi kullanılsa da olmadığının ve mobbing ve bullying(zorbalık) terimlerinin alternatif kullanımlarının kültürel ve bilimsel arka plandan kaynaklı olsa da araştırmacılar için karşılaşılan bir problem olduğunu belirtirler. Zorbalık teriminin (bullying) okul çağındaki çocuklar için kullanılırken, mobbingin daha çok araştırmalarda kullanılmış olduğunu eklerler.

Cassitto vd. (2003) mobbing ve psikolojik tacizi aynı anlamda kullanırken psikolojik tacizin eski bir fenomen olduğunu günümüzde pek çok işyerinde kişiler arası ilişkilerin aynı zamanda işyerinde örgütsel bozulmadan ortaya çıktığını vurgularlar. Bu davranış çeşitli pek çok faktöre bağlıdır: Cinsiyetten, dinden, etnik kökenden, yaştan, uyruktan, engelden, eğitim ve yetişme durumundan, cinsel eğiliminden ve sosyoekonomik vb. çeşitli durumlar. Mobbing dünya üzerinde gerçekleşse de gerçekleşme şekli ve hassasiyet durumu çeşitli ülkelerde değişiklik gösteren kültür ilişkili de bir fenomendir. Psikolojik taciz, çalışanı etik olmayan davranışlarla, kurban haline getirerek bir çeşit suiistimal etme şeklidir onlara göre. Psikolojik tacizin kişinin hayat kalitesi üzerinde ve sağlığında en çok duygusal, psikosomatik ve davranışsal olarak ciddi negatif sonuçları olabilmektedir. Buna ek olarak toplum bir bütün olarak sosyal hizmetler ve refah kapsamında artan baskı

sebebi ile kurban haline gelmektedir. Başlangıçta tehdit gizli, dolaylı, yorumlar, bakışlar ve imalardan oluşmaktadır. İlk başta kavramak, anlamak ve tanımlamak güçtür. Daha sonrasında mobbing daha görünür ve şiddetli bir hal alır. Yiğit (2018) mobbing kavramının literatürdeki ortak vurgusunun özellikle kişiye yönelik oluşu, olumsuz, psikolojik saldırıları içermesi olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak seneler boyu süregelen ve çalışma hayatını olumsuz etkileyen bir durum olduğunu belirtmiştir. Davenport, Schwartz ve Elliot (1999) aşağılanma, saldırı ve haksız suçlamalarla işyerlerinde duygusal taciz ile karşı karşıya kaldıklarını belirtirler. Mobbingi örgütler için kanser olarak nitelerler. Alparslan ve Tunç (2016) mobbingi tanımlarken bunun en basit haliyle duygulara yönelik bir taciz ve saldırı olduğunu vurgulamışlardır. Buradan yola çıkarak duygusal şiddetin kişinin duygu dünyasında tahribat yaratan ve hislerini olumsuz yönde etkileyen bir durum olduğu söylenebilir. Sağlam (2008) Türkiye’de konu ile ilgili uzmanların “duygusal şiddet”, “duygusal taciz” ve “mobbing” kavramlarını kullandığı, mobbing uygulayan kişi için mobbing uygulayıcısı, fail, diktatör kavramlarını kullandığı, mobbing saldırılarına maruz kalan kişiler için “mobbing kurbanı”, “mağdur” ve “kurban” kavramlarını kullandığını belirtmiştir. Bu kavramlar sıklıkla değiştirilmeden kullanılan ve alanyazında kabul gören kavramlardır. Leymann (1990) mobbingin ya da psikolojik terörün taraflardan biri zayıf duruma düşene kadar mobbingin karşılıklı olduğu vakalar da olduğunu belirtir.

Çukur (2016) işyerinde oluşan psikolojik tacizin geçmişe uzandığı ama dünyada 20. yüzyılda Türkiye’de ise 2000’li yıllarda alanyazına girmiş olduğunu vurgular. Bu sebeple olgu yasal olarak da yer edinmeye başlamıştır. Çukur, psikolojik tacizin psikolojik şiddet olarak ele alındığını ve şiddetin bir türü olarak ele alınarak psikolojik tacizi, duygusal, fiziksel ya da cinsel şiddeti içerek bu tip olumsuz davranışların tekrarlanarak hedefteki bireye yöneltilmesi ile kendine özgü bir yapıda olduğu ifade eder. Psikolojik taciz üstten asta, benzerler arası ya da daha az olsa da asttan üste görülebilmekte olduğunu belirtir. Psikolojik taciz kavramının öncelikle mobbing, işyeri zorbalığı, psikolojik taciz, psikolojik suiistimal, duygusal taciz, duygusal suiistimal, işyerinde psikolojik terör, işyeri sendromu kavramlarıyla ifade edildiğini ekler. Psikolojik tacizin durağan olmadığı ve sürekli değişim içinde olduğunu ve kültürden kültüre ve zamana bağlı sosyal koşullara bağlı olarak farklı olacağını belirtir.

Görüldüğü üzere duygusal şiddet pek çok şekilde literatürde kendine yer edinmiştir. Bu araştırmada duygusal şiddet ile ilişkili mobbing kavramı başta olmak üzere bu

terime atıfta bulunan birçok terim yer alacak ve araştırma boyunca kullanılacak bir prensip benimsemiştir. Bu sebeple pek çok kavram ve çalışma bu fenomeni aydınlatmaya yardım etmektedir.

Yaman (2009) geliştirdiği ölçek çalışmasında psikoşiddeti dört davranış bazında ele almıştır: Aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz, iletişim engelleri. ÇSGB 2014 yılında iş ortamlarında karşı karşıya kalınan tüm negatif durumların psikolojik taciz olarak düşünülmemesi gerektiğini belirtmiştir. Tüm olumsuz davranışlar psikolojik taciz değildir. Fiziksel şiddet, cinsel taciz/ küfürler, bir kereye mahsus ya da iş yoğunluğundan kaynaklı tekrarlanan çatışmalar, iş ortamı dışındaki çatışmalar psikolojik taciz kapsamında değildir. Psikolojik taciz olan durumlar:

- ▲ Olayın iş ortamında gerçekleşmesi
- ▲ Ast- üstler arası karşılıklı, eşitler arası olması
- ▲ Sürekli ve sistemli olması
- ▲ Kasten yapılması
- ▲ Yıldırma, pasif hale getirme ve iş ortamından uzaklaştırma niyeti içermesi
- ▲ Kurbanda kişisel, mesleğe dayalı ve sağlık hasarları oluşturmaları
- ▲ Alenen ya da saklı negatif davranışların bireyin kendisine yöneltilmesi şeklindedir (ÇSGB, 2014: 9-10).

Cassitto vd. (2003) hedeflere ulaşma konusunda rekabet bir araçtır. Gerçek verilere dayanan, içeriğe odaklanan ama kişisel değerlerle alakalı olmayan ve hatta şiddet içeren çatışma ve tartışmaları bile içerir. Mobbing durumunda ise sisli, belirsiz iletişimi ve düşmanca etkileşimi içeren bir iklim hâkimdir. Mobbing ve normal bir iş çatışmasını ayıran özellikler Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1

“Sağlıklı” Çatışma ve Mobbing Durumları Arasındaki Farklar

“sağlıklı” çatışma	mobbing durumları
Açık roller ve görevler	Belirsiz roller
İşbirlikçi ilişkiler	İşbirlikçi olmayan davranışlar ve boykot
Ortak ve paylaşılmış kazanımlar	Basiretsizlik
Belirgin kişiler arası ilişkiler	Belirsiz kişiler arası ilişkiler

“sağlıklı” çatışma	mobbing durumları
Sağlıklı örgüt	Örgütsel kusurlar
Ara sıra olan uyuşmazlıklar ve karşı karşıya gelme durumları	Uzun süren, sistematikleşmiş etik olmayan davranışlar
Açık ve samimi stratejiler	Belirsiz stratejiler
Açık çatışma ve tartışma	Üstü kapalı davranışlar ve çatışmanın reddi
Dosdoğru iletişim	Dolaylı ve baştan savma iletişim

Kaynak: Cassitto, Fattorini, Gilioli, Gonik, Fingerhut, Kortum-Margot, WHO, 2003, s.15

Sağlıklı rekabet çatışmaları muhtemelen çözülebilirken mobbing durumu tartışmaya açık olarak kalmaktadır (Cassitto vd., 2003). Çukur (2016) psikolojik tacizin en çok çatışma ile benzediğini fakat psikolojik tacizin uzun soluklu, sistemli ve kişinin duygu dünyasına zarar verici nitelikte olduğunu vurgular. Çatışmalar da çözüme ulaşılamazsa psikolojik tacize dönüşebilmektedir.

Zapf (1999) mobbingi normal stres unsurlarından ayıran özelliğin hedefteki kişiye yönelik sistematik ve sık saldırgan davranışlar ve uzun soluklu artan anlaşmazlıklar olduğunu belirtir. Leymann ve Gustafsson (1996) mobbingin epey sık gerçekleşmesi gerektiğini (istatistiki olarak haftada en az 1) uzun süreden fazla (istatistiki olarak en az 6 ay) olması gerektiğini belirtmişlerdir. Yamada, Duffy, Berry (2018) ise genel olarak, kötü davranmanın sıklığı ve süresinin artışının zorbalık ve mobbing olarak kabul görmesi ile doğru orantıda olduğunu vurgularlar. Davenport, Schwartz ve Elliot (1999) iş arkadaşları, meslektaşlar, üstler, astlar kurbanların itibarlarına, bütünlüklerine, yeterliliklerine, tekrar tekrar, bir hafta, ay ve yıldan daha fazla şekilde saldırabilmekte olduğunu ifade etmişlerdir.

Mobbing artan bir süreçtir ve değişikliklerle başlar. Çoğunlukla çalışma ortamında ortaya çıkan yalnızca davranışa dayalı olmayan aynı zamanda duygulara, algılara ve hislere dayanan durumlardır. Başta özne durumundaki kişi üstlerinden ve meslektaşlarından uzaklaşma hisseder, samimiyette azalma, az ya da aşırı ilgi, alışılğıeldik hareketlerin yokluğu ya da azalması- kahve molalarında, arkadaşça sohbetlerinde ve günlük konuşmalarda- şeklinde ilerler. Daha sonra incelikli ya da açık bir şekilde düşmanlık durumunun gelişmesi giderek aşikar bir hal alır (Cassitto vd., 2003).

Mobbing durumunu ayırt etme ve bu durumla baş etme söz konusu olduğunda iki aşama önemlidir. Bunlardan ilki işyerinde değişen durumları fark edebilmedir (Cassitto vd., 2003). Fark edilen mobbing örnek davranışları Tablo 2.2.'ve Tablo 2.3'de verilmiştir.

Tablo 2.2

Kişiyeye/Bireye Yönlendirilen Saldırı

Kişisel eşyalara saldırı
Dedikodu
Aşağılama
Meslektaşların kurbanı tahrik etmesi
Özel hayata müdahaleler
Dışarıda bırakılma
Yalnız bırakılma
Provokasyon
Dalga geçme, özellikle meslektaş ve üstler varken yapılması
Cinsel saldırı
Yanlış bilgi yayma
Şiddet tehditleri
Sözel taciz

Kaynak: Cassitto, Fattorini, Gilioli, Gonik, Fingerhut, Kortum-Margot, WHO, 2003, s.31

Tablo 2.3

Bireyin Profesyonel Kariyerine Yönelik Tehditler

Anlamsız işlerle görevlendirme
Araç gereç ya da eğitim olmaksızın yeni görevlendirmeler
Kişinin sağlık durumuna uymayan ya da zarar veren görevlendirmeler
Alt bir pozisyona indirme
Kişinin gereğinden fazla izlenmesi
Toplantılardan, projelerden ve mesleki eğitim kurslarından mahrum bırakılma
Zoraki eylemsizlik
Aşamalı olarak verilen görevlerin azaltılması

Verilen tekliflerin kasten küçümsenmesi ya da göz ardı edilmesi

İletişimden yoksun bırakma

Onaylama yoksunluğu

Uzak, adaletsiz transfer

Önemli iş eşyalarının ortadan kaldırılması

Tekrarlanan eleştiri ve suçlama

İş gerçekleştirme için gereken önemli bilgiden alıkoymak

Disiplin işlemi tehditleri

Kovma tehdidi

Haksız yere düşük liyakat derecelendirmesi

Haksız yere disiplin işlemi uygulama

Son teslim tarihine yetiştirilmesi mümkün olmayan iş yüklemesi

Kaynak: Cassitto, Fattorini, Gilioli, Gonik, Fingerhut, Kortum-Margot, WHO, 2003, s.32

İkinci olarak kurbanlar bu durumdan kaçmak isteseler de dikkatli davranmalı, duyguların baskısı altında istifa etme ya da işte karşılaşılan zorlukları ortadan kaldırmak için önemli kararlar alınmamalıdır (Cassitto vd., 2003).

Leymann (1990) mobbingin 4 aşamada gerçekleştiğini ifade eder:

Aşama 1: Asıl Kritik Olay

Genelde tetikleyici olayın bir tartışma olması (sıklıkla fazladan çalışma), genellikle kısa olması, odak noktası olan kişinin çalışma arkadaşları ve yönetimin damgalayıcı davranışlarda bulunması.

Aşama 2: Mobbing ve Damgalama

Saldırı fenomeni çerçevesindeki zararlı etkinin sürekli sistematik bir şekilde uzun zamanlı olması ve zarara sebep olmayı amaçlaması, birine ceza verme amacı gütmesi, manipülasyon. Manipülasyon şu şekillerde olabilir:

1. Kurbanın saygınlığına zarar verme (dedikodu yayma, kara çalma, yermek)
2. Kurbanla iletişim (Kurbanın kendisine konuşma hakkı verilmemesi, kimsenin onunla konuşmaması, devam eden yüksek sesli eleştiri ve manalı bakışlar)
3. Sosyal durum (İzole edilme, gruptan dışlanma)
4. İşin doğal yapılması ile ilgili durumlar (İş verilmemesi, aşağılama veya anlamsız iş verilmesi)
5. Şiddet ve şiddet içerikli tehdit

Aşama 3: Personel Müdürlüğü

Yönetimin işin içine girdiği olayın resmen vaka haline geldiği aşamadır. Bu aşamada insanlar ciddi anlamda adalet ihlali ile karşı karşıya kalırlar. Yönetim kurbanın iş arkadaşlarının önyargılarını devralır. Mobbing sonuçlarından biri kişinin damgalanmasıdır. Problemlerin sebebinin kurbanın olağan dışı kişiliği olduğunda yattığı düşünülür (kurbanın korumacı tavırlarını kişilik bozukluğu ile ilişkilendirmek).

Aşama 4: Kovulma

Mobbing senaryosunun kovulma ile sonlanmasıdır. İskandinav ülkelerinde damgalamayı arttıran en tehlikeli durumlar uzun süreli hastalık izni, iş sağlanmaması (hala çalışan olunmasına rağmen), daha düşük bir işle yer değiştirme ve psikiyatri tedavisi.

ÇSGB (2017) işyerinde psikolojik taciz sürecini şu şekilde ele almıştır:

- ▲ Kritik olaylar (Tetikleyen bir kavga vb.)
- ▲ İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama (Sistematikleşme)
- ▲ Yönetimin devreye girmesi
- ▲ Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalama (Tıbbi yardım alma süreci)
- ▲ İşten ayrılma

Davenport, Schwartz ve Elliot (1999) mobbingi duygusal bir saldırı olarak tanımlarlar. Birey saygısız ve zarar amacı güden davranışlarla hedef haline getirilmektedir. Kinaye, söylenti, toplum önünde gözden düşürülme, düşmanca bir ortam yaratarak bir kişinin gönüllü ya da gönülsüz şekilde çevredekileri de katarak devam eden kötü niyetli davranışları ile zorla bir kişiyi iş ortamından uzaklaştırmadır. Bu davranışlar taciz ve yıldırma davranışlarına uzanır. Eğer örgüt bu tür davranışları durdurmazsa hatta bunları örtbas etmek için planlama yaparsa kurban kendini artan bir çaresizlik içinde bulur. Sonuç olarak birey artan endişe, hastalık ve sosyal çaresizlik içinde düşer. Sıklıkla kurbanların verimliliği etkilenir ve günlük baskı ve işkenceden iyileşme çabasına girerek hastalık izni kullanmaya başlarlar. Depresyon ve kazalar vuku bulur. İstifa etme, işten çıkarma, erken emeklilik, anlaşılmış gönüllü veya isteksiz işten çıkarma bunu takip eder. Kurban için hastalık ya da intihar yoluyla mobbing sürecinin sonuna gelinir. Davenport, Schwartz ve Elliot (1999) ısrarla devam eden duygusal saldırı kişinin sağlık, dış görünüş ve ruhsal durumunu etkilediğini ifade eder. Tekrarlayıcı ataklar muhakeme ve iletişim şeklini değiştirir. Kurbanlar koruyucu, anlamsız görünen şeylere anlam yüklemeye kalkışan bir

hale gelir. Korkuları ve ihanete uğrama hissi davranış ve irade güçlerine etki eder. Güvenmeyi bırakırlar.

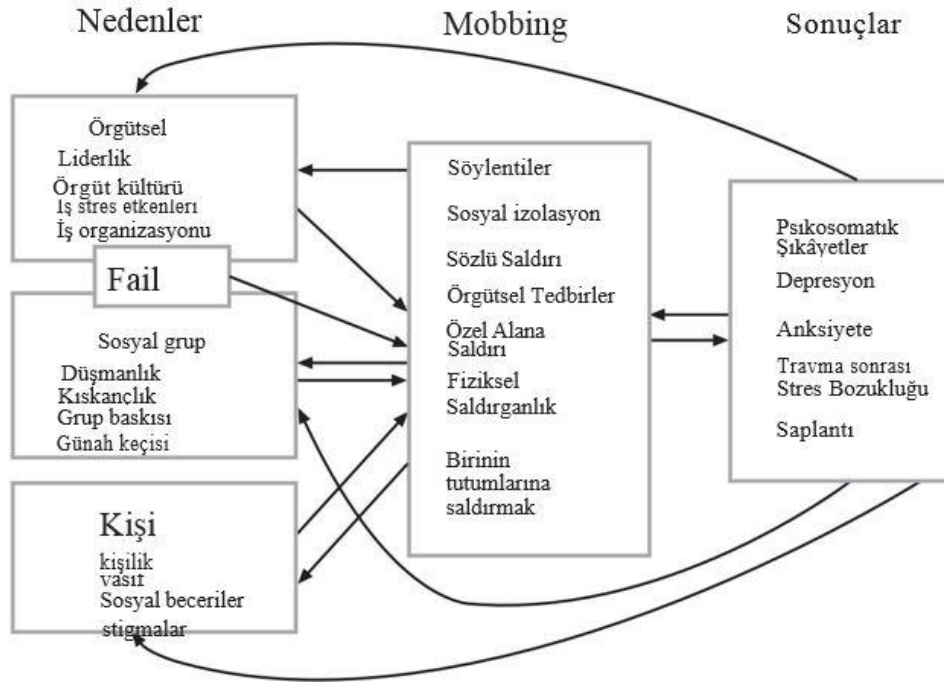
ÇŞGB (2014) psikolojik tacizin (mobbing) iş ortamlarında kültür, ülke, yaş, cinsiyet, kıdem ve hiyerarşik konum fark etmeksizin personellerin bütün ülke ve kültürlerin karşılaştığı olası iş etiğine uymayan bir problem olduğunu belirtir. Gültekin ve Deniz (2016) psikolojik tacizi çalışanın diğer çalışanlar ya da işveren tarafından bilerek, sürekli ve sistemli olarak duygusal saldırılar ile yıpratılması anlamına geldiğini belirtir. Bu duruma kültür ve ülke fark etmeksizin cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, görünüş, kıdem, hiyerarşik konumu da dâhil bir ölçüt gözetilmeden hemen hemen herkesin her sektörde maruz kalabileceğini vurgular. Tınaz (2006) işyerinde gerçekleşen psikolojik tacizin çalışma hayatının başlangıcından beri disiplinler arası, bilinmesi güç ve karışık bir konu olduğunu belirtirken kültürel ve cinsiyete dayalı bir durum olmaksızın tüm çalışma ortamlarındaki her bireyin karşı karşıya kalabileceği bir durum olduğu belirtir. Bu durumun getirilerinin ağır olduğunu ekler. Tınaz aynı zamanda uluslararası camiadaki araştırmaların mobbing kurbanlarının tüm başka şiddet ve taciz kurbanlarından sayıca daha fazla olduğunu ortaya koyduğu sonucuna ulaşmıştır. Kurbanın düzgün bir psikoterapi ve bununla senkronize bir ilaç tedavisi alması gerektiğini vurgulayan Tınaz, kişinin zihinsel olarak kimyasal dengesinde bozulmalar oluştuğunu vurgular. Duygusal taciz için hukuki haklarının da gözetilmesi gerektiğini ekler. İşyerindeki psikolojik taciz yalnızca kurban değil işyerinden topluma uzanan bir farkındalık gerektirmektedir. İlgili tüm paydaşların konu için önlem alması ve konuyu bilmesi gerekmektedir. Mobbing çalışma ortamlarında yalnızca kurbanı etkileyen bir durum değildir. Mobbingin bir örgütü güçsüzleştiren, kalıcı hasarlar yaratarak, ağır bedeller ödeten bir olgu olacağını vurgulayan Tınaz (2006) o örgütün sonunu bile getirebileceğini vurgular. Psikolojik taciz bir diğer adıyla mobbingin kökeninin eski oluşuna karşın araştırmalara konu olup akademik yazında yer almasının 1980’li yılları bulduğunu söyleyen Mercanlıoğlu (2010) psikolojik tacizin önlenmesinde en çok sorumluluk alması gereken kişilerin işletme sahipleri ve yöneticiler olduğunu belirtir. Psikolojik tacizi engellenmesinde örgütün merkezinde bireyin yer aldığı unutulmamasının gerekliliğini vurgular. Psikolojik tacizin önlenmesi için böyle bir sorunun varlığının kabul edilmesinin öncelik olduğunu ekler ve yasaların çalışan haklarını koruma altına alma konusunda eksik kaldığını ekler. Örucü, Kayalık ve Korkmaz (2019) mobbingin sektörle alakalı olarak ve örgütlerdeki kültüre göre değiştiğini belirtmekte bu sebepten ötürü de örgütteki kültürün mobbingi etkilediğini öğrenmek için daha çok araştırma yapılmasını öngörmektedir. Ayrıca mobbing olmayan bir örgüt kültürünün oluşturulması için emek

göstermesi gerek yöneticilerin bu sayede işteki verimliliği yükselteceğini ve daha az çalışmanı gerektireceğini belirtmişlerdir. Yılmaz, Özler ve Mercan (2008) iş dünyasıyla insanın iç dünyasının arasındaki bağın ve denge durumunun iyi bir şekilde sağlanmasının ve örgütsel ortamın insanı merkeze alan bir tutum sergilemesinin gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Zapf (1999) işteki mobbing/zorbalığın örgütsel, çalışma grubu ve kişisel sebeplerini inceledikleri çalışmalarında farklı mobbing vakalarının göz önünde bulundurulması gerektiği ve mobbingin aynı anda birden fazla sebepten kaynaklanabileceğini vurgular. Mobbing sebepleri ve sonuçları Şekil 2.1’de sunulmuştur.

Şekil 2.1.

Mobbing Sebepleri ve Sonuçları



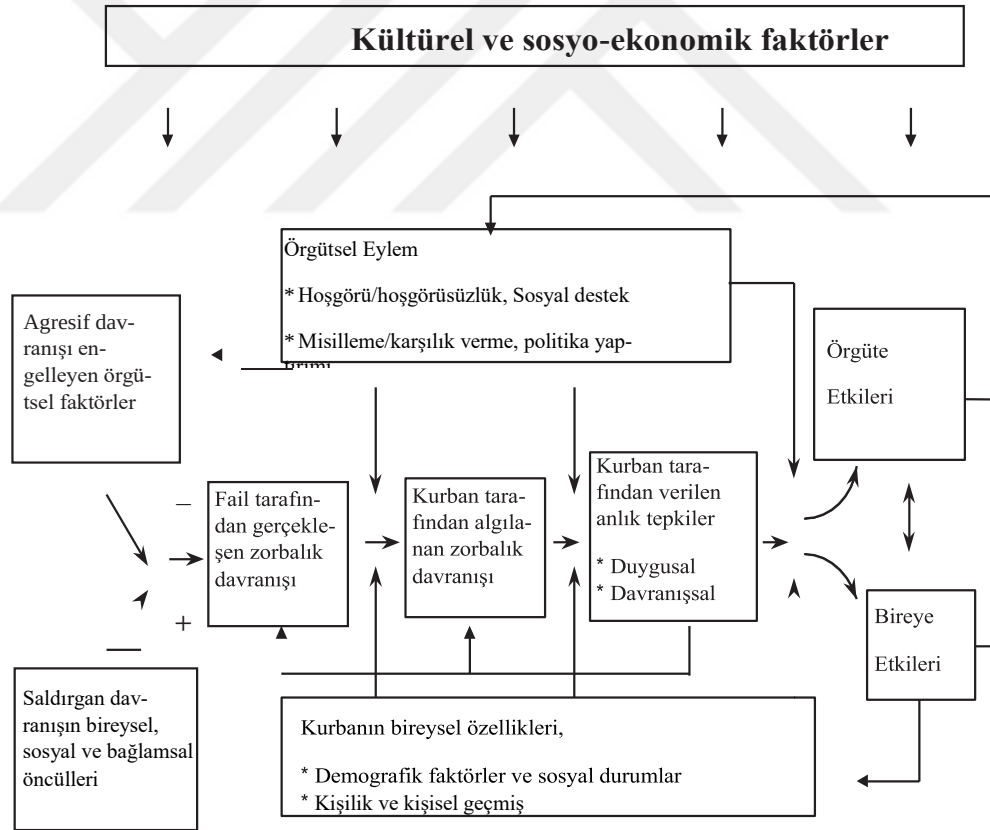
Kaynak: Zapf, 1999, s. 71

Zapf'ın şekilde de vurguladığı üzere negatif iş koşulları mobbing sebebi olabilmektedir. Bunun artmasının sebeplerinin iletişim eksikliği, bilinçli yanlış iletişimin mobbing stratejisi olması ve işbirliğini ve bilgi akışını etkileyen değişik çatışma şekilleri olabileceği Zapf tarafından vurgulanmıştır.

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) zorbalık kavramını kullanmayı tercih ederken zorbalığın karmaşık bir sosyal olgu olduğunu belirtirler. Bireysel anlamda hem kurbanın hem de saldırganın kişiliklerinin zorbalık sebebi olacağını belirtir. Kurban ve saldırgan arasındaki güç farklılıkları zorbalığın tanımlanmasında merkezidir. Değişimin yüksek hızı, yoğunlaşmış iş yükleri, artan çalışma saatleri, gelecekteki işe alımla ilgili belirsizlikler pek çok ülkede çağdaş iş yaşamını karakterize ederken saldırgan ve kurbanın da stres düzeyini etkiler. Ayrıca örgütlerin hoşgörüsü ve zorbalığı yönetme şekillerinin bir nebze de hâkim olan toplumsal koşullar ışığında da görülmesi gerektiğini belirtir. Şekil 2.2’de zorbalığı ele alış şekilleri görülebilir.

Şekil 2.2.

İşyerinde Zorbalığın İncelenmesi ve Yönetimi İçin Teorik Bir Çerçeve



Kaynak: Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, 2003, s.23

Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü vb. pek çok milletlerarası kuruluş ve pek çok millet çalışma alanlarındaki mobbingi yasal düzenlemelerle tanınır hale getirmiş ve önlem almıştır. Buna rağmen psikolojik taciz hala tamamen tanımlanamamakta ve

yasal anlamda düzenlenememektedir. Konunun temeli 1980’li yıllara dayanmasına rağmen psikolojik taciz durumu ancak 1990’lı senelerde gündem haline gelmiş ve çalışmalara yoğunlaşarak yasal boyutlara ulaşmıştır. Çalışma alanlarında gittikçe yaygınlaşan psikolojik taciz örgütler için tehlikeli bir duruma dönüşmesi günümüzün problemlerinden biridir. Son birkaç yılda psikolojik taciz içerikli çalışmalar ile olgunun kendisini algılama ve alay barındıran ya da yalnızca zarar içermeyen kabalık vb. rahatı bozan kişisel tutum ve tavırlardan ayırt etme çabası içine girilmiştir (Akgeyik, Delen& Uşen, 2013). Kaya vd. (2015) son zamanlarda mobbing araştırmalarının sayısının arttığını belirtirler. Bugün, mobbing tüm organizasyonlarda farklı derecelerde rastlanır durumdadır. Mobbing bir tür fiziksel olmayan şiddet olmakla birlikte bireyin sağlık ve psikolojisini negatif yönde etkileyen, onu üzen, üzerinde baskı ve tehdit oluşturan bir durumdur. Fiziksel şiddet bir suç olarak kabul edilirken, kişiyi yavaş yavaş duygusal olarak yıpratın mobbing durumunu yeterince yasal ayarlama bulunmaması sebebiyle tespit edilme ve kanıtlanma olarak zordur. Hukuki ve akademik alanda oluşan eksiklik ve problemlerin ana sebebi hala mobbing fenomeninin tespiti ve doğrulamasından zorluklar olmasıdır. Bir yandan mobbing daha iyi anlaşılmasına başlanmış ve başa çıkma yolları ile ilgili daha iyi sonuçlar ve bulgular ilişkilendirilmiş, araştırma sayısının arttığı bulunmuştur. Daha fazlası, konunun güncelliği devam ederken ve konu medya ve akademik araştırmalarda daha fazla ilgi çekmeye başlamıştır (Kaya vd., 2015).

Mobbing birçok psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal rahatsızlıkların ortaya çıkmasında potansiyele ve katkıya sahip bir durumdadır. Ama kurbanların kaçının sağlığı etkilediği bilinmemektedir. Bu muhtemelen stres uyaranının yoğunluğuna ve süresine bağlıdır. Kurbanın kişilik özellikleri de koruyucu ya da arttırıcı rol oynar. Mobbing durumunun sağlık üzerindeki etkilerini ayırmak için tek bir yol yoksa da sağlığa etki eden semptomlardan çoğu aşağıda listelenmiştir (Cassitto vd.,2003).

Tablo 2.4*Sağlık Sonuçları*

Psikopatolojik	Psikosomatik	Davranışsal
• Kaygı reaksiyonları	• Arteriyel hipertansiyon	• Otomatik ve hetero-agresif tepkiler
• Hissizlik	• Astım atakları	• Yeme bozuklukları
• Kaçınma reaksiyonları	• Kalp çarpıntısı	• Aşırı alkol ve ilaç alımı
• Konsantrasyon problemleri	• Koroner kalp hastalığı	• Aşırı sigara içme
• Depresif duygu hali	• Deri iltihabı	• Cinsel işlev bozuklukları
• Korku tepkileri	• Saç kaybı	• Sosyal tecrit
• Geçmişe geri dönme	• Baş ağrısı	
• Aşırı uyarılma	• Eklem ve kas ağrıları	
• Güvensizlik	• Denge kaybı	
• Uykusuzluk	• Migren	
• Müdahaleci düşünceler	• Mide ağrıları	
• Sinirlilik	• Mide ülseri	
• İnisiyatif alamama	• Kalp çarpıntısı	

Psikopatolojik	Psikosomatik	Davranışsal
• Melankoli		
• Duygu durum değışiklikleri		
• Tekrarlayan kâbuslar		

Kaynak: Cassitto, Fattorini, Gilioli, Gonik, Fingerhut, Kortum-Margot, WHO, 2003, s.16

Tablodakilere ek olarak şu durumların da mevcut olduğunu Cassitto vd. 2003 yılında vurgulamışlardır. Mobbing durumunun kişinin yaşam kalitesine etkisi ve ona sosyal yönden de zararları vardır. Mobbing kurbanın kendine olan güvenini, öz yeterliliğini neredeyse tüm alanlarda etkiler. Aile, arkadaş çevresi, sosyal ilişkiler ve iş ortamı bu alanlardan bazılarıdır. Kurban kafası karışmış, daha az etkili ve yüksek seviyede korku, utanma, mahcubiyet sahibi bir hal alır. Bu yalnızca iş hayatını değil kişiler arası ilişkilerini de etkiler.

Leymann'a (1990) göre sosyal olarak izolasyon, damgalama, gönüllü işten çıkma, sosyal uyumsuzluk; sosyal psikolojik olarak başa çıkma kaybı, başa çıkma yetisinin çökmesi; psikolojik olarak çaresizlik hissi ve umutsuzluk hissi, yasal olarak bir çarenin olmaması hissi, yoğun anksiyete ve çaresizlik; psikosomatik ve psikiyatrik olarak depresyon, hiperaktivite, zorlantılar, intihar, psikosomatik hastalıklar, -bağıışıklık sisteminin çöktüğüne dair şüpheler de vardır (şüpheli kanser vakaları)- mobbing sürecinin kurban etkileridir. Ayrıca uzun süreli hastalık izinleri ve sağlık hizmetleri vb. durumlar da kurban ekonomik açıdan etkileridir. Çalışanlar arasındaki anlaşmazlığın çözülmesi için arabuluculuk faaliyetleri şu şekilde olmalıdır:

- ▲ Tartışma ortamını savunulabilir etik bir şekilde kurmak
- ▲ Resmi prosedürlerin iki taraf tarafından da tanınması
- ▲ Fiziksel ve sosyal zarardan tamamen kaçınmak
- ▲ İki tarafa da eşit seviyede muamele etmek (patronluk taslayan tavırlardan uzak şekilde)
- ▲ İki taraf arasında çok aktif iletişimsel uzlaşmacı olmak ve bağımsız teklifler (Leymann, 1990).

Yıldız (2017) psikolojik ve fiziksel tacizin toplumun en küçük noktasına kadar yayıldığını vurgularken bu bozulmuş ruh halinin farklı şekillerde fiziki ve ruhsal olarak yıldırma ve baskı ile cinayet ve intihara sebebiyet verdiği ve zorlayıcı bir durum haline geldiğini belirtmiştir. Çukur (2016) toplumda artan psikolojik taciz olaylarının ve bu konudaki hukuki boşluğun kişileri beyin göçüne iteceğini de vurgulamıştır. Kapitalizmin, rekabetin, verimlilik baskısının ve bireyselliğin hüküm sürdüğü toplumlarda psikolojik tacizin olma durumunun daha yoğun olduğunun düşünüldüğünü de belirtir. Psikolojik taciz durumunda kurban, fail, örgüt ve sosyal ortam ilişkisinin birbiri ile ilişkili olarak etkili olduğunu belirtir. Bu da olguyu çok nedenli, karışık bir hale getirmektedir. Çukur’a göre psikolojik taciz olaylarında mağdurun olayları tarih, mekân ve olaya şahit olan diğer bireyleri de belirterek not alması dava açılma durumunda ispat açısından önemlidir. Çukur konu ile ilgili yasal boşlukların doldurulmasının önemine vurgu yapmaktadır.

Duygusal şiddetin ilişkili olduğu pek çok kavram olmakla birlikte duygusal şiddet pek çok bağlamda ortaya çıkabilmektedir. Sıklıkla iş ortamında ve örgütlerde ortaya çıkmaktadır. Eğitim ortamında da okullarda yaşanan şiddetin bir alt boyutunu oluşturduğu söylenebilir. Ocak (2008) duygusal tacizin iş hayatının varoluşundan beri süregelen bir durum olduğunu ama eskiden önemslenmediğini, modern dünya ile değişimler sonucu önem verilen bir konu haline geldiğini vurgulamıştır. Uğranılan duygusal taciz sonrasında bireylerin psikolojik yardım alması gerektiğini vurgularken Türk toplumunun psikolojik yardım almak için zor bir yanı olduğunu belirterek bu durumun süreci karışık bir hale getirdiğini ekler. Bireyin psikolojik duruma gereksinim duysa da bunu reddetmesi sorunu ileriki zamanlarda bireyin daha çok yıpranacağı bir yola sokar.

Garbarino ve deLara’ya (2003) göre her okul yılında milyonlarca genç de zorbalık, taciz, takip edilme, yıldırma, aşağılama ve korku şekillerinde duygusal şiddetten mağdur olmaktadır. Garbarino ve deLara tüm sistemin ve okul kültürünün okullarda devam eden tacizi ve duygusal sistemini beslediği görüşünü benimsemişlerdir. DeLara (2003) duygusal şiddeti çocukların, öğretmenlerin ve diğer ilgili herkesin zarar gördüğü zehirli bir çorbaya benzetmiştir. Buna ek olarak okullarda öğrenciler arasında oluşabilecek duygusal ilişkiler sebebiyle oluşan flört şiddeti vasıtasıyla da duygusal şiddet ortaya çıkabilmektedir. Aras, Ozan, Tımbıl, Şemin, Kasapçı’ya (2016) göre okullarda fiziksel şiddet ve akran istismarı daha çok ele alınan konularken, okul içinden kaynaklanan şiddet ve duygusal şiddet daha az ele alınan konulardır. Bunun sebebi duygusal şiddetin soyut ve ispatlanmasının zor olmasıdır. Ekinci (2019) her bir mobbing olayın kendine has yapısının

derinlikli bir şekilde araştırılmasının önemine vurgu yapar. Collins (2009) hiçbir teorisinin şiddet için bireysel güdülerin gerçekten nedenini açıklayamadığını vurgularken bunun sebebinin sadece şiddet güdülenmesinin farklı olması değil aynı zamanda şiddet girişimlerinin sonuçsuz kalması ve şiddet faillerinin çoğunun yetersiz kalması olduğunu da ekler.

Bu kısımdan sonra konuyla ilgili Türkiye’de yapılan araştırmaları daha sonra yurtdışında yapılan araştırmalar takip edecektir. Araştırma konusu eğitim sektörü dışında başka sektörleri de ilgilendiren bir konu olduğundan öncelikli olarak farklı sektörlerde ilişkili kavramlarla ilgili yapılan çalışmalar ve ilgi çeken kısımlar paylaşıldıktan sonra eğitimde yapılan araştırmalara yönelik araştırmaların sonuçları incelenecektir.

2.2 Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Türkiye’de Gerçekleştirilen Araştırmalar

Türkçe alanyazında eğitimde gerek öğrencilerle gerek öğretmenlerle yapılan duygusal şiddet ile ilgili araştırmalar sayıca azdır. Öğretmenler ile yapılan araştırmalar daha çok “Mobbing” ya da “Psikolojik şiddet” başlığı altında şekillenmiştir. Genel olarak örgütlerde ve iş ortamlarında ilişkili kavramlara yönelik çalışmalar daha fazladır.

Palaz, Özkan, Sarı, Göze, Şahin, Akkurt (2008) eğitim ve sağlık alanlarında hem özel sektör hem de kamu çalışanları ile yapılan araştırmalarında çalışanların eleştiri yoluyla, sözleri kesilerek, kendilerini göstermeleri engellenerek yüksek oranda psikolojik şiddete uğradığı sonucuna ulaşmışlardır. Failler en çok yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırma personelin psikolojik tacize uğramasında cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi ve alanın önemli bir fark ortaya koymadığı sonucuna ulaşmıştır. Önemli fark personelin faaliyet gösterdiği alan ve yaşla ilgilidir. Genç personel ve sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik tacize maruz kalma riskini daha fazla taşımaktadır. Gültekin ve Deniz (2016) kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptıkları araştırmalarında en çok mantıklı olmayan görev verilmesi ile en az iş arkadaşlarının iletişim kurmayı reddetmesi şeklinde mobbingin ortaya çıktığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmada da cinsiyet bazında genel bir farklılık görülmemiştir.

Asunakutlu ve Safran’a (2006) göre kamu sağlık kuruluşunda çalışanlar ile gerçekleştirilen çalışmalarında en fazla ortaya çıkan mobbing davranışlarından özgür ifadenin kısıtlanması davranışını, görevde yükselmede kısıtlamalar, alakasız görevlendirmeler takip ederken dışlanma, dalga geçilme, inanç ve kişisel görüşlerin zedelenmesi, kişiyi yıpratıcı sorumluluklar verilmesi ile eleştirme davranışları takip etmiştir. Çalışanların maruz kaldığı baskı, korkutma, yıldırma, kendilerine olan güvenlerini kaybettirme davranışları

ve bu maruz kalmanın devamlılığı ile oluşan yılmışlık işten uzak tutulma, zorla istifa etme ve çalışanların psikolojilerindeki tahrip en sonunda ise intihar etmeye kadar gidebilmektedir. Körükçü, Bulut, Tuzcu, Bayram & Öztürk Türkmen'in (2014) Leymann Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Türkiye uyarlaması çalışmasında sağlık alanında akademisyenlerle yürüttükleri çalışmada işteki kişinin itibarına, ilişkilerine ve akademik camiadaki duruşuna karşı yapılan zorbalığın kişinin yaşamının kalitesini yüksek oranda etkilediği belirtilmiştir.

Öztürk'ün (2019) yılında devlet üniversitesinde akademisyenlerin mobbing algıları ile tükenmişliklerinin demografik bilgilerle ilişkisini inceleyen araştırmada akademisyenler yüzde 50'den fazlası mobbing kurbanı olduklarını ve genelde yöneticileri- daha çok Prof. Dr., Doç. Dr., Dekan, Müdür, Bölüm Başkanları- tarafından mağdur edildikleri bulunmuştur. Akademik ünvanın yükselmesi mobbing uygulama ile doğru orantılıdır. Erkek akademisyenler kadınlardan daha çok mobbingi uygulayan taraftır. Mobbing kurbanlarının yüzde 50'den fazlası küçük gruplar tarafından mobbinge maruz kaldığını belirtmişlerdir. Oluşan bu şiddetin başlıca sebepleri kıskançlık, görünüş, bireysel başarıyken siyasal fikirler, girişimcilik ve sosyallik devamında gelmektedir. Örgütsel sebepler en ciddi olarak adam kayırma, yöneticilerin bilgi eksikliği ve örgüt yapısının hastalıklı olmasıdır. Mobbing kurbanları kendilerine yapılan bu davranışa karşı sessiz kalmışlardır. Öztürk aynı zamandan oluşan bu şiddetin sonuçları olarak işe gitmek isteksizliği, işten ayrılma düşüncesi başta gelmektedir. Çözüm yolu olarak psikolojik destek alma ve hukuki yollara çok rağbet edilmemiştir. Bunun sebebinin olayı ispat etmenin zor olması olabileceği belirtilmiştir.

Cevher ve Öztürk 2015'te iş ortamında kadınların birbirlerine yaptıkları mobbingi inceledikleri araştırmalarında mobbingin ülkemizde "işyeri tacizi" olarak ele alındığını vurgularken örgütleri de etkileyen bir hastalık olarak vurgularlar. İşyerinde oluşan bu şiddeti kadınlar açısından ele alan araştırma mobbing şiddetinin sebeplerini üç boyutta ele almışlardır. Bulgular ışığında görünüş ve güzellik birinci sebep, çekememe ikinci sebep ve rekabet içerisinde olma üçüncü sebep olarak ortaya konmuştur. Çalışma kadınların karşılıklı bir şekilde mobbing uygulamasının sebeplerinin bireysel ve duygusal tarafının daha yoğun olduğunu vurgulamıştır. Kadınların karmaşık ve duygusal durumları, kişisel hırsları, kıskanma halleri, büyütülme şekilleri, aileleri, kariyer durumları, toplumun sosyal ve kültürel yapısı, evli-bekâr olma durumu, sosyoekonomik durumları, aylık döngü içinde olma durumları gibi sebeplerden dolayı mobbinge başvurduklarının düşünülebile-

ceğini ortaya koymuştur. Çalışma mobbing davranışının tek bir cinsiyet içerisindeki yapısını inceleyerek eğitim alanında mobbingi, kadınlık boyutunu ve yönetim alanındaki kraliçe arı sendromunu ele alarak duygusal şiddetin farklı bir boyutunu ele almıştır. Fakat aynı zamanda bu tür bir mobbingin altında yatan sebeplerin davranış bilimlerine detaylı incelenmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Mobbingin oluşturduğu bu şiddetin sadece kurbanı değil aynı zamanda psikolojik ve maddi olarak mobbing içinde gerçekleştiği örgütü, kurbanın ailesini ve dolaylı yoldan toplumu etkilediğine de parmak basmışlardır.

Cögenli ve Barlı (2013) iş hayatında yaşanan psikolojik ve fiziksel şiddeti mobbing kavramı altında ele almıştır. Cinsiyet söz konusu olduğunda Cögenli ve Barlı'nın öğretim üyeleri ile yaptığı araştırmalarında kadın akademik personelin erkek olanlara oranla daha fazla saldırgan davranışlara maruz kaldığı ortaya konmuştur. Buna ek olarak aynı araştırma evli olmayan, akademik ünvanı daha düşük olan ve genç olan akademisyenlerin psikolojik şiddete daha çok maruz kaldığını ortaya koymuştur.

Yıldırma, mobbing, psikolojik şiddet, duygusal taciz ve duygusal şiddet kavramları birbirleri ile ilişki halindedir ve birbirinin yerine kullanılabilir. Duygusal şiddet konusu ise genellikle üniversite öğrencileri ile çalışılan bir konu olmuştur. Eskici, Tinkir (2019) üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmalarında öğrencilerin akranları tarafından duygusal şiddete uğrama durumlarını inceledikleri ölçek çalışmalarında duygusal şiddete maruz kalmayı düşük seviyede bulmuşlardır. Yaş ile birlikte farkındalığın arttığı ve bireylerin yaşantılarında tüm şiddet türlerinden duygusal olarak etkilendiklerini ama bunun çoğunlukla göz ardı edilmesinin hem bireyler hem de toplum için sonuçları olacağını vurgulamışlardır. Şad vd. (2019) mobbing aracı olarak ölçeği ve değerlendirme ölçeği geliştirdikleri çalışmalarında öğretim elemanlarının pedagojik yetersizliklerinin ölçeği ve değerlendirme süreçlerine yansiyarak üniversite öğrencilerinde baskı ve/ya cezalandırma olarak ortaya çıktığını, durumun sürekli hale gelmesinin psikolojik yıldırmaya dönüştüğünü öne sürmüşlerdir.

Öğrencilerle yapılan araştırmalar incelendiğinde 2008 yılında Çobanoğlu, Şentürk ve Kıran'ın lise seviyesinde yaşanan şiddetin nedenlerine odaklandıkları çalışmada öğretmen ve yöneticiler en çok medyanın, sınıf geçmenin kolaylaştırılmasının ve toplumsal adalet duygusunun zarar görmesinin öğrencileri şiddete yönlendirmekte olduğunu belirtmişlerdir. Ailelerin ilgisizliği ve iletişim eksikliğini de şiddete yönlendirmektedir. Araştırmanın yapıldığı yıllar göz önünde bulundurulduğunda o dönemde öğrencilerin af ile geçmesi vb. MEB politikalarının da öğrencileri şiddete yönlendirdiği araştırmaya katılanlar tarafından vurgulanmıştır. Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticiler, ailelerin

çocuklarıyla yeterince ilgilenmemeleri ve iletişimsizliğin onları şiddete yönettiğini belirtmektedirler. Çalışmada okul- aile işbirliği, aileyi eğitime, medyanın tesirinin azaltılması ve bakanlığın politikaları öğrencilerin şiddete eğilimini azaltıcı olarak görülmüştür. Hizmet içi eğitimlerin artması da bir başka çözüm önerisidir.

Öğrencilerle yapılan duygusal şiddet çalışmalarında duygusal şiddet pek çok davranış şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Aras vd. (2016) öğretmenlerin %45.2si ile ebeveynlerin %34.6sının “bağırıp çağırma” ile öğrencilere duygusal şiddet uyguladığını saptamışlardır. Öğrencilerle yapılan araştırmalar ışığında şiddet ve duygusal şiddet söz konusu olduğunda öğretmenler hem zarar verici hem de zarar gören taraf olabilmektedirler.

Öğretmenlerle yapılan çalışmalar ışığında Onbaş'ın (2007) eğitim örgütlerinde ilköğretim okulu öğretmenleri ile duygusal şiddeti incelediği nicel araştırmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde 17sinin duygusal şiddete maruz kaldığı ortaya konulmakla birlikte bu konunun daha fazla araştırılması tavsiye edilmiştir. Güven (2019) tez araştırmasında MEB'e bağlı olarak görev yapan devlet okulu eğitimcilerinin en az 6 ay ve en fazla 3 yıl boyunca mobbinge maruz kaldığını tespit etmekle beraber kurbanların maruz kaldıkları davranışlarda cinsiyet, okul türü, kıdem, branş, yaş ve medeni durumun bir fark yaratmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Kaya vd. (2015) ise kadın öğretmenlerin mobbing davranışına erkeklerden daha çok, 0-5 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin 5 yıldan fazla olan öğretmenlere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonuçlarını ortaya koymuştur. Farklı seviyelerde okulların hepsinde de mobbinge rastlandığı bulgusuna erişmişlerdir. Turhan (2014) ise ortaöğretimde çalışan öğretmenler ile yaptığı araştırmasında kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarında herhangi bir farklılık olmadığı, genç öğretmenlerin psikolojik şiddete daha az maruz kaldığı bulgusuna erişmiştir.

Ehi'nin (2011) ortaöğretim okullarındaki öğretmenler ile yaptığı psikolojik şiddet araştırmasında mobbing uygulayıcılarının en fazla müdür ve müdür yardımcıları olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise erkek öğretmenler kadınlara göre daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Ocak (2008) öğretmenlerin duygusal tacize ilişkin algıları tez çalışmasında biyolojik cinsiyeti erkek öğretmenlerin duygusal tacize daha çok maruz kaldığını, öğretmenlerden çalıştıkları okulun müdürün biyolojik cinsiyeti erkek olanların duygusal tacize daha çok maruz kaldığını belirtmiştir. 6-10 yıl arası ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip çalışanların duygusal tacize daha fazla maruz kaldığı bulgularına ulaşmıştır. Ocak örgütlerde yazılı kuralların azlığının ve iletişim sorunların duygusal tacizin sıklığını artırdığını vurgulamıştır.

Sağlam (2008) öğretmenlerin psikolojik şiddete bakış açısını araştırdığı çalışmasında ilkokullarda mobbing davranışlarının hem idareciler hem de öğretmenler tarafından uygulandığını bu saldırıların hem öğrencilere hem öğretmenlere hem de kuruma zarar verdiği bulgusuna erişmiştir. Demir ise (2018) ilkokulda görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerinin mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalma düzeyleri ile ilgili yaptığı nicel araştırmasında psikolojik şiddetin cinsiyet açısından önemli bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmış ve yıldırma davranışlarının cinsiyet fark etmeksizin artış gösterdiğini belirtmiştir. Yine aynı çalışma 29-34 yaş arası katılımcıların, bekâr katılımcıların psikolojik şiddete daha sık maruz kaldığını ortaya koymuştur. Çalışma aynı zamanda yöneticilerin öğretmenlerden daha çok mobbing gördüklerini de saptamıştır.

Akgül (2017) rehber öğretmenler ile yıldırma ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında itibara yönelik saldırıların erkek katılımcılarda daha yüksek çıktığı bulgusuna erişilmiştir. Evli olmayan katılımcılar evlilere oranla yıldırmayı daha fazla algılamaktadırlar. Araştırma saldırıları algılama konusunda lisans eğitimi alanların lisansüstü eğitim almış olanlara göre daha fazla algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş konusunda 20-30 yaş grubunun 41 yaş üzerine oranla kişisel yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırıları daha fazla algıladığı bulgusuna erişilmiştir.

Aydın (2009) psikolojik şiddetin “işyeri hastalığı” olarak tanımlandığını belirtirken aynı zamanda kendisi de örgütsel hastalık olarak tanımlar. Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeylerini incelemiş, en çok rastlanan davranışları birkaç boyutta inceleyerek aşağıdaki bulgulara erişmiştir:

İletişime Dayalı Davranışlar:

- ▲ Kendini göstermede kısıtlanma
- ▲ Sıklıkla söz kesilmesi veya umursanmama
- ▲ İmada bulunma, hal ve hareketlerle rahatsız edilme

Sosyal İlişkiler Kaynaklı Davranışlar:

- ▲ Göz teması kurulmaması ve iletişimden kaçınma
- ▲ Okul içi, toplantı esnası veya alınan kararlarda dışarıda bırakılması
- ▲ Sosyal etkinliklere çağırılma şekilden dışlanma

İtibara Saldırı İçeren Davranışlar:

- ▲ Önyargı ve negatif şekilde değerlendirme
- ▲ Çabanın ve başarının haksızca küçümseyerek göz önünde bulundurulması
- ▲ Birey hakkında dedikodu ile negatif söylemler oluşturma
- ▲ Dedikodu ile söylemler yayma

Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Saldırı İçeren Davranışlar:

- ▲ Yeteneğinin altında görevlendirme
- ▲ Özel ve önemli görevleri vermeme
- ▲ Mesleki yeterlilik sorgulama

Sağlık Açısından Tehdit Barındıran Davranışlar:

- ▲ Göz korkutma ile hafif şekilde psikolojik şiddet uygulama
- ▲ Fiziki ağır işler vererek zorlama
- ▲ Fiziksel şiddete dönük tehditler

İncelenen boyutlardan öğretmen ve yöneticilerin en çok karşılaştıkları davranışlar iletişim biçimi ile ilgiliyken bunu sosyal ilişkiler ve itibara yönelik psikolojik şiddet takip etmektedir. En az görülen psikolojik şiddeti ise sağlıkla ilgili saldırılar oluşturmaktadır.

Aydın (2009) özellikle iletişim boyunda ortaya çıkan ima ve jestlerle vuku bulan psikolojik şiddetin kadınlara yönetildiği bulgusuna ulaşmıştır. Erkek katılımcıların ise en çok karşılaştığı davranış biçimi kendini göstermeyi kısıtlama durumudur. Erkekler birçok davranışta kadınlara nazaran daha çok şiddete maruz kalırken kadınlar yüz yüze yapılan azarlanarak bağırma eylemleri ve cinsel tacize maruz kalma davranışlarına daha çok maruz kalmıştır. Yılmaz (2017) ise araştırmasında mesleki yıldırmanın kişiliğe yönelik yıldırma göre çok daha fazla olduğu bulgusuna erişmiştir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma maruz kalmaktadır. Aynı şekilde kişiliğe dönük yıldırma boyutunda öğretmenler uzman öğretmenlere, ortaokul öğretmenleri ilköğretim öğretmenlerine göre daha çok yıldırma maruz kalmaktadırlar. Hem mesleki hem kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda boşanmış öğretmenler evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma ile karşı karşıya kalmışlardır.

Özdere ve Terzi (2018) öğretmenlere yönelik şiddeti genel olarak ele aldıkları çalışmalarında okul içi şiddet mağdurlarının yalnızca öğrenciler olmadığını vurgularken eğitimin yapıtaşı öğretmenlerin de sık sık şiddet kurbanı olduklarını ve yabancı ve yerel basındaki haberlerden bu sebepten vefat eden öğretmenlerin de olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma bulguları erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha sık şiddete uğradıklarını ama cinsiyet değişkeninin şiddete uğrama açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık için yeterli olmadığını göstermiştir. Öğretmenlere yönelik okul şiddetini okul ya da çevresindeki okulla ilişkilendirilen bir sebep kaynaklı olarak belirtirken; uygulayıcının öğrenci, öğrenci velisi, başka birilerinin de olduğu grup şeklinde fiziksel, psikolojik,

maddi vb. zarar amacı güden fiziki, sözel, siber, cinsel, eşyayı hedef alacak şekilde oluşabileceğini belirtirler. Özdere ve Terzi (2018) araştırmalarında öğretmene karşı şiddeti dört başlık altında incelemişlerdir. Bunlar:

1.Fiziksel şiddet

- ▲ Hastanelik ciddiyette saldırılar (Bıçaklanma, ateşli silahla yaralanma, vb.)
- ▲ Ciddi olmayan saldırılar (İtme, kakma, yumruklama, vb.)
- ▲ Silah, bıçak vb. ile tehdit edilme
- ▲ Nesne fırlatma (Kitap, defter, taş vb. nesneleri fırlatma)

2.Sözel şiddet

- ▲ Küfür edilme
- ▲ Sözlü tehdit (“Seni öldürürüm”, “Seni şikâyet edeceğim” vb.)
- ▲ Gözdağı verilmesi (“Sonra görüşürüz”, “Çıkışta görüşürüz”, “Sen bekle” vb. psikolojik rahatsızlık vermeye dayalı sözler)

3.Eşyaya yönelik şiddet

- ▲ Eşyaya zarar
- ▲ Eşyayı çalma

4.Diğer (Cinsel ve siber)

- ▲ Cinsel (Farklı uygunsuz jestler, cinsel taciz, sözel ve davranışsal cinsel içerikli tavır ve davranışlar)
- ▲ Siber (Sosyal medya, internet gibi ortamlarda uygun olmayan yorul ve paylaşımlar, dedikodu vb.)

Araştırmada öğretmenlerin en çok sözel bir şekilde şiddete uğradığı en az cinsel ve siber saldırılara maruz kaldıkları bulgusuna rastlanmıştır. Öğretmenlere en az veliler saldırıda bulunurken öğrenciler saldırı konusunda başı çekmektedir. Şiddetin sıklığı ise çoğunlukla bir defaya mahsus olarak belirtilmiştir. En fazla 3 kez olarak bulgu elde edilmiştir. Bulgular erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran daha çok şiddete uğradığını bunun sebebinin toplumsal cinsiyette erkeklere yüklenen rolle ilişkilendirilerek şiddetin erkeklik göstergesi olarak görüldüğünden kaynaklı olma ihtimali üzerinde durulsa da cinsiyetin yine de bu durumu açıklamak için yeterli olmayacağını göstermiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunlarına göre daha çok şiddete uğramaktadır. Ama her cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda çıkan fark istatistiksel açıdan anlamlı ve yeterli değildir. Eğitim düzeyleri söz konusu olduğunda her düzeyden öğretmenin şiddet kurbanı olma potansiyeli olduğunu belirtmişlerdir.

Meslek liseleri ve büyük okullarda öğretmenler için daha tehlike teşkil eden bir durumdadırlar.

Yıldız (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ve psikolojik şiddet arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında psikolojik şiddet arttıkça motivasyonun düştüğü bulgusuna rastlamıştır.

Canbaz'ın öğretmenlerin psikolojik şiddet algısını farklı değişkenler açısından incelediği 2014 yılında gerçekleşen tez çalışmasına öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları düşük seviyede çıkmış bu da öğretmenlerin araştırmada yer alan psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmamış olabilecekleri ya da bu davranışları psikolojik şiddet olarak algılamadıkları şeklinde yorumlanmıştır.

Özdere ve Terzi (2015) şiddeti değerlendirme konusunda eğitim düzeyi, cinsiyet ve inanç gibi değişkenlerin toplumdan topluma değişiklik gösterebileceğini belirterek önemli bir noktaya değinmişlerdir. Öğretmenleri hedef alan şiddetin uluslararası literatürde önemli bir yer edindiğini buna karşın ulusal basındaki çalışmaların azlığı vurgulanmıştır. Türkiye'de öğretmenlere yönlendirilen şiddetin MEB'in tüm paydaşlarının ve politika yapıcılarının gündeminde olması gerektiği vurgusu bu noktada önem arz etmektedir.

Kaya vd. (2015) Türkçe ve yabancı literatürde mobbingin insan hakları ihlali olarak kabul edildiğini söylerler. Mobbingin öğretmenlerin hayat durumlarını ve eğitim kalitesini negatif yönde etkilediğini belirtirler. Eğitimin insan ilişkilerine etkisi sebebiyle nitelik ve nicelik olarak öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing vakalarını anlamının önemi vurgularlar.

Karakuş ve Çankaya (2012) öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddetin stres, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile ilişkisini inceledikleri çalışmalarında psikolojik şiddetin artışının stres ve tükenmişlikte artışa sebep olduğu, buna dayalı olarak iş ve yaşam doyumunun azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Güven (2019) eğitim kurumlarında ortaya çıkan mobbingin çalışanlar arasında olan dedikodu, ötekileştirme, yönetsel baskı, sendika farklılıkları kaynaklı kutuplara ayrılma, kurbanların başarılarını sindirememesi gibi durumlardan kaynaklandığını belirtir. Eğitim çalışanlarından oluşan mobbing mağdurları ile yaptığı nitel tez çalışmasında katılımcıların cinsiyeti, kıdem süresi ya da yaşı fark etmeksizin mobbinge maruz kaldığı bulgusuna, 2 görüşmecinin üç sene süresinde her iş günü, üç kişinin okul ortamı dışında da aynı saldırganlar tarafından mobbinge uğradığı sonucuna ulaşmıştır. Güven mobbing davranışlarının mağdurların çoğunda yapılan işin beğenilmemesi, devamlı eleştirilmesi

ve açık aramak olarak ortaya çıkarken azınlığında süt iznini haklarını kullandırmama şeklinde vuku bulduğu bulgusuna eri mi tir. Mağdurlar tehdit yolu ile söz kesme, azarlama ile karşı karşıya kalmışlardır. Sebepsiz açılan soruşturmalar çoğunlukta iken mağdurlardan ikisi sarı zarf almıştır. Mağdurların i  arkadaşları ile aralarının bozulmaya çalışılması, velilerin  oğretmenleri  ik yet etmeleri konusunda teşvik edilmesi, veli veya diğer çalışanlarla ileti imlerinin engellenerek dı lanmaya tabi tutulmaları gibi davranışlar söz konusudur. Mağdurların büyük çoğunluğun okullarında iki ayrı grup oluşmuştur: Mobbing uygulayıcılarını destekleyenler ve mobbinge uğrayanlar. Aslı olmayan durumlar, arkadan konuşma, aşağılayıcı lakaplar, kişinin kararlarını sorgulamak, dış g r n  le ilgili dalga geçme gibi davranışlar söz konusudur. Kurbanlar mobbinge uğradıklarını anladıkları ilk olarak bireysel çözümlere ba vurmu , saldırganlar ile iletişime geçip sorun   z leme-yince katılımcıların be i resmi olmayan şekilde üst birimlere ba vurmu  bu süreçte de yakınları ile görüşerek ya da avukata danışarak durumlarını paylaşma yolunu kullanmışlardır. Daha sonra araştırmaya katılan kişilerden yedisi Milli Eğitim Müdürlüklerine yazılı olarak  ik yette bulunmuş, bir tanesi ise ALO 170'e, başka biri ise il İnsan Hakları Kuruluna ba vurmu tur.

Türker (2020) mobbingin olumsuz etkilerinin tamamının değerlendirildiğinde politika belirleyicilerin konunun ortadan kalkması için önlem alması gereken çalışmalar yapması gerektiğini çalışması ile ortaya koymuştur. Güngör ve Potuk (2018)  oğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve sessizlik algılarını inceledikleri araştırmalarında mobbing ile ilgili  oğretmen ve yöneticilerin bilinçlendirilmesi gerektiğini,  oğretmenlerin sessiz kalmamaları gerektiği bunun gelecek nesillerin bilinçli olmaları açısından önemli olduğunu vurgulamışlardır. Eskici ve Tinkir (2019) duygusal şiddet negatif etkiler bıraktığından daha detaylı çalışılması gerektiğini belirtir. Duygusal  iddet ve kişide yarattığı fiziksel ve ruhsal etkileri göz ardı edilmemelidir. Hayatın her döneminde gizlice ortaya çıkabilmesi, soyutluğu ve kanıtlanabilirliğinin zorluğu duygusal şiddetin daha fazla çalışılması gerektirmektedir.  oğretmenler ve yöneticilerin yaşadıkları farklı kanallardan gelen şiddet onlar için zor olabilmekte ve kendilerini tükenmiş hissedebilmektedirler.  oğretmenlik mesleği toplulukların devamı açısından önem arz etmekte olan bir meslektir. Toplumların geleceğini yetiştiren  oğretmenler ve eğitim yöneticileri i  hayatlarında içinde bulundukları ilişkilerde sağlıklı bir ortamda görev yapmalılardır.

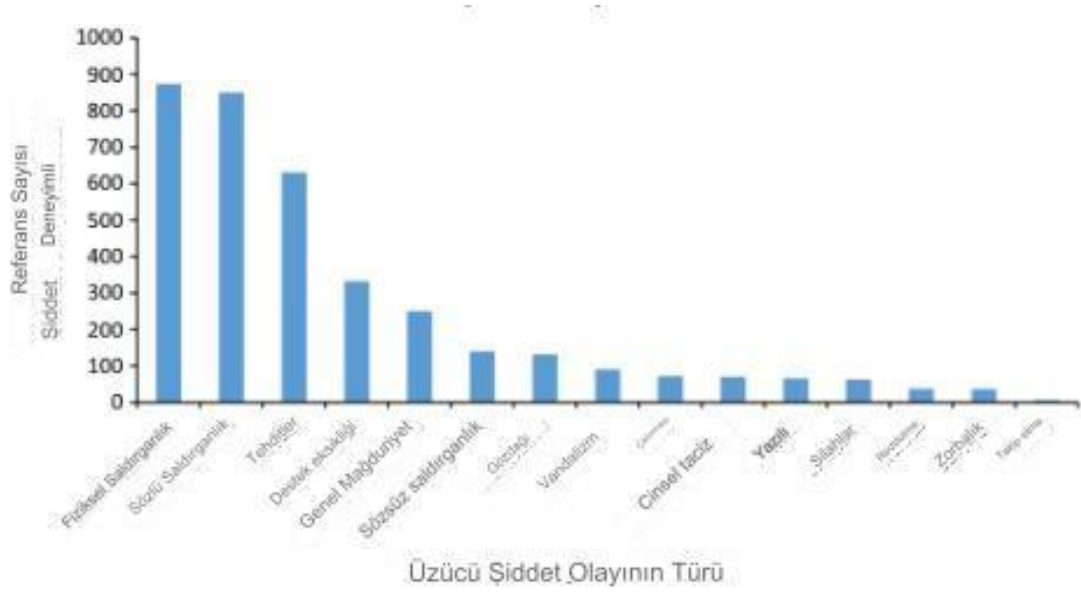
2.3 Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramlar Üzerine Yurtdışında Gerçekleştirilen Araştırmalar

Ekinci (2019) ülke dışında havacılık sektöründe ortaya koyduğu örnek olay araştırmasında yaptığı araştırmanın yapıldığı ülkede yasal boşluk olmasının mobbing ortamını kolaylaştırır hale getirdiği vurgusunu yapmıştır. Ayrıca kurbanların sendika üyesi olmaması, işletme içerisinde şikâyet mercii bulunmayışı kurbanları savunmadan yoksun bırakmaktadır. Bir başka sonuç ise yönetici pozisyonundaki kişilerin bulundukları mevkileri kayırmacılık ve fırsatçılık ile elde etmiş olmaları, bilgisizlikleri, deneyimsizlikleri, aldıkları kararların mevzuat dışı olması mobbing sebepleridir.

Tüm sektörlerde örgütleri sarmış olan duygusal şiddet eğitim sektörünü de diğer sektörler gibi ele geçirmiş ve aynı zamanda yurtdışında da kendine çok büyük bir yer edinmiştir. Buna rağmen öğretmenlere yöneltilen şiddete yönelimin öğrenciler arasındaki şiddete nazaran az çalışıldığını vurgulayan Reddy, Espelage, McMahon, Anderman, Lane, Brown, Reynolds, Jones ve Kanrich (2013) pek çok ülkede çok azının yayınlandığını da eklemiştir. Öğretmenlerle ilgili şiddet bağlantılı araştırma sayısı çok az iken, okuldaki diğer çalışanlar- yönetici kadro, personel kadrosu, güvenlik ekibi, okul psikoloğu, koçlar ve diğer bireyler- ile ilgili çalışmalar neredeyse yok denecek kadar azdır. McMahon, Peist, Davis, McConnell, Reaves, Reddy, Anderman ve Espelage (2020) okul içi şiddetle mücadeleyle içeren pek çok çalışma varken, öğretmene yöneltilen şiddet çok az çalışılan bir konu olduğunu vurgularken öğretmenlerin nasıl destekleneceği bilgisinin de sınırlı olduğunu belirtir. Aynı çalışmada 2.431 öğretmenin yaşadıkları şiddet türleri sırasıyla ve referans sayısıyla Şekil 2.3.'de görülebilmektedir. Olaylar sırasıyla fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, tehditler, destek eksikliği, genel mağduriyet, sözsüz saldırganlık, gözdağı, Vandalizm, hırsızlık, cinsel taciz, yazılı, silahlı, reddetme, zorbalık, takip etme şeklinde çoktan aza doğru gitmektedir. Failin en çok yöneticiler ve müdürler olduğu bulgusuna erişilen çalışmada Şekil 2.4.'de üstler tarafından maruz kalınan davranışlar görülebilmektedir. Destek eksikliği, gözdağı, sözlü Saldırganlık, tehditler, genel Mağduriyet ve zorbalık şeklinde çoktan aza gitmektedir.

Şekil 2.3.

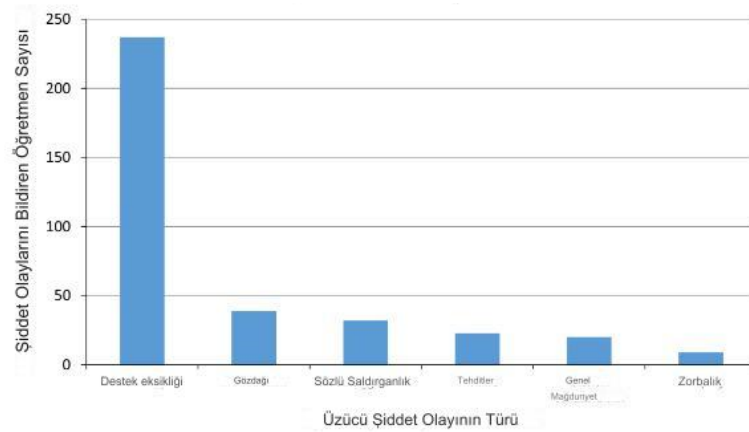
Öğretmenlerin Şiddetle İlgili Bildirilen Deneyimleri



Kaynak: McMahon, Peist, Davis, McConnell, Reaves, Reddy, Anderman, Espelage, 2020, s. 506

Şekil 2.4.

Yöneticiler Tarafından Öğretmene Yöneltilen Şiddet



Kaynak: McMahon, Peist, Davis, McConnell, Reaves, Reddy, Anderman, Espelage, 2020, s. 507

Okullarda öğrenciler arasında oluşan duygusal şiddeti ele alan Khan, Yaseenzai, Amanullah ve Amin'in (2020) öğretmenlerle gerçekleştirdikleri araştırmaları öğretmen yetiştirme programlarının oluşan duygusal şiddet için çare olabileceği yönündedir. Bu yönde programların yenilenmesi gerektiği düşüncesi ortaya atılmakla birlikte öğretmenlerin sosyal becerileri öğretmemesi öğrenciler arasında duygusal şiddeti arttırmaktadır denilmektedir. Benzer şekilde Pšunder, M. (2015) okullarda psikolojik şiddeti araştırdığı çalışmada öğrenciler arasında gerçekleşen zorbalık- araştırmada mobbing ve zorbalık aynı anlamda kabul edilmiş- davranışının artmasının sebebi olarak öğretmen yeterliliklerinin etkili olduğu bulgusuna erişilmiştir. Öğretmen kültürünün öğrenciler üzerinde şiddet davranışlarını arttırıp arttırmadığı, öğretmenlerin model olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Slovenya'da gerçekleşen araştırmaya ilkökul ve ortaokullardan 223 öğretmen katılmıştır. Bulgular öğretmenlerin zorbalığın farkında olduğunu göstermekle birlikte engelleme konusunda çekimser davrandıklarını ve öğretmenlerin bu konuda tüm paydaşlara görev düşmediğini düşünmesi açısından öğrenciler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Araştırma öğretmenlerin maruz kaldığı şiddeti incelememesine rağmen öğretmenlerin yeterliliklerin öğrencide şiddet davranışını arttırması açısından önem arz etmektedir. Zira çalışmada mobbing davranışının kurban açısından kadersel rolü ve aynı zamanda çocuğun gelişime katkı sağlayan eğitim kurumlarına önem verilmesi vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin de bu noktada rol model olduğu söylenmektedir.

Fox ve Stallworth (2010) Amerika'daki kentsel toplu okul sistemlerinde çalışan öğretmenler olağandışı şekilde yüksek seviyede stres faktörü olduğunu belirtirken bu faktörler içerisinde okul içi ve çevresi şiddet ve yönetim ve iş arkadaşları tarafından zorbalığa maruz kalma bulunmaktadır.

Moon ve McCluskey 2020'de 1.628 öğretmenin katıldığı Amerika'nın güneybatısında gerçekleşen çalışmalarında öğretmene yönlendiren şiddetin çok yüksek bir yaygınlığa sahip olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, araştırma bulguları öğretmenlerin öğrencilere belirsiz tavırlarının ve az yardımsever/ arkadaş canlısı tavırlarının önemli derecede öğretmen zorbalığı ile ilişkili olduğu bulgusuna erişilmiştir. Moon ve McCluskey deneyimleri içeren zorbalığı 5 türde ele almışlardır.

- ▲ Hırsızlık/mülke zarar
- ▲ Fiziksel şiddet
- ▲ Sözel taciz
- ▲ Cinsel saldırı

▲ Temassız saldırı ya da öğretmenin varlığında mala zarar verme

Sonuç olarak sözel taciz ve tehdit ile temassız saldırgan davranışların geçen bir yıl içerisinde en sık olanlar olduğu ortaya çıkarken; fiziksel ve cinsel saldırıların daha az yaygın olduğu ortaya konmuştur. Yine de neredeyse her 10 öğretmenden 1'i bu tip saldırılara geçen yıl içerisinde uğradığını belirtmiştir. Bu davranışlar öğretmenlerin de belirttiği gibi işteki performans, öğrenci güveni, okul güvenliği ve işi bırakma durumları ile ilişkili olarak sonuçlanmıştır. Moon ve McCluskey de çalışmalarında “öğretmen zorbalığı” sonucu ortaya çıkan durumun zarar verici, olumsuz sonuçlarına karşın, Amerika’da yapılan deneysel çalışmaların sayıca azlığını vurgulamışlardır. Araştırma bulgularından yola çıkarak üzerinde durulması istenen hususlardan biri özel eğitim öğretmenlerinin daha fazla kaynak ve desteğe ihtiyaç duymasındır.

Wilson, Douglas ve Lyon (2011) yılında Kanada'nın batısındaki British Columbia eyaletinde 731 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında önceki yılda gerçekleşen şiddet olaylarında katılanların yüzde 6'sının tehdit edilerek şiddete uğradığını ve yüzde 4'ünün fiziksel olarak silahsız saldırıya uğradığını, yüzde 1'inin ise silahla saldırıya uğradığını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerle yapılan araştırmalarda Zagreb’de ilkökul ve ortaokullardaki öğretmenler ile gerçekleştirdikleri 175 öğretmeni kapsayan ampirik çalışmalarında Lokmić, Opić ve Bilić (2013) 74,3% oranında öğretmenlerin yıl boyunca öğrencilerinden şiddet gördüğüne dair bulgulara erişmiş ve şiddetin bir kural olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak okul düzeyinin şiddete uğrama konusunda bir farkı olmadığı hem ilkökul hem ortaokul öğrencilerinin eşit düzeyde öğretmenlerine şiddet uyguladığı belirtilmiştir. Ayrıca erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla şiddete daha fazla maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi olarak öğrencilerin öğretmenin varlığı esnasında sıkı disiplin kaynaklı veremediği tepkiyi bu şekilde ortaya koymuş olabileceği üzerinde durulmaktadır. Örneğin öğretmenle ilgili uygun olmayan online içerik paylaşımı yapılması gibi davranışlar. Yaşla birlikte öğretmenlerin maruz kaldığı şiddetin azalmasını öğretmenin tecrübesinin artması ya da artık bu davranışlara karşı daha hassas duruma gelmesi ile ilişkili olabileceği belirtilmiştir. Teknolojinin gelişimi ile elektronik şiddetin de güncel bir fenomen haline geldiğini vurgulamıştır. Şiddet gören öğretmenlerin okulda üretici ve destekleyici olmayacağı ve bu öğretmenlerin sınıflarında güvenli ve olumlu bir ortam sunamayacağı belirtilmiştir. Araştırma öğrencilerin bu tip davranışlarının aile kaynaklı olduğunun öğretmenler tarafından belirtilmiştir. Aynı araştırma öğretmenlerin sistem ta-

rafından korunmasız bırakıldığını vurgulamaktadır. Reddy vd. (2013) inceledikleri 3 şiddet içerikli vaka çalışmasında örgüt yapısının ve yönetimin, meslektaşların desteğinin şiddeti azaltmak için önemli ve destekleyici olduğunu vurgulamışlardır.

de Ceballos ve Carvallo (2021) tarafından çalışabilme gücü ve şiddetin araştırıldığı, 525 anaokulu ve ilkokul seviyesinden çoğunluğunun biyolojik cinsiyeti kadın, genç, iş yükü fazla ve düşük gelirli olan öğretmenin katıldığı ve Brezilya'da gerçekleşen araştırmada öğretmenlerin yüzde 22.9'u fiziksel şiddete, yüzde 42.9'u sözel şiddete, yüzde 36.4'ü hırsızlık ya da soyguna, yüzde 7'si silahlı ya da silahsız aletle (bıçak, cam, vb.) saldırı ya da tehditle, yüzde 56'sı ise şiddetin herhangi bir şekline maruz kaldığını belirtmiştir.

Moon, Morash, Jang ve Jeong (2015) Güney Kore'de öğretmenlere uygulanan şiddeti araştırdıkları araştırmalarında öğrenciler tarafından sözlü şiddet ve temas içermeyen agresif davranışlara uğrayan öğretmenlerin neredeyse kurbanların üçte ikisinin biyolojik cinsiyetinin kadın olduğu, ortalama kurban öğretmenlerin 16 yıl tecrübeye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Chen ve Astor (2008) Asya kültüründe öğretmenlere yönelik öğrenci şiddetinin yaygınlığını ortaya koyan deneysel verilere dayalı ilk ulusal, 4.- 12. sınıf 14.000 Tayvanlı öğrenci ile gerçekleşen çalışmalarında şu sonuçları ortaya koymuşlardır. Bir sene içerisindeki davranışların ele alındığı çalışmada öğrencilerin yüzde 30.1 oranında en az bir saldırı eyleminde bulunduklarını belirtmişlerdir. Amaçlı olarak öğretmene karşı gerçekleşen psikolojik zarar verme amaçlı saldırı en yaygın olandır (%28). Diğer yaygın saldırı eylemleri küfür etme ya da sözel hakaret (%6.5), alay etme ya da tehlikeli şekilde oyuna getirme (%5.7) şeklindedir. Dövme ve tekmeleme (%1.2), nesne ile zarar verme (%1.2), tehdit ve aşağılama (%1) ve şantaj yapma (%0.6) en az yaygın şiddet şekilleridir. Sonuçlar öğrencilerin fiziksel olmayan şiddete daha çok meyilli olduğunu ortaya koymuştur. Şiddetlerin sebebi olarak öğretmenlerin mantıksız talepleri, adaletsiz davranışları, öğretmenle anlaşmazlık başı çekmektedir. Bazı öğrenciler cezalandırdıkları için, bazıları öğretmen tarafından tahrik edildikleri için, arkadaşları ile kavga ettikleri için ve üzgün oldukları için saldırgan bir tavra büründüklerini belirtmişlerdir. Faillerin çok az bir kısmı öğretmenin kolaylıkla zorbalık yapmaya uygun olduğu sebebini belirtmiştir. Araştırma sonuçları 4.sınıftan 9.sınıfa şiddetin artışında ve artışın devam ederek 10. sınıf meslek lisesi öğrencilerinde devam ettiğini göstermektedir. Genel olarak meslek liseleri öğrenciden öğretmene yönelen şiddet konusunda en yüksek orana sahip lise olmuştur. Farklı okul tür ve yapılarının şiddeti etkilediği söz konusudur. Araştırmacılar bulguların yaş, cinsiyet

ve okul türünün şiddete etkisinde Asya, Batı ve Orta Doğu kültüründe benzer eğilimli olduğunu vurgularken kültürler arası benzerlik ya da farklılıkları açığa kavuşturmak için araştırmaların genişletilmesi gerektiğini de vurgulamaktadır.

Alzyoud, Al-Ali ve Tareef (2016) öğretmenlere uygulanan şiddeti öğrencilerin bakış açılarıyla inceledikleri araştırmalarında öğrenciler tarafından öğretmenlere uygulanan şiddetin genel sebeplerinin öğretmenlerin kendisi, okul idaresi, okul çevresi, medya ve ailenin durumu olarak belirtmiştir. Ürdün’de gerçekleşen araştırma küreselleşmenin getirilerinin yol açtığı değişimlerden birinin okul şiddeti olduğunu vurgularken öğretmenlerin eylem ve uygulamaları öğrencilerin şiddet uygulama sebeplerindendir. Öğretmenlerin sıklıkla yorgun olması, soğukkanlılıkları ve idari işleri yüklenmeleri öğrencilere nazik davranmalarını ve onların sorunlarını çözmelerini engelleyebilmektedir. Öğretmenlerden kaynaklı diğer sebepler arasında gösterilenler öğretmenlerin düşük akademik ve eğitsel performansdır. Öğrencilere yeterli rehberliği ve psikoloji desteği verememektedirler. Aynı şekilde okul idaresinin öğrencilerin ihtiyaçları konusunda eksik kalması da öğrencilerden öğretmenlere yapılan şiddetin sebeplerinden olmuştur. Ürdün toplumunda öğretmenlere verilen değerın önemi vurgulanırken, öğretmenlere uygulanan şiddetin öğretim sistemindeki zorlayıcı problemlerden biri olduğu, resmi otoritelerin öğretmenleri destek-siz bıraktığı, bu desteklemenin ve buna ek olarak sorumsuz olan öğretmenlerin Ürdün toplumunda öğretmenin imajını zedelediğı belirtilmiştir. Şiddet vakaları saldırı, fiziksel güç, fiziksel veya psikolojik şiddet, vurma, yaralama ve tehdit edilerek yoksun bırakılma davranışlarını içermektedir.

McMahon, Reaves, McConnell, Peist, Ruiz ve Amerikan Psikoloji Derneğı Öğretmenlere Yönelik Sınıf İçi Şiddet Çalışma Grubu (2017) öğretmene yöneltilen şiddetin saldırganlarının sadece öğrenciler olmadığını aynı zamanda yöneticiler, veliler ve çalışma arkadaşları olduğunu vurgular. Okul içi şiddetin okul paydaşlarının hepsini etkilediğini ama araştırmaların daha çok kurban ya da saldırgan olarak öğrenciye odaklandığını belirtir. Araştırmalarında öğretmenlerin deneyimlerini ve yönetsel desteğı araştıran araştırmacılar öğretmenler en çok yönetim tarafından desteklenmemenin kendilerini üzdüğünü belirtirken buna çeşitli şekillerdeki şiddetin -sözel ve fiziksel- tehdit ve diğer saldırılardan gelen sindirmenin buna eşlik etmektedir.

Mobbing konusu eğitim de dâhil hemen hemen her alanda hâkimken, yurtdışında yapılan öğretmen ve şiddet araştırmalarında okul içi şiddetin genel anlamda öğretmenler bağlamında ele alınması gerektiğini vurgulayan güncel çalışmalar da yavaş yavaş alanda yerini almaktadır. Bu araştırmalarda zorbalık anlamına gelen “bullying” kelimesi dışında

“victimization” kelimesinin de sık sık kullanıldığı tespit edilmiştir. Victimization kelimesi zorbalık ve mağduriyet şeklinde Türkçeye çevrilebilmektedir.

2.4 Şiddet, Duygusal Şiddet ve İlişkili Kavramların COVID Pandemisi ile İlişkilendirildiği Araştırmalar

Amerikan Psikoloji Derneği (APA) 2020-2021 yılları kapsamında yaklaşık on beş bin öğretmen ve okul çalışanı (personel, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar ve yöneticiler vb.) ile yaptıkları online araştırmalarında COVID döneminde öğretmen ve okul çalışanlarına yapılan şiddeti McMahon, Anderman, Astor, Espelage, Martinez, Reddy ve Worrell (2022) incelemişlerdir. 50 eyalette gerçekleşen araştırma önce nicel daha sonrasında nitel olarak devam etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin üçte biri COVID süresince öğrenciler tarafından en az bir kez sözel şiddete ya da tehdite maruz kaldığını belirtmiştir. Sözel tehdit, siber zorbalık, yıldırma, cinsel taciz verilen örneklerdendir. Katılımcı yöneticilerin yüzde kırkıdan fazlası veliler tarafından sözel şiddet ve tehdite maruz kaldığını belirtmiştir. Bu durum öğretmenleri ve yöneticileri iş bırakma ya da başka yere geçmeye itmiştir. Çoğu okul uzaktan ya da harmanlanmış (hybrid) öğretim uygulamasına rağmen öğretmen ve okul personellerine karşı azımsanmayacak fiziksel şiddet olayı yaşanmıştır: Nesne fırlatılması, nesnelerin silah haline getirilmesi, fiziksel saldırı) vb. Tüm okul paydaşları yöneticilerden, çalışma arkadaşlarından, velilerden ve öğrencilerden gelen kayda değer sözlü ya da tehdite dayalı mağduriyetlerini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler COVID-19 döneminde öğrenci etkileşiminin azalması sebebiyle saldırganlığın azaldığını belirtirken, diğerleri bu saldırganlığın online ortamda arttığını belirtmiştir. Öğretmenler pandeminin siyasallaşmasının etkilerinin velilerden kaynaklı sözlü saldırı, yıldırma ve siber tacizde artışa sebep olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin öğrencilerden gördüğü saldırılar sözel, fiziksel, mülk temelli, cinsel saldırı, online, okula dönünde saldırının artması başlıklarında toplanırken; velilerden gördükleri saldırılar sözlü, yıldırma, taciz, siyasi temelli, siber zorbalık ve online olarak gruplanmıştır. Buna ek olarak meslektaşlarından sözel, taciz, siyasi temelli, zorbalık ve online saldırılara maruz kalan öğretmenlerin; idare tarafından maruz kaldıkları saldırıları ve kötü muamele desteklenmeme, yıldırma ve online olarak üç başlıkta toplanmıştır.

Yöneticilerin öğrencilerden gördükleri saldırılarda belirttikleri durumlardan bazıları şu şekildedir:

- ▲ Azalan öğrenci/sosyalleşme sebepli azalan saldırı
- ▲ Travma kaynaklı saldırı

- ⤴ Öğrencilerden saldırgan olanların muhtemelen okul kampüsüne dönemiş olması
- ⤴ Siber zorbalık, ırk-kökenli, kurallara uymama, vb.
- ⤴ Pasif agresiflik
- ⤴ Uygunuz içerik, küfür
- ⤴ Özel eğitim öğrencilerinden gelen saldırganlık

Yöneticilerin velilerden gördükleri saldırılarla ilgili tespitler şu şekildedir:

- ⤴ Veli saldırılarında COVID'den beri artış
- ⤴ Şikâyetler/ sözel saldırı



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Nitel araştırmacılar insanların deneyimlerini nasıl yorumladığı, dünyalarını nasıl inşa ettikleri ve deneyimlerine ne anlam yüklediklerini anlamak ile ilgilenir (Merriam& Tisdell, 2016: 6). Nitel araştırmalar kişilerin algılarını ortaya çıkarabilecek araştırmalardır.

3.1 Araştırma Deseni

Nitel araştırmalar sayesinde görüşülen kişilerin düşünce yapıları detaylı bir şekilde ortaya konulabilmektedir. Duygusal şiddetin anlaşılabilir yapısını kişilerin bakış açısından ortaya koymak ve şekillendirmek amaçlı nitel araştırma yöntemine yönelilmiştir. Punch' a (2014) göre nitel araştırmalardaki gelişmeyle sosyal araştırmaların siyasi yapıyı ve insan yapması olan bu araştırmaların bazı bir kısım söylemleri de içerdiği söylenebilir. Creswell (2013) nitel araştırmaları mecazen ince iplik, çeşitli renk ve dokuda farklı malzemelerden karışmış bir kumaşa benzetir. Bu kumaşı açıklanmanın kolay ve basit olmayacağını belirtir. Nitel araştırmayı bir araya getiren genellenmiş çıkarımlar ve yorumlayıcı çatı da aynı o kumaşın işlendiği tezgâh gibidir. Nitel araştırmalar sayesinde araştırılan kavramlar derinlemesine inceleyebilmekte, bu kavramlarla ilişkili faktörler ve bu kavramların alt boyutları ortaya konulabilmektedir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi yaklaşımına dayalı desenlerden olgu bilim kullanılmıştır. Olgu bilimi kullanan araştırmalarda veriler araştırmanın temel aldığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışarıya nakledebilecek kişiler ve gruplardan elde edilir (Yıldırım& Şimşek, 2018: 71). Olgu bilim çalışmaları birden fazla gerçekliğin öznelerin bakış açılarına dayanması yaklaşımını ön plana alır. Bir deneyim her bir birey için farklı anlamlara gelir (Ary, Jacobs& Sorenson, 2010: 31). Olgu biliminde amaç alınan en önemli şey bireyin dünyası ve bireyin o dünyaya yüklediği anlamlar olduğundan yaşantıların gerçekleştiği bağlam da önem arz etmektedir (Aydın, 2015). Olgu bilim türlerinden ise tanımlayıcı olgu bilim türü kullanılmıştır. Bu araştırmada da duygusal şiddet algısı dokuz öğretmen dört yönetici ile yapılan görüşmeler aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu noktada her bir katılımcının bireysel bakış açıları ve deneyimleri araştırılan kavramların derinlemesine incelenmesi ve anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

3.2 Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu 2022- 2023 eğitim öğretim yılında Türkiye’de Gaziantep ilinde Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin katılımı ile oluşturulmuştur. Öncelikle Şahinbey ilçesinde araştırma konusu ile ilgili öğretmenler tespit edilmiştir. Bu öğretmen ve yöneticilerin seçiminde ilk olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir (convenient) durum örnekleme kullanılmıştır. Bunun sebebi katılımcıların izin ve gizliliklerinin sağlanmasının daha mümkün olmasıdır. Buna ek olarak araştırmacının bilgi sahibi olduğu okullardan birinde son dönemde okul içi yaşanan olaylar bu okuldaki belirli öğretmen ve yöneticilerin seçilmesine sebep olmuştur. Daha sonrasında teorik doyumu sağlamak açısından kartopu örnekleme kullanılarak yeni katılımcılar bulunmuştur. Bu sebeple araştırma Şehitkamil ilçesini de kapsamına almıştır. Çalışmada gönüllülük esas alınmıştır. Kartopu örnekleme ile ulaşılan ve duygusal şiddete maruz kalan iki yönetici çalışmaya katılmak istememiştir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından bu noktada yöneticilerin kararlarına saygı duyulmuştur. Bu süreç içerisinde bu yöneticilerden birinin uğradığı duygusal şiddet sebebiyle istifa etme aşamasında olduğu bilgisine erişilmiştir. Araştırmaya dokuz öğretmen ve dört yönetici katılmıştır. Bu öğretmenler milli eğitime bağlı devlet okullarında görev almaktadır. Öğretmenlerden yalnızca biri ücretli olarak çalışmaktadır. Teorik doyuma ulaşıldığında araştırma sonlandırılmıştır. Katılımcıların gizliliklerini korumak açısından katılımcılara kod adlar verilmiştir.

Tablo 3.1

Katılımcıların Eğitim ve Mesleki Bilgileri

Katılımlara Verilen Kod Ad	Katılımların Eğitim Düzeyi	Katılımcıların Meslekte Geçirdiği Süre ve Pozisyonları
Akim*	Yüksek Lisans	Yönetici (9 yıllık öğretmenlik ardından 3 yıldır yönetici)
Arsal	Lisans	Yönetici (14 yıllık öğretmenlik ardından 3 yıldır yönetici)
Asena	Yüksek Lisans (Doktora öğrencisi)	Öğretmen (13 yıllık öğretmen)
Ceylan	Lisans	Öğretmen (3 yıllık öğretmen)

Katılımlara Verilen Kod Ad	Katılımların Eğitim Düzeyi	Katılımcıların Meslekte Geçirdiği Süre ve Pozisyonları
Doğu	Yüksek Lisans	Öğretmen (11 yıllık öğretmen)
Ede	Yüksek Lisans	Öğretmen (8 yıllık öğretmen)
Evren	Lisans	Öğretmen (3 yıllık öğretmen)
Feza	Yüksek Lisans (Doktora öğrencisi)	Öğretmen (4 yıllık öğretmen)
İkra	Yüksek Lisans	Öğretmen (15 yıllık öğretmen)
Kont	Lisans	Öğretmen (4 yıllık öğretmen)
Melodi	Lisans (Yüksek Lisans öğrencisi)	Yönetici (6 yıllık öğretmenlik ardından 2 yıldır yönetici)
Rafet	Doktora (2. Yüksek Lisansını yapmakta)	Yönetici (10 yıllık öğretmenlik ardından 9 yıldır yönetici)
Sofya	Lisans	Öğretmen (6 yıllık öğretmen)

**Katılımcıların gizliliğini korumak amaçlı katılımcılara kod adlar verilmiştir.*

Katılımcıların altısı lisans mezunu olup bunlardan biri yüksek lisans öğrencisidir. Katılımcıların biri doktora mezunu olup aynı zamanda yeniden yüksek lisans yapmaktadır. Katılımcıların altısı yüksek lisans mezunu olup bunların ikisi doktora öğrenimlerini devam ettirmektedir. Öğretmen olan katılımcıların meslekten geçirdikleri süre en az üç ve en çok on beş şeklindedir. Yönetici pozisyonundaki katılımcıların yöneticilik süreleri en az 2 yıl ve en çok 9 yıl arasındadır.

Tablo 3.2

Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Bilgileri

Katılımlara Verilen Kod Ad	Katılımların Biyolojik Cinsiyetleri ve Yaşları	Katılımcıların Medeni Durumları
Akim*	Erkek- 35	Evli
Arsal	Erkek- 39	Evli
Asena	Kadın- 35	Evli

Ceylan	Kadın- 30	Bekâr
Doğu	Erkek- 43	Bekâr
Katılımlara Verilen Kod Ad	Katılımların Biyolojik Cinsiyetleri ve Yaşları	Katılımcıların Medeni Durumları
Ede	Erkek- 33	Bekâr
Evren	Kadın- 29	Bekâr
Feza	Kadın- 35	Evli
İkra	Kadın- 37	Bekâr
Kont	Kadın- 27	Evli
Melodi	Kadın- 30	Bekâr
Rafet	Erkek- 45	Evli
Sofya	Kadın- 32	Bekâr

Katılımcıların beşinin biyolojik cinsiyeti erkek, sekizinin biyolojik cinsiyeti kadındır. Katılımcılardan yöneticilik görevi sürdürenlerin birinin biyolojik cinsiyeti kadın, üçünün ise erkektir. Katılımcıların beşinin sendikası olmakla birlikte sekizinin sendikası yoktur. Sendikası olan beş kişinin üçünü yöneticiler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşları 29 ve 45 yaş aralığındadır.

Akim 9 yıllık öğretmenlik mesleği ardından uğradığı Mobbing sebebiyle yöneticiliğe geçiş yapmış ve 3 senedir de müdür yardımcılığı görevini yürütmektedir. Arsal 14 yıl öğretmenlik yapmış ardından 3 yıldır da müdür yardımcılığı görevini sürdürmektedir. Asena 13 yıldır özel sektörde ardından ise devlette öğretmenlik yapmaktadır. Ceylan 3 yıldır ücretli öğretmen olarak çalışmaktadır. Doğu 13 yıldır devlette öğretmenlik yapmaktadır. Ede 8 yıldır öğretmendir. Evren 3 yıldır devlette öğretmenlik yapmaktadır. Feza 4 yıldır devlette öğretmenlik yapmaktadır. İkra 15 yıldır öğretmendir gerek özelde gerekse devlette çalışmıştır. Kont 4 yıllık devlet öğretmenidir. Melodi 6 yıl öğretmenlik yapmış son iki yılında müdür yardımcılığı görevini sürdürmektedir. Rafet 10 yıllık öğretmenli ardından 9 yıldır da müdür yardımcılığı görevini sürdürmektedir. Yönetici olma görevine geçiş yapmasında öğretmen olarak çalışırken kendi müdür yardımcısının öğretmenlere bağırmasının etkisi olmuştur. Sofya 6 yıldır öğretmendir. Özelden devlete geçmiştir.

3.2.1 Okul

Araştırmanın başlatıldığı okul Gaziantep'in Şahinbey ilçesinde sosyo- ekonomik açıdan farklı öğrencilerin bulunduğu bir Anadolu Lisesidir. Okul şehrin yeni gelişmekte olduğu ve insanların son birkaç sene içerisinde taşındığı bir bölgededir. Öğrencilerin başarı durumu da düşük düzeyde olmakla birlikte okula ortaokuldan sonra sınavlı ve sınavsız (adrese dayalı kayıt) geçiş mümkündür. Okul içerisinde kadrolu, sözleşmeli ve ücretli toplam 58 öğretmen ve 4 yönetici çalışmaktadır. Öğretmenler farklı bölgelerden gelmekte ve farklı özgeçmişlere sahiptirler. Veri çeşitliliği ve öğretmenlerin tanınır olması, araştırmacının pandemi öncesi ve sonrasında okulun durumuna ve okul içi yaşanan olaylara hâkim olması, okul içi yaşanan olaylar bu okulun seçiminde önemli bir rol oynamıştır. Okul uzunca bir süre gerek pandemi öncesinde gerek pandemi süreci ve sonrasında araştırmacı tarafından gözlemlenmiş ve okuldaki öğretmenlerin duygusal şiddete maruz kaldığı ayrıca pandemi süreci ve sonrasında okuldaki şiddet ve duygusal şiddet olaylarının artmış olduğu gözlemlenmiştir. Daha sonrasında tek bir okulun şiddeti ve duygusal şiddeti farklı açılardan ele almak için yeterli olmayacağı düşünüldüğünden çevredeki başka okullar araştırılmış ve eklenmiş aynı zamanda katılımcıların tavsiyeleri ile farklı okullardaki konu ile ilgili başka öğretmenlere ve yöneticilere erişilmiştir. Bu sebeple araştırma Şahinbey ve Şehitkâmil ilçesinde okulları kapsamıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmacılar göstergebilim, anlatı, içerik, söylem, arşiv ve fonemik analiz hatta istatistik, tablo, grafikler ve sayıları kullanırlar (Denzin& Lincoln, 2018). Araştırmada veri toplama aracı olarak nitel veri toplama araçlarından görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu yarı yapılandırılmış şekildedir. Yarı yapılandırılmış formlar esnektir ve sıraya bağlı değildir (Merriam& Tisdell, 2016). Bu sayede görüşmenin akışına göre soru eklenip çıkarılabilir. Bu formun ilk bölümünde katılımcılardan kendilerini kısaca demografik olarak tanıtmaları istenmiş, daha sonrasında görüşme soruları sorulmuştur.

3.3.1 Görüşme formu

Görüşmede kullanılacak görüşme formunda birinci bölümde demografik bilgilerden oluşan sorular, ikinci bölümünde ise görüşme soruları yer almıştır. Form toplamda demografik sorular hariç 24 sorudan oluşmaktadır ve yarı yapılandırılmış şekildedir. De-

mografik bilgilerle ilgili 9 adet soru bulunmaktadır. Sorular pek çok sonda sorusu ve alternatif sorular ile desteklenmiştir. Formun geliştirilmesinde alanyazındaki “mobbing, duygusal şiddet, psikolojik şiddet” ile ilgili çalışmalar ve ölçekler taranmış bunlar ışığında ilgili kavramlarla ilgili sorular oluşturulmuştur. Form öncelikle üç doktora öğrencisi ile görüşülmüş ve bir öğretmen ile pilot görüşme yapılarak denenmiştir. Ardından başka bir doktora öğrencisi ile tekrar gözden geçirilmiştir. Yapılan görüşme ve sorular değerlendirildiğinde bazı soruların çıkarılması, bazı sorulara ekleme yapılması ile şekillenerek son şeklini almıştır. Yapılan pilot görüşme araştırmaya katılmamış, araştırma dışı tutulmuş, soruların en son hali ise katılımcılara uygulanmıştır.

3.4 Verilerin Toplanması

Nitel araştırmalarda toplanan veri olgunun anlaşılmasına katkı sağlamalıdır, veri toplama problemin doğasına göre belirlenir (Gay, Mills& Airasian, 2012). Araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Şahinbey ilçesinde bir lisede çalışan katılımcıların gönüllü ve istekli katılımı ile çalışma başlamıştır. Daha sonrasında veri çeşitliliği sağlanması ve katılımcıların konu ile ilişkili başka katılımcılar önermesi ile çalışma Şahinbey ilçesindeki başka okullar ve Şehitkamil ilçesi de dâhil ederek genişletilmiştir. Görüşmeler öncesi katılımcılar bilgilendirilecek, gerekli izinler Gaziantep İl Milli Eğitimden alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze yapılmış, on iki katılımcının ses kaydı alınmış ve deşifre edilmiştir. Bir katılımcı ses kaydının alınmasını istemediğinden bu görüşmede not alma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların çoğu ile kendi okullarında boş zamanlarında görüşülmüştür. Görüşmelerle ilgili bazı noktalar aydınlatılması amacıyla bazı zamanlarda bazı katılımcılara telefon yolu ile sorular sorulmuştur. Katılımcılardan rahatsız oldukları bir durum olması halinde bunu araştırmacıya söylemeleri istenmiştir. Katılımcılara verdikleri bilgilerin araştırmacı dışında kimse ile paylaşılamayacağı ve gizliliğin korunacağı bilgisi verilerek rahat bir veri toplama süreci yaratılmaya çalışılmıştır. Araştırmacı araştırma süresince tarafsız bir şekilde davranmaya çalışmış, kendi duygu, düşünce ve deneyimlerinden arınmış bir şekilde katılımcıları yönlendirmeden hareket etme gayreti içerisinde bulunmuştur. Görüşme süresinde güvenirlilik sağlanması açısından katılımcıları yönlendirici durumlardan kaçınılmıştır. Araştırmada teorik doyuma ulaşıldığı hissedildiği zaman araştırma sonlandırılmıştır.

3.5 Verilerin Çözümlemesi

Veriler ses kaydı ve not alma şeklinde toplandıktan sonra analiz etmek amacıyla edinilen tüm veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle ses kayıtları transkriptlere dönüştürülmüştür. Not alma ile edinilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu dökümlerin farklı zamanlarda kontrolü araştırmacı ve iki doktora öğrencisi tarafından yapılmıştır. Bu şekilde geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler ışığında kodlamalar yapılmış, temalar ve içerik analizi ile alt boyut ve temalar belirlenerek çözümleme gerçekleştirilmiştir. Gerektiği noktalarda katılımcılarla arama ve mesajlaşma yoluyla söylemek istediklerine yönelik teyitler gerçekleştirilmiştir. Etik ilkeler göz önünde bulundurularak her bir katılımcıya bir kod ad verilmiştir. Temalar uzman görüşüne başvurularak görüş birliği güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Uzman incelemesi, derinlik odaklı veri toplama ile iç geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmacının rolü kendi duygu ve düşüncelerini “paranteze alarak” olguları değerlendirmek olmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Çalışmanın ana odak noktası duygusal şiddet olmakla birlikte şiddet, Mobbing, zorbalık gibi duygusal şiddetle ilişkili kavramlara yönelik öğretmen ve yöneticilerin bakış açılarını içeren bulgular çözümlenerek bu bölümde gerek tablolarla gerekse alıntılanarak sunulmaya çalışılacaktır. Başlıklar çalışmanın bulgularını en iyi şekilde sunma amacıyla oluşturulmuştur.

4.1 Şiddetin Tanımlanması

Çalışmanın en geniş bağlamda ilgilendiği kavram olan şiddetin katılımcılar tarafından tanımlanmasında ortaya çıkan kodlar Tablo 4.1.'de görülmektedir.

Tablo 4.1

Şiddetin Tanımlanması

Aşağılama
Ayrıştırma
Baskı altında hissetme
Fiziksel olarak can yakma
Fiziksel şiddet uygulama
Görmezden gelme
Görünür olmaması
Güçlünün güçsüze uyguladığı bir basınç, mahrum bırakma ve kendi himayesine alma
İnsanlara acı veren, üzen durum ve davranışlar
Karşılıklı iki kişinin birbirine uyguladığı sözel, fiziksel, duygusal ya da cinsel içerikli durumlar
Karşısına acı çektirecek ve değersiz hissettirecek bir tavır ve tutumlar sergileme
Kişinin canını sıkma (Maddi, manevi, bakışla, sözle, el hareketi ile)
Psikolojik olarak kanunu kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak insanların zayıf yönlerine kanun boşluğundan faydalananak yapılan şantaj
Psikolojik olarak ruhu uzun süreli zedeleme

Psikolojik şiddet uygulama

Sadece fiziki müdahale ve temas değil aynı zamanda sözsüz şiddet, psikolojik ve duygusal şiddet

Şiddet gören kişinin hisleri

Şiddet gösterenin vahşiliği, gaddarlığı, kötü kalpliliği

Yalnız bırakma

Yok sayma

Zarar görme

Zarar verme

Zayıf görüleni belli bir hedef doğrultusunda fiziksel ve duygusal olarak zorlamak

Zor durumda bırakmaya ve kötü hissettirmeye yönelik duygusal, fiziksel, psikolojik tavır ve davranışlar

Şiddetin kavramına yönelik ortaya çıkan kodlardan en çok söylenenler görmezden gelme, acı çektirme, zarar verme ve görme, zor durumda bırakma, zayıf görme kavramları olmakla birlikte önemli görülen tanımlamalar ile ilgili bazı alıntılar şu şekildedir.

Akim: “Şiddet sadece fiziki olarak bir müdahale değil. İnsanların birbirine karşı yapmış olduğu sözsüz şiddet olabilir. Yani yok saymak, görmezden gelmek... Karşıdakine acı çektirecek bir tavır sergileme... Karşıdakinin kendini değersiz hissettireceği tutumlar sergileme... Bunlar da bir şiddettir. Sadece fiziki müdahale olması gerekmiyor.”

Arsal: ““Mesela bir öğrenci grubunu ayırıştırma. Bir ödev, proje, yardım yapılacak kişileri ayırıştırma, görmezden gelme.”

Ceylan: “Zor durumda bırakılma olarak tanımlarım. Yani hem fiziksel olabilir hem psikolojik olabilir, baskı altında hissetmek...”

Evren: “Karşılıklı 2 kişinin birbirine uyguladığı sözel, fiziksel, duygusal ya da cinsel içerikli durumlar.”

Feza: “Şiddet kişinin zor durumda kalmasını sağlamaya yönelik fiziksel, duygusal, kendini kötü hissetmesine yönelik duygusal, fiziksel, psikolojik her türlü tavır ve davranışlar diyebilirim.”

Rafet: “Şiddet kendinize göre daha zayıf gördüğünüz... fiziksel anlamda değil bu duygusal anlamda da olabilir... Onu belli bir hedef doğrultusunda zorlamak, fiziki şiddet uygulamak, psikolojik anlamda duygusal anlamda şiddet uygulamak olarak...”

Sofya: “... psikolojik olarak düşünürsem aslında bir insanın ruhunu zedeleyebileceğini söyleyebilirim. Fiziksel olarak evet canını yakmasının dışında da hani o acının bir süre sonra geçebileceğini ama ruhun hala acıyabileceğini söyleyebilirim...”

4.2 Şiddet Türleri

Şiddetin alt temalarından birini oluşturan şiddet türlerine yönelik çıkan kategoriler ve ilişkili kodlar Şekil 4.1.’de gösterilmektedir.

Şekil 4.1.

Şiddet Türleri

Cinsel Şiddet (Cinsel Taciz)	Duygusal/ Psikolojik Şiddet (Baskı)	Fiziksel Şiddet	Maddi Şiddet
Manevi Şiddet	Otoriteden Gelen Şiddet	Sözel Şiddet	Sözsüz Şiddet

Şiddet türleri katılımcıların algılarına göre kategorilere ayrılmıştır. Bu kategorilerden fiziksel şiddet, cinsel şiddet, psikolojik/duygusal şiddet alanyazındaki genel sınıflandırmalarla uyum gösterirken, sözel şiddet ve sözsüz şiddet alt temaları da ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel sınıflandırmalarda daha az bahsedilen manevi ve maddi şiddet bir katılımcı tarafından özellikle vurgulanmıştır. Şiddetin uygulayıcısı tarafından ortaya çıkan otoriteden gelen şiddet de bir başka sınıflandırma başlığı olmuştur. Burada ortaya çıkan kategoriler katılımcıların şiddetin türlerine yönelik farklı bakışlarını ortaya koymuştur. Buna yönelik alıntılardan farklılaşan birkaç örnek şu şekildedir:

İkra: "...toplumda maddi, manevi olarak ikiye ayrılıyor ama şöyle bir şey var. Bence otoritenin uyguladığı şiddet diye de bir kavram var. Bu yeri geliyor anne oluyor baba oluyor, yönetici oluyor, kardeş oluyor derken dediğim gibi daha çok maddi manevi şiddetin yanında bu maddi, manevi şiddeti uygulayan bir otorite figürü bizi şiddete şiddetle tanııştırıyor bir şekilde... Yani şöyle söyleyeyim benim için yani benim kendi dünyamda şiddet gücünün güçsüze uyguladığı bir basınç. Bu duygusal olarak da olabiliyor, fiziksel olarak da olabiliyor. Ama günümüzde yasaların da korunmasıyla fiziksel olanı daha geride kalmışken duygusal olanı en azından bizim eğitim seviyemizde duygusal olanı ya da manevi diye adlandırdığımız kısım daha çok kullanılıyor... maddi şiddet eğitim camiası içinde değil de daha çok hani dışarıda dediğimiz gibi fiziksel temaslı olan veya maddi envanterlerin kullanılması mesela kocanın karısına para vermemesi. Bir şeyden mahrum bırakma. Mesela iki kişide bir eşya var, ortak bir kullanım var ama bunu insanca ortam kullanımında kullanmaktansa karşıdaki kişinin güçlü olanın onu kendi himayesine alması gibi."

Kont: "Ben ikiye ayırıyorum. Fiziksel ve psikolojik olarak ve psikolojik şiddetin daha ağır olduğuna inanıyorum."

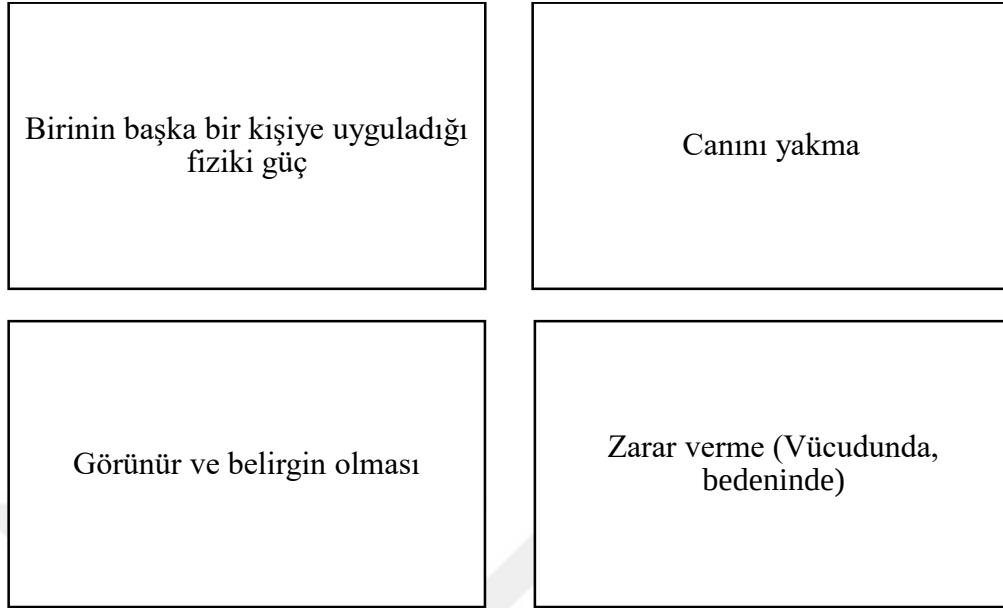
Sofya: "Cinsel... psikolojik... fiziksel... çalışma ortamlarında aslında çalışanların yine birbirine uyguladığı iş sahasında psikolojik şiddet olabilir... Öğrenci öğretmen ilişkisinde yine iki taraflı aslında fiziksel şiddet içerebilir yine bunun psikolojik boyutu da ortaya çıkabilir..."

4.3 Fiziksel Şiddet

Bu bölümde şiddetin türlerine yönelik davranışlar bağlamında fiziksel şiddet ile ilgili ortaya çıkan bulgular ile ilgili kodlamalar Şekil 4.2.'de görülmektedir.

Şekil 4.2.

Fiziksel Şiddetin Tanımlanması



Fiziksel şiddetin kavramının tanımlanmasının kapsamı daha dar olmakla beraber alıntılardan biri şu şekildedir.

Ede: “Fiziksel şiddet de daha çok bir kişinin başka bir kişiye uyguladığı fiziki güç diyelim. Ve daha çok hani belirgin şeyler olur... gözle görünür zararlar oluşabilir...”

4.3.1 Katılımcıların yaşadığı fiziksel şiddet olayları ve hissettikleri

Bu bölümde katılımcıların iş ortamında yaşadığı fiziksel şiddet içerikli olaylara yer verilmiştir. Katılımcıların onu hiçbir şekilde iş ortamında fiziksel şiddete maruz kalmamıştır. Katılımcılar duygusal şiddete oranla çok daha az bir şekilde fiziksel şiddet olaylarının içerisinde birebir bulunmuş ya da durumlardan dolayı yoldan etkilenmişlerdir. Katılımcıların biri itilme yolu ile veli tarafından fiziksel şiddete maruz kalmış, ikisi veli ve öğrenci arasında geçen olayda dolaylı yoldan fiziksel şiddete maruz kalmış, bir diğeri ise öğrencisinin olduğu yere sandalye fırlatması ile fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Olaylar bir defaya mahsustur. Katılımcıların çevrelerinde duydukları olaylar ya da yakınlarının başına gelen olaylar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Fiziksel şiddete doğrudan ya da dolaylı yoldan maruz kalan katılımcıların yaşadığı olaylar ve devamında olanlarla ilgili alıntılar şu şekildedir:

Akim: “Fiziksel olarak bir veli ile tartışmamız olmuştu... Bir itişme durumu... O da hani çok ciddi bir şey değil ama fiziksel olarak o sayılabilir... Geçen veya önceki yıld, hatırlamıyorum. Bir öğrencinin dayısıyla bir burada bir tartışmamız olmuştu. Öğrenci okuldan kaçtığı için velisi de endişelenmiş başkaları tarafından zarar göreceğini düşünerek öğrencinin. Okula gelmişti. Öğrenciyi bulamadığı için sinirlendi. Öğrenciye müdahale etmek istedi. Ee fiziki olarak... Onu engelleyince bize müdahale etti bu defa veli... Öyle bir tartışmamız, itişmemiz oldu o kadar... Resmi olarak bunu tabi mahkemeye suç duyurusunda bulunduk... Mahkemeye gittik, şikâyetçi olduk kendilerinden. Daha sonra süreç nasıl oldu bilmiyorum. Mahkeme karar verecek buna... Süreci takip etmiyorum artık bilmiyorum. Daha sonra gidiş geliş yapmamak için mahkemede kamu davasına dönüşünce biz şikâyetimizden vazgeçtik... Kamu bizim adımıza takip ediyor... Yani fizikselde ilk anda anlamadım. İtişme o arbede sırasında. Daha sonra kamera görüntülerinden yani aslında itişme deyince de onun daha çok ittiğini fark ettim. Hatta vurma eyleminde olduğunu fark ettim... Bu tabi insanı değersiz hissettiriyor. Burada iş yapmaya çalışıyorsunuz. Öğrenci için, veliler için... Hak etmediğinizi düşündüğünüz bir muamele olduğu için insan kendini değersiz hissediyor... Kötü hissediyor. Birkaç gün moralman da çok bozuktur. Olaydan sonra... 10 şeydi yani belki bir iki hafta sürmüştür toplamda onun psikolojik etkisi. O fiziki itişmenin. Tabi daha sonra geçti ama hani. Yapılan muameleyi hak etmediğinizi düşündüğünüz için bu olayı yaşıyorsunuz.”

Kont: “... öğrencilerle ilgili de şöyle bir durum olmuştu bir kere okulumu, sınıfımı bıçaklı veliler basmıştı... öğrencimi almak istediler ben de öğrencimi vermedim... çözdük... sonra müdürüme bunu söylediğimde alışmanız gerekiyor hocam burası böyle bir bölge diyebiliyorlar... ve bu bıçaklı kişiler müdürün odasından benim yanıma gelmişler... güvenlik açısından çok sıkıntıdayız...”

Melodi: “Fiziksel anlamda şahsıma yapılan bir şey olmamıştı ama bir bir defasında bir öğrencimi bir veli ben dersteyken hani saldırmıştı mı desem işte çocuğu boğazlayacaktı nerdeyse onları ayırırken bir durum yaşamıştım. İş hayatımda başka fiziki anlamda bir sıkıntı yaşamadım... öğrenci onun çocuğunu dövmüş o da çocuğunu savunmak amaçlı... ve aday öğretmendim o zaman daha yeni öğretmenken ne yapacağımı şaşırmıştım ondan da direkt müdür yardımcısı

mıza söylemiştim ama çok sıkıntılıydı yani... şikayette bulunduk, gereken işlemler yapıldı... ben müdür yardımcısına söyledim, müdür yardımcısı da zaten disiplin kuruluna sevk etti... o zaman veliyi sakinleştirmiş ve halletmiştim mevzuu...”

Sofya: “özel okulda çalışırken... akıllı tahtaya bir şey olduğunda, bilgisayara bir şey olduğunda o kadın idarecimiz müdür yardımcımız tarafından hani lafla, sözle yani çocuk gibi azarlanacağımı da o zaman bildiğim için onun tedirginliğiyle öğrencime dokunma, yapma... diye ben ona sesimi yükselttiğimde... sinirlendi çünkü öfke sorunu varmış... sandalyesini kaldırıp yani böyle üzerime doğru atmaya çalıştı... tam olarak bana değil ama olduğum yere doğru fırlatmaya çalıştı. Diğer arkadaşları onu tuttular... babası bir avukattı, siyasi belli bağlantıları da vardı... kurucumuz tarafından sen sesini çıkartma... üstü örtbas edilmişti... Ürktüğüm fiziksel olarak hani bana bir zarar vereceğini düşündüğüm bir öğrencim olmuştu... O öğrenci de birkaç hafta sonrasında artık nasıl sakinleştirildi nasıl karar verildi, ikna edildi bilmiyorum. İşte özür dileme girişimleri oldu ailesi tarafından veli geldi işte okula çiçekler falan... Tabi ki bunların hiçbirisi size o sırada iyi gelmiyor ya da olayı kendi içinizde kapatıyorsunuz... o tedirginliğiniz geçmiyor.”

4.4 Duygusal Şiddet

Şiddetin türleri bağlamında ortaya çıkan ve çalışmanın ana odak noktası olan duygusal ve/veya psikolojik şiddet üzerine ortaya çıkan kodlamalar Tablo 4.2.’de görülmektedir.

Tablo 4.2

Duygusal Şiddetin Tanımlanması

Adaletsizlik
Ağır şeyler söyleme
Aşağılama
Bağırma
Baskı kurulması ve uygulanması (psikolojik)/ Mobbing
Bir kişinin yaptığı davranışın diğer kişilerde negatif duygular uyandırması
Dışlama

Duyguların ve davranışların hor görülmesi
Duyguların ifade edilmesine izin vermeme
Ekarte etmek, pasifize etmek
Engellenme
Fiziksel anlamda herhangi bir zarar vermeyen, sağlığa zarar vermeyen ama mental olarak yoran, üzen, acı veren durumlar
Görmezden gelme
Gözle görünür zararlar olmaması
Hakaret
İkili ilişkilerde duyguları yıpratması
İnternet üzerinden taciz, laf söyleme, kaba bir şekilde birbirine yürüme ile kişisel alanların ihlal edilmesi
Kişinin karakterine ve değerlerine uygulanması
Kişinin kendinde zarar oluşturması, iç dünyasında tahribat oluşturacak tutum ve davranışlar
Kişinin zayıf yönlerini ön plana çıkarmak
Kötü duruma maruz bırakma
Kötü hissetmesine sebep olma
Küsme
Laflarla ve bakışlarla irrite etme
Olumsuz etki yaratma
Ortamdan uzaklaşmasını sağlama
Özgüvenini yıkma
Psikolojik olarak yıpranma
Ruhsal ve kişide daha büyük etkiler yaratan (duygusal, olumsuz etkiler)
Ruhu zedelemesi
Sessiz kalma, cevap vermeme
Sözel taciz
Takdir edilmeme
Tersleme
Yakın ve samimi olduğunu düşündüğün birinin bilinçli olarak samimiyete uygun davranmaması, incitecek davranışlar sergilemesi, değersiz hissettirecek davranışlar
Yapılan şeylerin eleştirilmesi

Yıldırma

Yok sayma

Zor durumda bırakma

Duygusal şiddetin kavramının tanımlanmasında baskı ve kötü hisse yönelik kodlar ön plana çıkmaktadır ve alıntılardan bir kısmı şunlardır.

Aseha: “Duygusal şiddet deyince bence hani karşımdaki kişinin yaptığı davranışın bende negatif duygular uyandırmasını beklerim. Yani duygusal şiddet bence öyle bir şey... En çok mesela benim rahatsız olduğum insanların küsmesi, kendilerini ifade etmek yerine küsmesi bence çok büyük bir duygusal şiddet. Ya da laflarıyla hani bir şeyleri söyleyip irrite etmeleri o da yine farklı bir duygusal şiddet olabilir... İnsanların sözel olarak taciz edilmesi ya da işte internette mesela şu an hani insanlar birbirlerine yine laf söylüyorlar. Herkes kaba bir şekilde yürüyor birbirine hani hakkı varmış gibi kişisel alanların ihlal edilmesi de bence bir duygusal şiddet...”

Ede: “Psikolojik şiddet ise daha çok ruhsal ve kişide daha büyük etkiler yaratan... daha çok duygusal, olumsuz etkiler diyebiliriz.”

Evren: “...engelleme, baskı kurma, söylemlerle alakalı olan bir durum duygularımı ifade etmeme izin vermeyen zamanlar...”

Feza: “Duygusal şiddet biraz daha kişinin psikolojik olarak kendini kötü hissetmesine yönelik davranışlar, tutumlar... kişinin iç dünyasında aslında tahribat oluşturabilecek her türlü tutum, davranış diyebiliriz.”

İkra: “Kişinin... zayıf yönlerini ön plana çıkarmak mesela bir arkadaşınız çok iyi hitabet sahibi değildir bunu ona söyleyerek veya hissettirerek kendi eksiklikleri üzerinden onu kötü hissettirebilirsiniz.”

Kont: “Duyguların hor görülmesi, davranışların hor görülmesi, takdir edilmeme, sessiz kalma, adaletsizlik... mesela... ben size bir şey söylüyorum ve siz benim argümanıma cevap vermiyorsunuz. Sessiz kalmanız yani cevap vermemeniz. Karşılıklı münakaşaya veya bir tartışmaya dönüştürmemek de bir aslında şiddet bence susması bir tarafın kavga esnasında veya konuşma esnasında...”

Melodi: “Aslında fiziki anlamda herhangi bir zarar vermeyen hani sağlığınıza zarar vermeyen ama insanı mental anlamda yoran, üzen, acı veren durumlar duygusal şiddet diye düşünüyorum... Duygusal şiddet dediğimiz zaman işte bağırması kişinin, yani terslemek gibi...”

Rafet: “Psikolojik anlamda baskı yapmak karşı tarafa... bu da bir aslında işkence yöntemi gibi karşımıza çıkıyor... onu ekarte etmek, pasifize etmeye yönelik olarak psikolojik anlamda yapılan baskı, şiddet olarak tanımlıyorum... birini yok saymak...onu dışlamak... yıldırım... söylemlerdeki böyle rahatsız edici şeyler...bu bakışlar bile olabilir. Yapmış olduğunuz bir bakış bile karşı tarafta irrite edici bir boyuta ulaşabilir. Söylemiş olduğunuz söz yine karşı tarafı duygusal anlamda onun üzerinde baskı kurmanıza neden olabilir. Bunların hepsi bence duygusal şiddetin türevleri olarak... karşınıza çıkabilir diye düşünüyorum.”

Duygusal şiddetin tanımlanmasına ortaya çıkan kodlardan genel tanımlamalardan iş ortamına kayan bazı tanımlar ayrıca tablo haline getirilmiştir.

Tablo 4.3

Duygusal Şiddetin Tanımlanmasının İş ve Okul Boyutu

Amirin zor durumda bırakması, işini güçleştirmesi, zorlaştırması
Arkadan konuşma
Aşağılama
Birey, insan ve çalışan olduğu unutulurak sözle ya da küçümseyici bakışla davranışlarda bulunulması, duygusal zedeleme, acı çekmesine neden olma
Bir öğretmen veya bir idarecinin bir öğretmen üzerinde uyguladığı işine engel olma, işini yapma isteğini kırma
Genellikle üst yöneticilerin öğrencilere karşı suçlayıcı, hakaretvari, gerizalı gibi söylemler ile konuşması, anlayıp dinlememesi (Okul ortamı)
Hakaret
Mobbing
Selam vermeme
Sinirli bakma
Statüsel olarak baskınlık kurma
Yapılan şeylerin eleştirilmesi
Yöneticilerin statülerini art niyetli kullanması
Zaten yapılacak işle ilgili yap denmesi, kurala uygun yapıyor olunan şeylerin tekrar söylenmesi (İş ortamı)

İş ve okul ortamı ile ilgili olan alıntılar şu şekildedir.

Arsal: “Duygusal şiddet genellikle üst yöneticilerin öğrencilere karşı suçlayıcı konuşmalar, anlayıp dinlemeden hakaretvari, gerizekalı gibi söylemler duygusal şiddet konumuna girer.”

Ceylan: “Yani baskı uygulanması Mobbing dediğimiz, ondan sonra yapabileceğim aslında ya da yapacağım işle alakalı yap denmesi olabilir. Hâlihazırda yaptığım şeylerin eleştirilmesi olabilir. Yani kuralına uygun yaptığım şeylerin zaten yapıyor olduğum şeylerin bana tekrar tekrar söylenmesi...”

Ede: “Birinin mesela mesleki anlamda da düşünürsek kendi mesleğim anlamında da düşünürsem bir öğretmenin veya bir idarecinin bir öğretmen üzerinde uyguladığı psikolojik yani duygusal şiddeti de düşünebiliriz. Yani işine engel olma veya işini yapma isteğini kırma diyelim ya da yöneticilerin veya idarecilerin kendi ego-sunu tatmin etmek için veya o statüyü art niyetli kullanarak ya öğretmende o statüyü daha fazla hissettirme ve öğretmende psikolojik, duygusal... şiddet oluşturalıyor.”

Feza: “... zor durumda bırakma durumları olabilir mesela amirinin, işte işini güçleştirme, zorlaştırma... psikolojik şiddet durumlarına girebilir. Genelde hakaret, aşağılama, baskınlık kurma kişinin statüsel olarak, işini zorlaştırmaya yönelik çalışmalar hani biraz Mobbinge de giriyor aslında bu.”

Melodi: “Mesela bir öğretmen bir öğretmenin yanından geçerken selam vermemesi bile benim için bir duygusal şiddettir. Yani sonuçta yüz yüze bakıyor, onun yüzüne baka baka selam vermeden geçiyor ya da ona karşı sinirli bir bakışı ya da ona karşı arkasından konuşur vs.”

Sofya: “... iş boyutunda bakarsak... bir birey ya da bir çalışan olduğunu unutarak davranışlarda bulunmak. İnsan olduğunu aslında unutarak karşıdakinin davranışlarda bulunmak duygusal olarak karşı tarafı zedeleyebilir. Yani bu bir söz olabilir, küçümseyici bir bakış olabilir. Bunların hepsi karşıdaki insanın aslında canını sıkmasına, üzülmesine ve kendi içerisinde aslında acı çekmesine neden olabilir.”

Duygusal şiddetin tanımlanmasında Mobbing kavramı da birkaç kez kullanılmakla birlikte ilerleyen iki bölümde katılımcıların Mobbing ve zorbalık kavramları ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

4.5 Mobbing

Bu bölümde Mobbing kavramı ile ilgili ortaya çıkan kodlar tablo haline getirilmiş ve alıntılar eklenmiştir. Mobbing, duygusal şiddet, psikolojik taciz ve işkence kavramları az da olsa birbiri ile ilişkilendirilmekle birlikte bağırma, baskı, engelleme, üstünlük, zorlama, zorlaştırma kavramları duygusal şiddet gibi Mobbing başlığı altında kod olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.4

Mobbingin Tanımlanması

Bağırma
Baskı/ Baskı kurma
Bıktırma& Usandırma
Bir işin yapılacakken yapılamaması
Çalışma ortamında kişinin iş yapmasını engelleyecek, zorlaştıracak ve huzurunu kaçırarak fiziki ya da psikolojik rahatsız edici tavır ve davranışlar
Dikey olması/ Üstten alta gelmesi/ Hiyerarşik olması (amir, yönetici, idareci)
Duygusal olması
Duygusal şiddet
Farklı muamele (Yakın olanı olmayandan ayırıcı)/ Ötekileştirme
Görevi kötüye kullanma
Güçlüden güçsüze yönelik olması
Güç dengesi olması
İsteklerini gerçekleştirmeye çalışma
İstenmeme
İş ortamında gerçekleşmesi
İş yapamayacak duruma getirme
Kişiyi kaçırmak için ön çaba
Psikolojik işkence/ taciz
Sistematik olması
Sözel olması
Sözel şiddet
Üstün görme
Yatay ya da düşey olması (öğretmenden öğretmene, çalışanların birbirine)
Yıldırma

Zorla iş yaptırmaya çalışma

Zor durumda bırakma

Mobbingi tanımlarken bir katılımcı tarafından Mobbingin dikey ve yatay oluşu, hiyerarşik oluşu, sistematik oluşu ve yıldırma olarak tanımlandığı da belirtilmiştir. İlgili alıntılar şu şekildedir.

Akim: “Mobbing yani çalışma ortamında bir kişinin iş görmesini çeşitli şekillerde engellemek. Yani bu fiziki olabilir psikolojik olabilir. Rahatsız edici tavırlarla, davranışlarla bir şekilde çalışma huzurunu kaçırmak. Aslında kişiyi kaçırmak... Kaçırmak için bir ön çaba olarak düşünüyorum ben.”

Arsal: “Mobbing ona bir baskı uygulama onu işinden bıktırma, usandırma, iş yapamayacak bir pozisyona getirme...”

Aseha: “... bir idarecinin bir öğretmene ya da bir öğretmenin diğer bir öğretmene belki hani velinin... sözel olarak, duygusal olarak şiddet uygulaması...”

Doğu: “...üst kademedeki...kişilerin...yetkilerini kötüye kullanarak yani mesela onlar üzerinde ne yapmasıdır mesela... herkesin programı çok güzel cıncık gibidir yani ama senin iki saat var dört saat boşluk vardır bu tip şeylerdir... farklı muamele yani kendi tarafına... kendine yakın hocalara...kendisine etliye sütlüye karışmayan, yani kul olan”

Ede: “Yani daha çok duygusal şiddet olarak tanımlayabiliriz aslında mobbing dediğimiz kavramı. Daha çok mobbing kavramı iş hayatında gerçekleşiyor aslında. Üstteki idareci veya yöneticilerin daha çok çalışanlar üzerinde yarattığı baskı. İsteklerini gerçekleştirmelerini sağlamaya çalışma...”

Evren: “Amirin ya da yöneticinin çalışanlarına uyguladığı baskı...”

Feza: “Mobbing de işini zorlaştırma diyebiliriz. İş yaşamında kişilerin amiri tarafından ya da hani diğer kişiler tarafından işini yapmayı engelleyecek her türlü davranış...”

İkra: “Mobbing deyince şunu düşünüyorum güçlü olanın güçsüze uyguladığı gücünü hissettirerek uyguladığı baskı.”

Melodi: “...ben projelerle uğraştığım için... gittiğimiz okulun müdürü kendi iki öğretmenini çağırıyor. İngilizce öğretmenini getirdi oturttu... hemen...bu ikisi proje yazmak zorundadır Mobbing uyguluyorum demişti...yani orada kendince espiyle karışık hani onlara iş yaptırmaya çalıştı. Mobbing de böyle bir şey...”

zoraki bir şekilde istenmeyen işleri, görevi olmayan işleri bazen de ya da kişinin görevidir ama hani yapılabilecek iş vardır yapılmayacak iş... birinci dersi var bir de son dersi var araları boş... bana göre bu da bir Mobbing. Çünkü öğretmeni zor durumda bırakıyor... hep aynı öğretmen hep aynı durum. Yapılabilecekken yapılmaması bunlar bence Mobbing..."

Rafet: "... bu işte yatay da olabiliyor, düşey de olabiliyor, dikey de olabiliyor...genelde işyerinde, örgütlerde, kurumlarda amirin maiyetindekiler ya da astın üste ya da yatay anlamda da birbirlerine karşı uygulamış oldukları psikolojik taciz mi diyelim psikolojik işkence, yıldırma bu şekilde tanımlayabiliriz diye düşünüyorum..."

Sofya: "Böyle söyleyince bile daralmış hissettiriyor... Baskı kurması aslında üzerinde..."

4.6 Zorbalık

Zorbalık bağlamında ortaya çıkan kodlar Tablo 4.5’de görülmektedir ve bazı alın-
tılara yer verilmiştir.

Tablo 4.5

Zorbalığın Tanımlanması

Akran zorbalığı (genç, ergen)
Alay etme
Bağırma
Baskın olanın olmayana söylediklerini dayatma çabası
Belli sebeplerden dalga geçme ve aşağılama (Etnik köken)
Çevre zorbalığı
El kol hareketi
Fiziki güç gerektirmesi
Fiziksel zorbalık
Göz devirme
Güce, güç dengesine gerek olmaksızın kasten ve haksızca maddi ve manevi rahatsız edilme, kötü hissettirilme
Herkese uygulanabilmesi

Her türlü ortamda gerçekleşebilmesi
İstenmeyen zorla bir şeylerin yaptırılması/ İstenmeyene maruz bırakılma
Kişiyi köşeye sıkışmış hissettirmek
Kötü davranma
Lakap takma
Omuz atma
Öğrenciler arasında geçmesi
Sözel zorbalık
Şiddet (Fiziksel, Psikolojik)
Yetişkinler arasında geçmesi
Zor duruma düşürme amaçlı güç kullanma

Zorbalığın tanımlanmasında ortaya çıkan kodlardan akran zorbalığı, çevre zorbalığı ve sözel zorbalık zorbalığın türlerini oluştururken zorbalık aynı zamanda fiziksel ve psikolojik şiddetle benzer anlamda kullanılmıştır. Kötü davranışlar, bağırma, aşağılama, zorlama, zor durumda bırakılma gibi davranışlar duygusal şiddet ve mobbingde de kullanılmıştır. Zorbalığı fiziksel şiddetle ilişkilendiren tanımlamalar ise fiziksel olması ve el kol hareketleridir. Bunun dışında zorbalığın tanımlanmasında ortaya çıkan herkese uygulanabilmesi ve her türlü ortamda ortaya çıkabilmesi farklılaşan tanımlardandır.

Akim: " Zorbalıkta mobbinge yakın aslında. Zorbalıkta fiziki olarak da güçlü olmak gerekiyor yanılmıyorsam mobbinge göre. Tabi bazı mobbing uygulayanlar aynı zamanda zorba olabilir. Fiziki olarak da güçlüdür. Farklı güçleri olabilir. Yani yakınlık var bu anlamda."

Arsal: "Akran zorbalığı, çevre zorbalığı... Zorbalığı her ortamda yapabilirsiniz... genç, ergen kişiler..."

Asena: "... ben üstüme de zorbalık yapabilirim ya da bir akranıma, bir yaşıtıma da yapabilirim..."

Ceylan: "Yani istemediğim şeylerin bana yaptırılması. İstemediğim durumlara maruz kalmak..."

Doğu: "... mobbingin ilerisinde onda fiziksel şiddet de giriyor gibi..."

Evren: "...sözel zorbalık ya da fiziksel zorbalık... alay etme gibi bir durum yoksa ya da el kol hareketi tarzı bir durum yoksa lakap takma gibi bir durum yoksa bu zorbalık olmaz diye düşünüyorum."

İkra: “Zorbalıkta şu var. Güce gerek yok yani kasti olarak birinin sizi haksız olarak sürekli maddi ve manevi rahatsız etmesi. Mesela atıyorum çay içiyorsunuz. Hiçbir karşınızdaki kişiyle hiçbir bağlantınız yok size sürekli şunu diyor. Çay zararlıdır ve sizin o anki zevkinizi mahvediyor mesela bence bunun gibi bir şeydir zorbalık... o kişi sizi maddi ve manevi olarak kötü hissettirmek istiyordur. Ve o hissettirmek için elinden geleni yapar mesela yürürken omuz atar falan filan. Ama burada bir güç dengesi yoktur bence...”

Kont: “... öğrenciler aklıma geliyor... benim göz devirmem de bir zorbalık bakkarsak. Benim daha çok öğrencilerin birbirine yaptığı... fiziksel özellikleriyle dalga geçmesi veya onları aşağılamaları belli sebeplerden ötürü özellikle... farklı etnik kökenlerin olduğu bir okuldayım. Birbirlerini etnik kökenlerinden dolayı aşağılamaları bir zorbalık benim için.”

Melodi: “...genelde hep öğrenciler açısından zorbalık diyoruz ama tabi ki bu yetişkinler için de geçerli. Kişilerin birbirlerine kötü davranması, bağırması, şiddet uygulaması...”

Rafet: “... bir toplum içerisinde bir grup içerisinde biraz daha baskın olan karakterin kendi söylemlerini diğerlerine dayatma çabası olarak değerlendiriyorum ve bunu da daha çok yani psikolojik ve fiziksel anlamda birine şiddet uygulayarak yapma çabası olarak görüyorum açıkçası ve grup içerisinde dominant olan bir tip bunu çok kolay bir şekilde yapabilir elinde güç de varsa eğer.”

Sofya: “...aslında kişiyi böyle köşeye sıkışmış hissettirmek.”

Görüldüğü üzere duygusal şiddet, Mobbing ve zorbalık kavramları belli noktalarda iç içe geçik vaziyette olmakla birlikte farklılaştıkları noktalar da bulunmaktadır.

4.7 Katılımcıların Yaşadığı Duygusal Şiddet Olayları

Bu bölümde katılımcıların yaşadığı duygusal şiddet olayları verilmiştir. Bu olaylardan çıkan duygusal şiddet kodları tablolastırılmıştır. Bazı katılımcılar birden fazla noktada duygusal şiddete maruz bırakılmıştır. Katılımcılardan biri hariç hepsi duygusal şiddet olaylarına farklı şekillerde maruz kalmıştır. Duygusal şiddete maruz kalmadığını belirten katılımcı ise görüşme içerisinde çalışmaya katkı sağlayacak paylaşımlar yaptığından araştırmaya dahil edilmiştir. Alt temalar ve başlıklar katılımcıların konumları ve deneyimlerine göre şekillendirilmiştir.

4.7.1 Yönetici konumundaki katılımcıların yönetici konumundayken yaşadığı duygusal şiddet ve hissettikleri

Araştırmaya katılan yönetici konumunda katılımcıların dördü de müdür yardımcılığı görevlerini sürdürmektedir. Katılımcıların ikisi yöneticiyken duygusal şiddet olarak hissettikleri durumlardan bahsederken diğer iki katılımcı yönetici konumunda duygusal şiddet davranışlarına maruz kalmadıklarını belirtmiştir. Bu durumlara yönelik açıklamalardan duygusal şiddet içerikli aktarımlar şu şekildedir.

Akim: "...benzeri bir davranış var. Yani şöyle yani idareci olduğun zamanda belli bir sorumluluğa sahip olduğunu düşünüyorsun... O sorumluluk alanına müdahale ettiği takdirde işini yapamadığını veya yetersiz olduğunu hissediyorsun veya hissettiriliyor... Evet, yani... Bir sorumluluk alanı verilmiş size. Siz o sorumluluk alanında iş yapmanız gerekirken birileri yani sözdeki amir veya müdür niye böyle yapıyorsun ya da benim bilgim olmalı şunu şöyle yapman lazım diyerekten tekrardan söylüyorsa işinizi yapamadığınız hissine kapılardan ee kendinizi kötü hissediyorsunuz tabi ki."

Melodi: "... müdür yardımcısıyken olan bir şeyi anlatayım. Müdür yardımcısıyken ... bir öğrencim... okul kıyafeti giymemişti... görünce öğrenciyi kızdım... baktım çocuk ikinci gün bir daha aynı şekilde geldi... Ben de bu defa veliyi aradım... Veli çocuktan beter. Bütün çocuklar giyiniyor da sen sadece bizim çocuğumuzu görüyorsun da... ben dedim ki okul kıyafeti zorunlu okulumuzda... biraz açıklama yaptım, baktım açıklama anlayacak bir durumda değil dedim ki okulumuza gelin...bağırıp çağırıyor... En son dedi ki sizin adınız ne hocam sizin adınız ne hani böyle şikâyet mi edecek napacaksa. Ben de dedim adım şu... benim bir de eşim gelir, eşimin bir de erkek arkadaşları onların hepsi birlikte gelirler hani böyle sanki saldırıya geliyorlarmış gibi... ha geldiler mi gelmediler tabi... sadece tehditti yani... biraz tırstım gelirler diye ama gelmediler çok şükür...Bir keresinde de lisede idareciydim şimdi ortaokuldayım. Lisedeyken de telefon kullanımı yasak... öğrencilerden telefonu yakaladığımızda velisi geldikten sonra veriyoruz. Velisi geldikten sonra işte telefonu istiyor verdim. Sonra bir iki gün sonra yine telefon yine aynı çocuk...yine aynı veli... ilk ikisi arası biraz vardı. Üçüncüsünün arası çok yok...yine aynı veli... çok sert davrandı yani veli öğrencinin yanında bir de. Tabi ben de kendi çapımda... kendi ağırlığımı korumaya çalışıyorum ama bir yandan da bir tırsıyorum... Bağırıp, çağırdı yani ve öğrencilerin içerisinde...Zaten bizim arkadaşlar da gördü hemen müdahale ettik adam hani ceza verilirken

adam kaçtı gitti. Biz de sonra üstüne düşmedik yani. Bağırması, çağırması burada hani benim moralimi gerçekten bozdu. Bence bu da bir duygusal şiddet diye düşünüyorum.....Gerçekten tehdit oluyor hani velilerden. Ben en çok da velilere şaşıırıyorum. Biz öğrencilerin iyiliği için uğraşırken....yakın zamanda evlenicem müdürüm mesela özellikle yıllık iznim var... DYK kursunda İngilizce öğretmeni yok o yüzden de beni mesela bırakmıyor... yazın açılacak destekleme ve yetiştirme kurslarına katılmak için zorluyor beni. Bu da aslında bir Mobbing ve hani eğer bu yaza katılmazsam sene içerisindeki kursu da vermeyiz diyor...”

Yukarıdaki iki katılımcının anlattığı olaylarda katılımcılardan biri üstleri tarafından “yetersiz ve işini yapamıyormuş hissettirilme” ile “sorumluluk alanına müdahale edilmesi” ile karşı karşıya kalmışken diğeri veliler tarafından iki farklı olayda “tehdit” ve “bağırma” davranışlarına maruz kalmıştır. Ayrıca amiri tarafından “zorlama” ve “tehdit” davranışlarına maruz kalmıştır.

Bir başka katılımcı yönetici konumunda duygusal şiddete maruz kalmadığını şu şekilde belirtmiştir.

Arsal: “Ama idareciyken karşılaşmadım... Beklenti fazla olunca ... karşılayamayınca bu tür durumlar oluşabiliyor. Meslek lisesindeki işler... daha fazla iş yükü fazla... işler gecikince sorunlar olabiliyor... bu durumlar klikleşmeye sebep oluyor... Yöneticiden değil de, üstler tarafına... Sistemden kaynaklı...”

4.7.2 Tüm katılımcıların öğretmenken yaşadıkları duygusal şiddet

Bu bölümde öğretmenlerin yaşadıkları duygusal şiddet olayları onları bu şiddete maruz bırak kişiler göz önünde bulundurularak verilecek ve olaylardan çıkan kodlar tablolarla sunulacaktır.

4.7.2.1 Amirlerden gelen duygusal şiddet

Katılımcıların amirlerinden yani üstlerinden gördükleri duygusal şiddet olayları detaylı bir şekilde alıntılanmıştır. Amirler kimi zaman müdür kimi zaman müdür yardımcısı olabilmektedir. Katılımcıların bir kısmı birden fazla farklı amirle farklı kurumlarda duygusal şiddete defalarca kez maruz kalmışken, diğeri bir kısmı tek bir amirle farklı olaylarda duygusal şiddete maruz kalmıştır. Bu bölüm içerisinde özellikle katılımcıların duygusal şiddet olarak düşündükleri olaylar kodlanmış ve olay örgüleri alıntılanmıştır.

Tablo 4.6*Amirlerden Gelen Duygusal Şiddet*

Açık arama
Alakasız şeylerden bahsetme
Baskı hissi
Cezalandırılma
Ders anlatma şekline müdahale etme
Dersi kontrol etme
Ders programında ayrıştırma
Dikte etmek
Dinlememe
Ek dersi kesmekle tehdit etme
Eleştirilme
Emeğin görmezden gelinmesi
Engelleme (İşi, kafanın rahat oluşunu engelleme)
Eşyalarını izinsiz aldırma
Gereksiz görevlendirme
Görmezden gelme
Hakaret etme
İstediklerini yaptırma isteği
İş bıraktırmayla ilgili aba altından sopa gösterme
İşini zorlaştırma
Kişiyi değil başkasına cevap verme
Kovar gibi davranma
Kölesiymiş gibi davranma
Kötü ders programı yapma
Lafı değiştirme
Mobbing
Motivasyon düşürme
Negatif duygular uyandırma& Rahatsızlık yaratma& Kötü hissettirme
Nöbet vermeme
Okul grubundan atma
Öğrencilerle görüşmesini engelleme

Özel hayatla ilgili hadsiz, rahatsız edici sorular

Pat diye sınıfa girme

Rencide etme

Rezil etme

Saygısızca söylemler ve saygı gösterilmeme

Selam almama

Sesini yükseltme& Azarlama& Bağırma& Sert çıkma

Ses tonu, konuşma tarzı, üslup ve tavırlar

Sorulara cevap vermeme& Konuşmama

Statü kullanarak isteklerini yaptırma& Otorite kurma çabası

Suçlama

Şaka yollu aba altından sopa gösterme

Tehdit etme

Tersleme

Üzerine yürüme

Yalnızca kendi konuşma

Yetersiz hissettirme

Yok saymak

Yolunu, yönünü değiştirme& Arkasını dönüp yürüme

Yukardan bakma

Zorlama

Akim: "...yok saymak, görmezden gelme, sorulara cevap vermeme... Yani evet tartışma ya da bir konuşma için gittiğin zaman konuşmama, yön değiştirme eee topu taca atma diyelim hani alakasız şeyden bahsetme... Şakayla karışık aba altından sopa gösterme dediğimiz yöntemler, bunları yaşadık... Okul müdürü ve müdür yardımcısı... Yani gayet makul bir şekilde konuşmaya gidiyorsunuz, konuşmuyor. Hiç konuşmuyor. Yolunu çeviriyor. Yani lafı değiştiriyor... müdür... Yani alakasız şeyden bahsediyor veya müdür yardımcısı... Siz soru soruyorsunuz. Size değil başkasına cevap veriyor."

Arsal: "Öğretmen olarak bazı öğretmenlere çok güzel ders programı verilirken bazılarına bol pencereli... Bunlar da bir noktada ayrıştırmaya girer. Seni tanı-mıyor bilmiyorlar. Yeni gelmiş biri acemi... Bunları öğretmenken yaşadık..."

Aseña: “Mesela en son çalıştığım kurumda farklı bir kuruma geçmek istemiştim görevlendirmeyeyle orada okul idarecim güzel bir şekilde vedalaşıp ayrılmama izin vermeden beni okul grubundan attı mesela. Sonra ben vedalaşmak için odasına gittiğimde döndü arkasını yürüdü. İşte ne bileyim sınıfıma karnemi vermek istedim en son gündü. Öğrencilerimle vedalaşmama izin vermedi. Dolabımdan izinsiz eşyalarımı, karnelerimi aldırttı. Ya bunların hepsini beni duygusal olarak yıpratmak için yaptığını düşünüyorum. Evet, bana sözel olarak hiçbir şey söylemedi. Fiziksel olarak bir şiddet uygulamadı ama bence çok yıpratıcı ve kırıcı bir davranıştı yaptığı... Okul Whatsapp grubumuz var oradan hani benim öğretmen arkadaşlarıma hoş çakalın ben başka okula geçiyorum dememe dahi izin vermeden direkt beni attı gruptan... yaklaşık 3 yıl çalıştım. İdarecimizin bana ve farklı öğretmenlere karşı bu tarz davranışları çok sık çünkü kendisi bir şeyleri hani duygusal şiddet uygulayarak çözebileceğini düşünen bir insan bana göre. İnsanlarla bireysel olarak konuşup kibar bir şekilde halledip yapıcı olmak yerine böyle sesini yükselterek işte insanları rencide ederek, bir şeylerle tehdit ederek genelde çözmeye çalışıyor. Mesela nöbettesiniz insanlık hali lavaboya gitmişsinizdir ama o an o oradan geçerken siz yoksunuzdur ve sizi bulamadığı için hiçbir şekilde neredeydiniz hocam diye sormadan direkt azarlar, rezil eder. İşte bir kere başıma şöyle bir şey gelmişti. İstiklal Marşı töreni bitmişti, ben okula girmiştim. Direkt üstüme yürüdü. Hocam biliyorsunuz bu bir suç değil miden başladı saydı saydı saydı sonra ben dedim ki yalnız benim dersim 2.dersti ben erken geldim. Özür dahi dilemeden konuyu kapattı. Yani idarecimi gördüğümde sürekli şöyle hissediyorum ya da beni aradığında. Acaba bir suç mu işledim yine beni neden rahatsız ediyor. Yine ne mesaj geldi hani hiçbir zaman aaa beni ne konuda müdürüm takdir edecek ya da güzel ne oldu paylaşalım değil de hep bende negatif duygular uyandırıyor açıkçası varlığı.”

Ceylan: “...önceki yöneticimin görmezden gelmesi olabilir. Selam vermemizi istediği halde kendisinin bu selamı almaması ya da odasında birebir görüşme yaptığımızda kesinlikle dinlemeyip sadece kendisinin konuşması ve hani onunla konuşmaya iletişime açık olduğuma bile pişman olduğum durumlar oldu... Müdür beyin ısrarla bizden bizim selam vermemizi istemesi ve karşılığında selamımızı almaması durumunda selam vermekten vazgeçtim. Bana protokol kuralları gereği selam vermek zorunda olduğumu söyledi. Ben de şey yapmadım yani

oralı olmadım çünkü protokol gereği olmasının dışında hani normal insan ilişkileri anlamında da birbirimize selam verebilmeliyiz ama verdiğimde almıyorsan ben de vermekten vazgeçerim. Ama bunu ısrarla şey yapmıştı. Bana dikte etmeye çalışmıştı. Bu durumda bana gerekeni yapabileceğini söyledim hani hakımda tutanak tutabileceğini de söyledim. Ama hiçbir şey yapmadı. Haricinde ders programı meselesi... KPSS'ye de hazırlandığımdan hani en azından bir günüm boş olabilir ya da bir gün sabahım bir gün öğleden sonram boş olabilir gibi bir program talep ettiğimde asla yerine getirmede. Meslek lisesinde çalışıyordum. Meslek hocaları önceden kendi programlarını istedikleri gibi belirlerler orada. Geri kalan boşluklara da idareye yakın olan hocalar maalesef düzgün bir programa sahipken gerisi öyle salla sallamasyon... demek istiyorum. Gerisi de böyle olduğu kadarıyla yani. Mesela o okulda 10 saat ders vardı. 10 saatim okulda geçerken atıyorum toplam ders saatim işte 6 saat, 4 saat gibi. Beni kesinlikle mağdur edecek bir program. Defalarca kez söylediğim halde bu kadar çok öğretmen varken böyle bir programı yapamayacağını söylemişti ama program yapan idareci değiştiğinde kesinlikle istediğim saatte girip istediğim saatte çıkabiliyordum yani bunun benim şahsımla ilgili olduğunu o zaman anladım. Hani okulun imkânları ya da öğretmen sayısının fazla olması dolayısıyla değil şahsım adına bir... düzenleme söz konusu imiş... Müdür bey yapıyordu programı onun tarafından buna maruz kaldım... O okulda 2 yıl çalıştım. Toplamda 4 dönem yani 3 dönem boyunca sürdü. Son dönem müdür başyardımcımız program yapmaya başlayınca ben ona maruzatımı bildirdim ve benim istediğim gibi bir program olabildi... Geçştirecek cevaplar, kendisinin haklı olduğuna dair bu kadar çok öğretmen varken herkesin istediği programın olamayacağını söylüyordu. Herkesin istediği programın olamayacağını ben de biliyorum ve fakat bazı özel durumlar vardır ve ona yönelik bazı öğretmenleri diğerlerinin de şeyiyle, onayıyla kayırabiliriz diye düşünüyorum kayırmaksa tabi... Öncelik verebiliriz diye düşünüyorum.”

Doğu: “... bundan önceki okulumda... okul idaresi... Mobbing uyguluyordu... bir idareci vardı işte sizin en ufak şeyde ek dersinizi keserim bağırarak yani... sanki karşında bir insan yokmuş gibi... ben müdür yardımcısının bu tavrını bildirdim. Okul müdürü ile görüşmeye gittim ve okul müdürü... net olarak şunu söyledi... idarecilerin böyle bir üslup kullanmaya hakkı vardır demesi o bende daha büyük bir şok oluşturdu... idareciler kendi yerlerine getirmesi gereken

resmi görevleri yerine getirmemekle birlikte mesela kendileri derse girmiyordu, etmiyordu... biz kurs açtığımız zaman bu çirkin bir şey... dersin ortasında gelip açıyor kapıyı sınıfın sayısını sayıyorlar. Kursta DYK kursunda yani böyle motivasyon düşürücü. Ama kendilerinin 11de 12de okula geldikleri oluyordu... kurallar öğretmenler için geçerli kendileri için geçerli değil böyle bir algı oluşturdular. Ama ben burada yalnız kaldım. Bir iki ...arkadaşım haricinde destek göremedim... Öğretmenlerden... ben de eğitim camiasının içindeyim ama maalesef bir şey olmayacağını anladım... ben dik durdum... Ben bu işi mahkemeye de taşıyacaktım...idarenin mobbingini... ama ben oradaki öğretmen arkadaşlarımla konuştuğum zaman şahitlik yapar mısınız... bugün benim başıma gelen yarın size gelecek...sustukça, sindikçe nolacak insanlar daha çok üzerinize gelecektir. Kimse ona yanaşmadı. Dolayısıyla ben de yalnız kaldığım için bu süreci devam ettiremedim çünkü mahkeme açılacak şahit isteyecek benden konuşmazlarsa ne yapayım ben bir şey yapamam... Bu da idarecilere güç verdi...”

Ede: “...özellikle duygusal şiddet anlamında yani iş hayatında birkaç idareci ile çalıştım. Bunlardan iki tanesiyle gerçekten baya sıkıntılar yaşamıştım. Ya bunun en önemli sebebini şöyle açıklayabilirim. Hani benim işimi yapmamam değildi asıl sebep, sadece onların söylediklerini yapmamamdı asıl. Ya aslında asıl sebep buydu. İstediklerini istedikleri gibi karşılamıyordum. Ben yönetmeliğe uygun şekilde davranıyordum. Ama onlar tam aksine istedikleri gibi olsun istiyordu. Ya tamamen statüyü kullanmaya çalışıyorlardı. Öğretmende itaat kavramı öğretmene yansıtmaya çalışıyorlardı. Buna biraz karşı çıkınca biraz yönetmeliği ön plana alınca ee tabi ki benim üzerimde psikolojik bir şiddet daha doğrusu duygusal anlamda bir şiddet oluşturmuştu. ... mesela zümre başkanları toplantısına katıldığımda ben zümre başkanı olarak katılmıştım. Müdür ders anlatım tarzıma müdahale etmeye çalışmıştı. Yani benim ders anlatma şeklimin değil de müdür beyin ders anlatma şeklini seçmemizi söylemişlerdi. Ben de buna tabi ki karşı çıktım. Şöyle karşı çıktım. Bunun eğitimini ben aldım. Nasıl anlatacağıma ben karar verebilirim. Siz keyfi olarak benim ders anlatma şeklime müdahale edemezsiniz. Bunu söyledikten sonra biraz böyle beni tersledi daha sonrasında ise derslerimi kontrol etmeye başlamıştı. Yani dersimde dersimi nasıl işliyorum acaba gerçekten verimli ders işliyor muyum tarzında beni kontrol etmeye başlamıştı hatta dersime girmeye başladı. Bir iki defa tabi dersime girip benim nasıl

ders anlattığımı görünce bir daha gelmemeye karar vermişti. Bu bende bir rahatsızlık yaratmıştı tabi ki... Bu sadece biriydi. Aynı müdür COVID döneminde haftanın dört günü okula gidiyorduk. Çarşamba günleri okul temizlik günüydü. Okulun öğretmenlerinin yarısı okulda ders veriyor, diğer yarısı uzaktan eğitim olarak evde ders veriyorlardı. Ben dört gün okula giden öğretmenlerden biriydim. Ve müdürle hani bu olaylardan sonra özellikle bu ders anlatma muhabbeti veya istediği şeyleri yapmama muhabbetlerinden kaynaklı olarak mesela benim nöbet günümü temizlik gününe denk getirmişti. Ben dört gün okula gitmeme rağmen boş olan yani dersimin boş olduğu dersimin olmadığı, benim dinlenmem gerektiği günde bana nöbet yazmıştı. Ve daha sonra öğrendiğimde bu müdürün bilerek bunu yaptığını gördüm. Ya bunların hepsi tabi ki fiziki şiddete değil de psikolojik şiddete sebep oluyor... daha çok çarşamba günü gelen öğretmenler yani nöbete gelen öğretmenler diğer dört gün okula gelmeyen yani uzaktan eğitim veren öğretmenlerdi. Bu şekilde konuşulmuştu ama bilinçli olarak beni Çarşamba günü okula çağırmıştı... Bir hafta oldu sonrasında tabi ki bunun gerçekten Mobbing olduğunu dile getirdiğimde bir daha böyle bir şeyle karşılaşmadım... ya bir nebze de olsa bu nöbet olayı düzeltildi sadece.”

Evren: “...benim ilk yılımdı görev yaptığım zamanda yapmam gereken bir iş vardı... öğretmenler benden bir haber bekliyordu... okul Whatsapp grubumuzdan mesaj atmam fikri önerdi diğer arkadaşlarım... mesajı yazdım pat okul müdürü aradı... hocam ya öyle olmazsa... ben neye uğradığımı şaşırdım. Daha okulda yeniyim... Müdür beyin verdiği tepki mesela beni çok zor durumda bırakmıştı... içime attım, peki hocam dedim, kapattım, mesajı hemen sildim...bir şey diyemediğim o an için böyle içimde tuttum. Sonra dedim ki ben yalnız kalmam lazım. Yalnız kalınca gözyaşlarım akmaya başladı... o kadar hızlı bir şekilde hocam bunu hemen silin tepkisi ve ses tonu vardı ki ben neye uğradığımı şaşırdım... yani ben müdür bey tarafından hemen hemen her zaman böyle bir durumla karşılaşıyorum... yılda bir iki kere oluyor. Ben müdür beyle... hep karşı karşıya geldiğim durumlar oluyor. Hani bizzat işimle ilgili çok nadir... müdür beyin genel öğretmen tavrından rahatsız oluyorum... öğretmenler pasif... yani okuldaki öğretmenler için söylüyorum...bir kişi bir şey yaptığında müdüre karşı biz yani öğretmenler olarak isyan bayrağını çektik müdüre karşı işte tabiri caizse darbe yapacakmışız gibi bir algı var bence müdür beyin ve bu yüzden de sürekli bir olay olduğunda öğretmene yukardan bakıyor ve ona göre ses tonunu,

konuşma tarzını işte kelimelerini seçiyor... ben öğretmenim beni neden azarlıyor... onunla aynı statüdeyim... evet amirim evet okulu idare etmekle mükellef ama bana hakaret etmek bana... ses tonunu yükseltmeye hakkı yok ve ben bu durumlardan rahatsız oluyorum. Evet bir söylemedim, iki söylemedim... X olayı geldiğinde böyle patlama oluyor bende ve doğal olarak bu sefer müdürle daha da zıtlıyoruz... ben direk kötü oluyorum. Ve en son dün bir müdür beyle problem yaşamıştım hatta... konferans salonuna çıkmıştık... temizlenmemişti hiç... ve bu 2. çıkışımızdı... okul yine Whatsapp grubundan... yazdım... tabi ki de müdür bey bunu gördükten sonra direk beni aradı hocam o ifadeyi direk bana karşı yazdınız... mesajı kaldırın yazmak istiyorsunuz özelden yazın dedi... konferansın olacağını belirten müdür yardımcımızdı ben de hocam şekliyle mesaja girmiştim hocam burası çok pis vs. diye... var olan bir durum var ortada. Problem var... müdürüme hakaret etmedim, müdür yardımcıma hakaret etmedim ya da herhangi bir öğretmenime karşı bir şey söylemedim. Sadece hocam burası temizlenmemiş... ben mesajı sildim... daha sonra kendisi yazdı... ben dedim hocam size karşı... art niyetim de yoktu ben sadece var olan durumu söyledim... okulun temizliği konusunda da fikrim bu yönde... müdür bey hocam bunu gruptan yazınca hani amacınız farklı anlaşılabilir diğer öğretmenler tarafından...yani benim müdür beye karşı geldiğim... müdür beye laf soktu anlamı çıkabilir hani diğer arkadaşlar tarafından... daha sonra beni yanına çağırdı... işler baya farklı yön- lere kayd... hocam dedim ben siz aradığınızda korkuyorum artık dedim hani bir şeye çağırdığınızda yine hangi hatayı yaptım gibi bir algı oluştu artık bende dedim hani... müdür bey hocam ben öcü değilim öcü değilim gerçekten bu kelimeyi kullandı... ben kötü biri değilim, koltuk sevdalısı değilim, egolu biri değilim... müdür bey başka arkadaşlarımın etkisinde kaldığımı söyledi... başka arkadaşla- rım da problem yaşadı... bu yüzden onlarla yaşadığı problemlerden dolayı ben de onlardan etkilendiğimi ifade ediyor. Hayır hocam dedim. Ben...yetişkin biri- yim, neyin ne olduğunu ayırt edebilecek yaştayım... kendi gördüğüm, gözlemle- diğim şeyler de var dedim... müdürümüz pek eleştiriyi kabul edebilecek bir ya- pıda bir insan değil... ben bu sırada gözyaşlarımı tutamayıp... yaptığı yanlışları yüzüne vurduğumda da kendince kılıflar buluyor diyebilirim.”

Feza: “Genelde amir bazında yaşadıklarım aslında işini zorlaştırmaya yönelik işini daha rahat yapmanı engelleyecek türde... kafanın rahat olmasını engelle-

meye yönelik davranışlar... Bazı amirin söylediği şeylerine bana doğru gelmediği için karşı çıkmıştım... mesela kendilerince bir liste belirlemişlerdi bu öğrencilerin sınıfı geçmelerini söylemişlerdi. Ben de bunun çok büyük bir adaletsizlik olduğunu dile getirdim ve toplantıda dile getirmiştım dolayısıyla müdür orada da bana çok sert çıkıp bağırmıştı, çağırmıştı... sonrasında da benim açığımı aramaya başlamıştı ve ondan sonra işte programımın kötü olma durumları, nöbet verilmeme durumları işte gördüğünde görmezden gelme durumları ya da selam verdiğinde selam almama durumları ile karşılaşmıştım. Bunlar da hani amirim tarafından bana uygulanan psikolojik şiddet durumlarına girebiliyor... Müdür yardımcısından da bu olaydan bu olayla ilgili değil aslında bir müdür yardımcımızın mesela ben sınıftayken ders anlatırken... dersimde... öğrencilerin etkileşim halinde olmasını gerektiren bir alandır dolayısıyla benim sınıftımda... ses çıkar... dersimdeyken müdür yardımcısının öğrenci gönderip işte dersinizden çok ses geliyor, kapınızı kapatın dediğine şahit oldum ya da ben ders anlatırken bir anda... sınıfa girip bir öğrenciyi azarladığına şahit olmuşumdur... pat diye sınıfa girebilme durumu da yok... bunların sebebi tabi genel olarak işte ast üst... dediğim yanlış dahi olsa sen uygulamak durumundasın gibi bir otorite kurma çabalarından kaynaklı..."

İkra: "... uzun yıllar özel sektörde çalıştım orda duygusal şiddet daha çok hani işinizi bıraktırabiliriz size. Bu hem maddiyi de içeriyor hem duygusal şiddeti de içeriyor çünkü duygusal şiddet şu açıdan bir öğretmen olarak yetersiz olduğunuz size hissettirilebiliyor... kendinizi mutsuz hissediyorsunuz. Maddi yönü de var çünkü ... hayatımı nasıl idame ettirebilicem gibi. Genelde benim maruz kaldığım ... şiddet türü buydu. Hani gitmek zorunda kalırsın bunu bunu yapmazsan... direk söylenmedi ama... aba altından sopa gösterir gibi tüm özel sektör çalışanlarında bu bence vardır... daha sonra çalıştığım kurumda da oldu. Onda da yeni atanmış bir öğretmendim yani devlete yeni atanmıştım. İşte orada sizin yeni olmanızın kullanıldığını ben şahsen kendi duygu dünyamda hissettim... çünkü siz adaysınız, mesleğiniz gidebilir. Sizin için aleyhte bir puan kullanılabilir. Bunları kullanmamak için daha tedirgin bu da duygusal olarak tabi sizde bir yük oluşturuyor. Ben bunu şiddet olarak görüyorum."

Kont: "... yine aday ve sözleşmeliyken nöbetçi olmadığım bir gün ve dersimin erken bittiği bir gün bana boş ders verilmişti. Çok sert, kadınlara nasıl davranmasını, insanlara nasıl davranmasını bilmeyen iki kelimeyi üst üste koyamayan

bir idarecimiz bunu yapmıştı. Ben de ne hikmetse o zamanlar daha toyluktan mıdır nedir gidip siz bana bunu adayım diye mi verdiniz diye hesap sormuştum. O da kağıtları böyle masaya fırlatmıştı... birbirimize bağırmalı bir diyalogumuz olmuştu. Mobbing deyince benim aklıma direk bu geliyor...”

Melodi: “Duygusal anlamda da yaşadığım sıkıntılar vardı tabi ki şimdi düşünüyorum hangi birini söylesem... müdürümle yaşadığım bir sıkıntı olmuştu... ben İngilizce öğretmeniyim... İngilizce Sokağı oluşturmamızı istemişti. Ben de çok güzel bir sokak yaptığımı düşünüyorum. Ve gayet uğraşmıştık hatta zümremle birlikte yaptık ama muhteşem oldu yani en azından bana göre. Sonra bir ay bile geçmedi bir baktık müdür bey onları söküyor. Neden söktüğünü anlamadık... yanına gittim neden böyle bir şey yaptığını sordum işte hocam biz boya yapıcaz diyip direk böyle hani hiçbir açıklama yapmadan beni böyle başından kovar gibi davranmıştı... O kadar emeğime rağmen... canımı çok sıkıyordu o zaman. En çok buna üzülmiştim. Orada yapmış olduğu bu davranış beni çok üzmüştü. Onun dışında bir yurtdışı projemiz geçmişti onda da müdür bey... iki ülkeye de götürmemi söylemişti o zamanlar... İki ülke vardı projede. Birisine gidecekti normal şartlarda. Çünkü bu tarz projelerde bir öğretmenin bir ülkeye gitme şeyi var... çok bariz bir şey olmadıkça... normalde olanı bir ülkeye gitmesi... Müdür bey dedi ki beni ikisine de götürmek zorundasın... Ne yaptıysam vazgeçiremedim... Ben dedim ki hocam ben üç yıl emek verdim... Bana dedi ki sen üç yıl emek verdin ama ben o projeye imza atmasaydım senin o emeğin hiçbir işe yaramazdı demişti. E mesela bu da beni çok üzmüştü. Benim üç yıllık emeğim küçüktür bir imzadan olmuştu. Ya bence bu da bir duygusal şiddet yani... öğretmenken yaşadım... ikisi de aynı müdürdü... sadece bana değil diğer arkadaşlarıma da aynı şekilde... ben yine biraz projelerde falan onun işine yaradığım için... ben zaten onun için iyi şeyler yaptığım için sıkıntı yaşamıyordum ama diğer hocalarımız daha çok sıkıntı yaşıyordu... öğretmen atıyorum geldiğinde odasına ayakta bekletir hani oturtmaz gibi... öyle çok şey iyi davranmazdı. Usul bence pek bilmiyordu... Daha yani bana yapılan az bile...”

Rafet: “...yalnızca bir defasında mesela hani kayda geçmesi açısından... o zaman idareci değildim öğretmendim. Genelde okuldaki en temel problemlerden birisi öğretmenlerin zamanında derse girip çıkmaması...oradaki bir müdür yar-

dımcısı... tüm öğretmenlere yönelik olarak şahsıma da değil... bağırması... sürekli tekrar eden bir durum değildi, anlık bir durumdu ama çok nahoş bir durumdu... herkes de tepkisini koymuştu. ...”

Sofya: “...bundan önce çalıştığım özel okulda müdür yardımcımız tarafından okula geç kalındığında şöyle bir prosedür işerdi bizde. İlk 15 dk öğrenciler aşağıda giriş katında tutulur, toplu halde sınıflara çıkartılırdı sonra ders sürekli bölünmesin diye. Veliler bilgilendirilirdi... bir kere... geç kaldığım için beni de aşağıda bekletmişti öğrencilerle. Dersime sonradan çıkmama izin vermişlerdi. Mesela bu beni yaraladı gerçekten... Evet orda geç kalmışım. Geç kalma nedenim bile sorgulanmadı... Odayken insan kötü hissediyor gerçekten çünkü hani öğretmen olarak farklı bir statüdesin aslında sen de ve öğrencilerin karşısında biraz küçük düşürücü bir hareket oluyor. Ve bunu yapan da bir hemcinsimdi aslında. Hatta bir de şöyle bir yakınlığımız vardı geçmişte benim öğretmenim olan bir hemcinsimdi yani... Mesela o günü hatırlıyorum ve bana şöyle yansımişti o gün. Sürekli onun baskısını üzerimde hissettim yani kendimi rahatsız hissettiğim için o gün işime konsantre olamadım. Çocuklarla göz göze gelmek istemedim... Mesela onu hiç unutmam... Bu bir kez yaşandı...6, 7 yıl önceydi... Mezun olduktan sonra özel okulda çalışmıştım... Meslekteki ilk senemdi. Bir de şu var... Öğretmenler günü o gün benim dersim olmadığı bir güne denk geliyordu. Boş gününe denk geliyordu ve ... ilk öğretmenler günüm... Tabi ki ortamda bulunmak istiyorsun... öğrencilerin seni bekliyor... yine o müdür yardımcım tarafından ve arkadaşım vardı... kendileri de idare olarak kendi çalışanlarına, öğretmenlerine bir organizasyon hazırlamışlar... biz saat kaçta gelelim gibi bir şey sorduk kendisine. Sizin gelmenize gerek yok cümlesini kullanmıştı mesela... o mesela bizi üzmişti... bizi beklemeden başladılar... aynı zamanda da komşuyuz... sorgulamadım. Kendimce bir sebep bulamayacağım için... Mutsuz bir insandı aslında ve bunu herkese de yansıtıyordu... çok otokontrol sahibi bir insandı ve herkesi de kontrol etmeye çalışıyordu... Bence tamamen kendi karakteri ile alakalı bir durumdu...Daha sonra atandığım kurumda aslında yaşadığım olaylar vardı. Yine idarecim tarafından... Aslında tamamen onun da üslubuyla alakalıydı... Olmaması gereken cümleler kurması, olmadık yerde sesini yükseltmesi... saygısızca aslında... söylemler... mesela şöyle bir cümle senin derdinin ne olduğunu biliyoruz. Herkesin içinde bunu kullanıyor olması. Ve sadece ben işte okuldaki

herhangi bir uygulamayla ilgili rahatsızlığımı dile getirirken... düzgün bir şekilde. Rahatsızlıktan ziyade neden böyle yapıyoruzu sorarken... senin de derdin belli gibi bir cümle kullanması beni aşırı rahatsız etti. Ne gibi bir derdim olabilir... birkaç kere yaşadım bu durumu aslında. Hadsizce sorular soruyor olması... özel hayatımızla ilgili... bence bu da psikolojik şiddet olarak düşünüyorum çünkü ben rahatsızlık duyuyorsam, beni rahatsız ediyorsa aslında şiddetin bir parçası... Bazı dönemlerde sık sık sorduğu oldu... Odasına herhangi bir şey için gittiğimde... özel hayatımla ilgilenirmiş gibi... bir idareci bir iş arkadaşına ve farklı cinsiyette olduğumuzu da düşünürsek. Bence hoş değil. Ne zaman çocuk yapacaksınız... sen benim amirimsin... okul dışarısında hiçbir arkadaşlığımız sohbetimiz yok... birkaç kere bunlar yaşandı... kölesiymiş gibi... sanki üzerimizde bir hakkı varmış gibi davranışları... sanki çocuğuymuş gibi bazen azarlar gibi konuşması... Bir kere iş motivasyonunu çok etkiliyor. O ortamda bulunmak istemiyorsun... ..yapılan tavırlar sonrasında hani hevesinizin kırılması belki de o engellenmişlik hissine neden olabilir... ses tonunu yükseltmeye maruz kaldım, bağırılma olarak adlandırırsak... Azarlamak gibi tavırlara maruz kaldığım oldu. Bireysel olarak da oldu genel tavrıyla da bunu hissettirdiği oldu yani atıyorum okul toplantılarında... sanki sürekli... suçlanan öge öğretmenmiş gibi, azarlanması gereken öğretmenmiş gibi tavırlara maruz kalıp hani.”

Öğretmenken yaşanan duygusal şiddet olaylarında amirlerden yana maruz kalınan duygusal şiddet davranışlarından bağırma, engellenme, azarlanma, görmezden gelinme, selam almama, üslup ve tavırlar en baskın olanlarıdır. Bundan sonraki kısımda öğretmenlerin amirlerinden gördükleri duygusal şiddet olayları öne çıkan belli davranışlar başlıklandırılarak daha detaylı işlenecektir.

4.7.2.1.1 Bağırılma, beden dili, engellenme, zorluk çıkarma ve tehdit edilme

Bu bölümde bağırılma, beden dili, engellenme, zorluk çıkarma ve tehdit edilme ile kesişen davranışlarla ilgili özellikli örneklerle yer verilmiştir. Bazı paylaşımlar şu şekildedir.

Aseña: “Engellenme durumu da işte özel kurumda çalışıyordum. Mesela doktora derslerim oluyordu ya da bir sınavım oluyordu. İzin vermiyorlardı. Özel sektörde de çok fazla hani rapor alınması bu tarz şeyler onaylanmıyor biliyorsunuz hani o anlamda akademik gelişime çok köstek vurmaya çalıştılar. Yani doktora yapsan ne olacak zaten buradasın. İlerlemene gerek yok. Konferansa

niye gidiyorsun? Bunun bize faydası ne? Yani her türlü o anlamda zorluğu çıkardılar. O güne daha fazla öğrenci ve ders koydular. İşte gitmemem için ellerinden geleni yaptılar.”

Ede: “...bahsettiğim müdür beyle tartıştığımız zamanlar oldu. Evet, onun bana bağırdığı yeri geldi benim ona bağırdığım zamanlarımız oldu. Bu da bunun sebepleri de yine öğrenci ile ilgiliydi. Öğrenciyle daha yakın olmaya daha verimli olmaya çalışırken engellendiğimi hissettiğim için tartıştığımız bir anda bağırma olmuştu...”

Ede: “...birebir tehdit edilme olmadı bir idareci veya öğretmen tarafından ama tabi hani az önce de bahsettiğimiz gibi idarecilerin mesela statüsünü kullanarak hani işini yapmazsan şöyle olur tarzında konuşmaları bir nevi tehdit oluyor aslında.”

Evren: “Bir tartışma durumunda amirinin tamamen bakışları değişiyor... Elindeki şeyleri ...sertçe bir yerlere ...vurabiliyor... kapı çarpılıyor filan. Belki jest mimiğe girmiyor biraz önceki fiziksele hani giriyor bunlar ama... bakışlar falan zaten hani çok çirkinleşiyor...”

Feza: “...kağıtlar filan fırlatıldı eldeki kağıtlar işte hatta bir nevi tehdit dahildi orada... müfettiş gelirse ben size yönlendireceğim...”

Kont: “Müdürümüz gruptan açıkça bazen üstü kapalı tehditlerde bulunuyor... şöyle yaparsanız hoş olmayan durumlar ortaya çıkar gibi... Biz de sizi üzeriz ders programı yapılırken gibi... ekran görüntüsü almadım... müdürle uğraşacak bir gücüm yok benim çünkü kendisi 25 senelik müdür, yaşadığım şehirde bir gücü var ben o adamla uğraşamam. Ben daha bunların küçük, daha toy olanlarıyla gücüm yetiyor.”

4.7.2.1.2 Baskı altına alınma

Baskı altına alınma davranışı ile ilgili spesifik bir örnek alıntılanmıştır.

Kont: “... o zamanki müdürüm yani kapıyı dan diye açıp dersimize çok rahatlıkla hoş olmayacak bir şekilde girip... bir müdür yardımcımız kamerada göremiyorum seni nöbette diyor ki nöbet ahlakımı çok iyi bilmesine rağmen kamerada seni göremiyorum, kameranın önüne geç diyor. Bundan çok rahatsız oluyorum. İnsanlar mesela daha geçen gün oldu, nöbetine gitmedi, öğretmenler oda-

sında uyudu... bu kişiye hiçbir şekilde bir şey söylenmezken ben nöbetim esnasında nöbet katında olmama rağmen kameranın önüne geç göreyim seni denebiliyor bizim okulumuzda.”

4.7.2.1.3 Cezalandırılma

Bu başlık altında ele alınan davranışlar resmi cezalandırılma olarak ele alınan davranışlar olmamakla birlikte öğretmenler cezalandırıldıkları hissi oluşturan davranışlar ve olaylardır.

Akim: “Evet yani cezalandırıldığımı sınav ve ders programı olarak cezalandırıldığımı düşünüyorum eski okulumda... Resmi olarak değil de gayri resmi olarak. Yani daha doğruları, daha düzgünleri varken bence kasti olarak daha kötüsü veriliyorsa bu bir cezalandırmadır... Ders programı dediğim gibi çok kötüydü. Hatta çalıştığım iki okulda farklı okulda da kötüydü. Hayır, işin garip tarafı bunu deme sebebim başkalarınınki düzeltiliyor... Benimki düzeltilmiyor... Yani talep istek var mı diye sorduklarında programla ilgili veya özel durumlarla ilgili herkes talebini belirtirken herkesinki yapılıp benimki yapılmıyor. Seninkini bir dahakine yaparız diyorlar gülererek tekrar yapmıyorlar. Bu resmi olmasa da bir cezalandırma... sınav görevlerinde hiçbir ben hiçbir sorumluluk sınavında görev almadım... Yani müdür inisiyatif olarak müdür öyle takdir etti diyerekten konuyu kapatıyorum.”

Aseña: “Yani resmi olarak hiçbir ceza almadım. Herhangi bir disiplin suçu yapılan da almadım. Fakat yani işte tavır olarak genelde...”

Ede: “... ufak çaplı da olsa mesela benim Çarşamba günü okulun temizlik günü mesela benim okula... nöbetçi olarak gönderilmem ya da çağırılmam aslında bir nevi cezaydı ya da ders programının nasıl diyeyim ya düzenli yapılması ya da saçma sapan diyelim saçma sapan yapılması, düzensiz bilinçli olarak düzensiz dağıtılması aslında bir nevi hani müdüre müdürün bana yaptığı bir ceza gibi hissedilmişti. Aslında ceza olarak hissetmiştim onu. Tabi ortada bir suç yoktu ama sadece cezası vardı öyle söyleyeyim.”

Evren: “... bana karşı bizzat hani olan bir durum olmadı ama genel karar verildiği için hani ben de içine girmiştim bir gün müdür bey işte karne günüydü yanlış hatırlamıyorsam hani ben erken çıkmak istedim... sınıfım yok... rica ettik... genel... anlamış... bu yüzden hayır demişti bana ilk söylediğimde... daha sonra

yanına çağırdığında... diğer... arkadaşım için de istiyor musun... müdür bey hocam size veririm ama diğer hocaya vermem izni demişti mesela... çünkü diğer hocayla da problem yaşadı müdür bey... müdür beyden genelde bir şey isterken hep bir eşref saatini kolladık yani...”

Feza: “...ders programında bir cezalandırmaya tabi tutuldum... nöbet verilmeme de bence bir cezalandırılmaydı...”

İkra: “Bir okulda bir kurs açmıştım, başarılıyım. O okulda da öncelik ben-deydi. Diğer zümredaş gidecekti. O gideceği için bana bazı böyle ufak alicengiz oyunları oynamaya kalktı... öğrenciler gibi öğretmen grupları da vardır ya kendi grup arkadaşlarını benimle konuşturmama gibi...”

Melodi: “...projeleri çok seviyorum evet ama bütün her şeyin bana yıkılması da sanki iyi niyetimin suiistimali gibi. Cezalandırma buna girebilir çünkü hani tamam evet iyiyim yapıyorum ama en azından bir destek olunabilir ya da atıyorum bölüşülebilir... bütün yük benim üzerimde yapılmadığında da başarısızlık suçlaması da yine benim üzerimde yani başarısız olduğunda, proje geçmediğinde vs.”

Cezalandırılma hissi oluşturan davranışlar tavırlar, genelde ders programı ile ilgili ve okuldaki görevlendirmeler ile ilgili davranışlardır. Nöbet ve sınav görevi verilmemesi ya da gereksiz görevlendirmeler yapılması katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Ayrıca cezalandırılma davranışı araştırılırken ortaya çıkan bir başka kod ise suçlama davranışı olmuştur.

4.7.2.1.4 Dışlanma

Dışlanma davranışı araştırılırken ortaya çıkan bir paylaşım şu şekildedir.

Kont: “Şu an dışlandığımı hissediyorum okulda çünkü her şeye o kadar çok se-simi çıkardım ki... o kadar içneledim ki, herkesi kendimce o kadar aşığladım ki onlar da şu an birlik olup beni dışladıklarını düşünüyorum ama birebir odalarına gittiğimde bir işimiz olduğunda böyle bir şeyle karşılaşmadım... idari kadro tarafından...”

4.7.2.1.5 Görmezden gelinme

Görmezden gelme davranışı araştırılırken ortaya çıkan bir paylaşım şu şekildedir. Daha önce de katılımcıların amirleri tarafından uygulanan duygusal şiddette en çok belirttiği davranış görmezden gelme olmuşken ayrı başlık açılması sebebi birebir davranışla ilgili soru sorulduğunda ortaya çıkan bulgulardır.

Kont: "...Aralık 2021den beri görmezden gelindiğimi düşünüyorum. Sadece... zümre başkanı olduğum için benimle muhatap oluyolar. Yoksa benden kurtulmak isteyeceklerini düşünüyorum..."

4.7.2.1.6 Saygı gösterilmeme

Bu bölümde öğretmenlerin özellikle amirlerinin kendilerine saygı duymadıklarını hissettikleri bazı paylaşımlarla ilgili alıntılar yer almaktadır.

Ceylan: "Şöyle olmuştu İngilizce sınıfımız vardı bizim bilgisayar laboratuvarı oldu sonradan İngilizce sınıfı olarak kullanılmıyor yani DYNED de kullanmamız gerekiyor ama kullanılmadığı için ben o odayı şey ders çalışmak için kullandım boş zamanlarımda. Ama bununla ilgili müdür beyin hiç haberi olmadığı halde müdür başyardımcımızın tabi ki haberi vardı ama sonrasında bir gün beni DYNED kurmak için yeni bir... İngilizce sınıfı açmışlar. Haberim yoktu. DYNEDleri kurmak için okula çağırdı. Ama bütün DYNEDler kurulmuştu mesela mesai saati dışında gittiğim halde yardımcı olmak adına sırf. DYNEDlerin kurulu olduğunu gördüm. Daha sonra diğer İngilizce sınıfının anahtarının bende olduğunu öğrenince bir şekilde onu benden aldı ve engel oldu mesela... Benim hani okul malına herhangi bir zarar vermem mümkün değil zaten. Müdür başyardımcımızın bilgisi dâhilinde kullandığım sınıfın anahtarını birebir de değil başka bir müdür yardımcısı aracılığıyla benden aldı. Hiçbir İngilizce sınıfının anahtarı hiçbir öğretmenimizde olmamış oldu. Sonrasında da ısrarla bizden DYNED çalışması yapmamızı istedi. Anahtarın bizde olmadığını söylediğimiz halde ve okulun son iki haftasıyken üstelik. Hani yıl boyunca kullanmamışız ama kullanmamızı talep ediyor. Ve sırf kullanılsın oraya bir çevrimiçi giriş yapılsın maksadıyla yani hani öğrenciler faydalansın diye bile değil...son hafta bütün müfredatı bitirdim. Sınavlar tamamlandı. Öğrencilerle sosyal aktivite anlamında hani sınıfta kendi aramızda bir kutlama da diyebiliriz, sosyalleşme de diyebiliriz bir durum söz konusuydu. Müdür bey bunu öğrendiğinde bu durumun okulda yasak olduğunu, ders işlemem gerektiğini söyledi. Bununla ilgili de daha sonrasında

bütün sınıfları ders işleniyor mu işlenmiyor mu diye müdür yardımcılarının gezmesini istedi. İşte başka sınıflarda parti yapılmıyormuş bir daha böyle bir şey duyamayalım vs. gibi diğer öğretmenleri de baskı altına aldılar ve bunun üzerine aynı gün okulun son iki haftası bu söylediğim aynı gün bütün ücretli öğretmenleri odasına alıp bu konuyla ilgili toplantı yapmıştı mesela. Sadece ücretli öğretmenleri alıp... İşte ders yapmamız gerektiğini nolursa olsun işte ders ders ders sürekli böyle yani şey ve bize şey diyor kadroluları da alacağım merak etmeyin falan. Öyle içimizi rahatlatacağını zannediyor bu sayede. Aslında sohbet havasında ufak ufak bizi eleştiriyor ve hani ders yapmazsanız şöyle şöyle olur gibi bir uftan bir tehditte. Burada zaten gelip geçicisiniz ayağınızı denk alın minvalinde böyle bir tatlı sert konuşmuştu.”

Ede: “... işini severek yaparken ve gerçekten de iyi yaptığını düşünürken idareciler tarafından mesela bunun engellenmeye çalışılması hani saygısızlık olarak görüyorum. Tabi ki hani yaptığım işe saygı duyulmadığını anlıyorum...”

Saygı gösterilmeme davranışı ile birlikte ortaya çıkan kodlar yine baskı altına alınma, engellenme, eleştirilme ve tehdit davranışları olmuştur. Buna ek olarak sözleşmeli, kadrolu ayrımı da ortaya çıkan bulgulardan bir başkasıdır.

4.7.2.2 Öğrencilerden gelen duygusal şiddet

Katılımcıların azınlıkta bir kısmı öğrenciler tarafından duygusal şiddete uğradığını belirtmiştir. Öğrencilerden gelen duygusal şiddet daha görülebilir düzeyde olan davranışları içermektedir. Öğrencilerden gelen şiddetle ilgili kodlar şu şekildedir.

Tablo 4.7

Öğrencilerden Gelen Duygusal Şiddet

Alaya alma
Bakışlar
Ciddiye almama
Duymazdan gelme
Dersin işlenmesine engel olma
El kol hareketleri
Hakarete uğrama

İftira

Küfür

Sert üslup kullanma

Umursamama

Bu konuyla ilgili bazı alıntılar şu şekildedir.

Akim: “Çalışma arkadaşlarımdan herhangi biri hiçbiri fark etmeksizin bunları yaşamadım. Ama öğrencilerde yani ciddiye almama durumunu yaşıyoruz. Öğrenciyi çağırıyorsunuz yanınıza gelmiyor... Duymazdan geliyor sizi, duyduğu halde duymazdan geliyor. O biraz şey umursamama kendince alaya alma o durum oluyor... Öğrencisine göre sürekli oluyor ama yani böyle anlık yaşadığım bir ya da sürekli gün aşırı yaşadığım bir şey değil... Bazı öğrencilerle sürekli yaşıyoruz. Bazılarıyla hiç yaşamıyoruz.”

Doğu: “...çocuk senin iyi niyetini kullanarak bunu zayıflık olarak görüyor aynı şeye devam ediyor yani...psikolojik şiddet daha ağır basıyor... çocuklar...ben ders anlatmaya çalışıyorum...dersin işlenmesine engel oluyor ve idareye gidip şu şeyi söylemişler... hoca ders anlatmıyor ve sınıfta...para ticareti ile uğraşıyor. Böyle bir iftirada bulunmuşlar... idareciler tarafından da anlaşılmadım... okul müdürünün yanına gittim hocam dedi hakkınızda şikayet var dedi ondan sonra daha beni dinlemeden... benimle aynı camiada bulunan bir insanın beni anlamaması daha çok üzdü... olayı benim anlatmamı dinlemeden hocam sen çok sinirliymişsin sen hasta mısın bu şekilde bir tavırla yaklaşılması beni daha çok üzdü... bende büyük bir şok, travma oluşturdu... çocuğun yapmış olduğu hareketi yani ben eğitimci olarak...ben öğrenciye yapmış olsaydım kesinlikle beni atarlardı yani ya da açığa alınırdım en iyi ihtimal... ben şiddeti daha çok... meslek hayatımda yaşadım... mesela hocaya karşı sert üslupla konuşma... geçen yılki öğrenciler...her türlü şey vardı. İftira, şiddet, küfür...Bana da diğer hocalara karşı da...”

Feza: “... belki amirimden değil ama öğrenciler tarafından hakarete uğradığım oldu mesela. İşte ders esnasında öğrenci ile yüz yüze gelip öğrencinin sinkaflı küfürler ile karşı karşıya kalmıştım... ya da hakaretleri ile ya da işte el kol hareketleri ile... öğrencilerden mesela durumu biraz daha iyi olan gözde olan öğrenciler vardı. Bunlara maalesef normal kuralları uygulamaya çalışmak bir tık

daha diğerlerine göre zor. Çünkü kendilerini biraz daha okulun sahibi olarak görebiliyorlar... tabi maddi durumu iyi olan öğrenciler. Muhtemelen bunlar çünkü okula biraz da bağış yaptıkları için hani bilinen öğrenciler... öğrenci mesela bir gün nöbet esnasında öğrenci elinde sopayla gezerken napıyorsun oğlum filan dediğimde işte sopasını kaldırdığında nolucak beni mi döveceksin, evet sizi dövücem şeklinde rahat tavırlar içerisine girebiliyor aslında biraz da fiziksele girebiliyor ama orada o yapmaya çalıştığı aslında seni duygusal olarak kendini kötü hissetmeni sağlamak... tutanak dahi tutamazsın demeye çalışmak... yine böyle bir öğrenciyi kantinde gördüğümde nöbet esnasında sınıfa gitmesini söylediğimde gitmeyeceğini ben de biraz sinirlendiğimde sen benim kim olduğumu biliyor musun dediğine şahit olmuştum... sınıfta yine birkaç kere öğrencilerden sinkaflı küfürlere denk gelmiştim...”

4.7.2.3 Öğretmenlerden gelen duygusal şiddet

Bu bölümde öğretmenlerin mesai arkadaşları tarafından yaşadıkları duygusal şiddet olayları paylaşılacaktır. Öğretmenlerin çalışma arkadaşları olan diğer öğretmenler bağlamında değerlendirilen bu bölümde ortaya çıkan kodlar şu şekildedir.

Tablo 4.8

Öğretmenlerden Gelen Duygusal Şiddet

Dönüt vermemeye
İletişim kurmama
Konuşmama
Köstek olma
Saygı gösterilmeme
Selam vermemeye
Üstün görme
Üstüne gelme (Grupça)
Yok sayma
Yüzüne bakmama

Öğretmenlerin diğer öğretmenlerden gördüklerini düşündükleri duygusal şiddet davranışlarıyla ilgili aktarımlar şu şekildedir.

Akim: “...psikolojik şiddete girer mi bilmiyorum da. Bazı öğretmen arkadaşlar yani belki yapısı olabilir ama hiç konuşmaz selam vermezler. Yani... Yani aynı odayı paylaşıyorsunuz aynı okulda aynı mesai ortamını. Ama sizi yok sayıyor neden yok saydığını düşündüğünüz zaman sadece sizi değil başkalarını da yok saydığını fark ediyorsunuz. Onun orada bulunması sizi rahatsız ediyor artık çünkü kimseyle geçinmiyor, kimseyle konuşmuyor, kimseyle iletişim sağlamıyor. Herkes rahatsız oluyor beni rahatsız ettiği kadar... Ben öğretmenken... Aynı odayı paylaşıyoruz ama selam vermiyor... Yani bir şeyler istiyorsunuz, yani bir şeyler soruyorsunuz dönüt alamıyorsunuz... Yani duvar gibi bir durum ortaya çıkınca kendinizi değersiz hissediyorsunuz... Yani muhtemelen herkes öyle hissediyor. Böyle bir problem var.”

Asena: “...öğretmenlerle genelde şöyle bir şey yaşıyorum. Çalışkan bir öğretmen olmaya çalıştığım için insanları konfor alanından çıkmaya zorlayan çalışmalar yapıyorum mesela projeler yürütüyorum. Öğrencilerimle etkinliklerde bulunuyorum. Genelde bulunduğum okullardaki idareler bunu diğer öğretmenlerin de yapmasını istiyorlar ben böyle olduğum için ve diğer öğretmenler bundan rahatsız oluyorlar. İlk geldiğim sene bir önceki çalıştığım kurumumda biz birbirimizi gözlemliyorduk sınıfımızda farklı öğretmenler birbirimize gözleme gidiyorduk... kendimizi geliştirmek için. Bunu okul toplantısında paylaştığımızda müdür beyin çok hoşuna gitti ve diğer öğretmenlerin, diğer zümrelerin de birbirini gözlemlemesini istedi. O toplantıdan çıkınca bütün öğretmenler bana tepki koydular işte niye paylaşıyorsun, niye kaşınıyorsun, devlet sana bunun için mi maaş veriyor, bir şey yapıyorsunuz güzel fakat bize ne hani olumlu bir şekilde destek olmak yerine daha çok köstek olmaya çalışıyorlar ya böyle bir problemler yaşıyorum genelde.”

Evren: “... bir öğretmen arkadaşımın sıkıntı yaşadım... Müdür bey beni yanına çağırmıştı işte hocam siz o öğretmene... hakkında... dersi iyi anlatıyor mu işte zamanında derse giriyor mu gibi söylemler... ben de dedim hocam benim alanım değil ve neden böyle bir şey söylüym hani bilmem etmem... hayır dememiştim ama şunu yaptığımı hatırlıyorum... sınıfa girdiğimde... imzalamayı yaparken benden önceki rehberlik saatiydi ve rehberlik saati kısmının boş olduğunu gör-

düm. Ben de dedim ki öğrencilere sınıf hocanız kim...sonra işte rehberlik dersinde nıpiyorsunuz, naptınız gibi sorular sordum...sadece bu kadarını yaptım... keşke o anda diğır öğretmen arkadaş da olsaydı ve hani karşılıklı bir yüzleşmeyi yaşasaydık... daha sonra bu olay yaşandıktan sonra o öğretmenle merdivende karşılaştık ben öğrenci alıyordum... ben ordayım öğrencilerim orda doğru sınıfa hareketi yaptı... öğretmen yüzüme bakmadı... yanımdan geçti... ama öğretmenin yaptığı şey beni tamamen görmezden gelmekti, benimle hiç iletişim kurmadı. Yüzüme bile bakmadı ve doğruca sınıfa gitti hani naparsanız yapın gibi bir tavrı vardı... idareye gittim... duygusal olarak işte gözyaşlarım aktı falan. Müdür bey hem orta yolu bulmalı hem taraflı gibi geldi bana... ama maalesef böyle bir durum yaşandı ve ben o öğretmen arkadaşla hiçbir şekilde yüz yüze gelmek istemiyorum... öğretmenler odasında karşılaştığımızda biz hiç... selamlaşmadık... ilk yılımda... hatta ben ona yardım bile ettim... ondan sonra ne olduysa bir şeyler değişti aramızda ve doğal olarak da problem yaşamaya devam ettik... öğrencilerin söylemlerine inanıp onun arkasından konuştuğuma inanması oysaki gelip yüzleşseydi hiçbir problem olmayacaktı... ama daha sonra... ben... öğretmeni görmezden gelmeye başladım, umursamıyorum... Görünce de bir modum düşüyor. Keşke olmasa falan dediğim zamanlar da oluyor maalesef...”

Kont: “... ve bizden daha önce atanan arkadaşların kendini altı ay önceden bahsediyorum saçma bir üstün görmesi benim için mobbingtir.”

Öğretmenlerin diğır öğretmenlerden gördükleri duygusal şiddet davranışları amirlere göre az olmakla birlikte genelde iletişim kurmama eksenindedir. Bundan sonraki alt bölümlerde bu davranışlardan detaylı incelenenlerden örnekler paylaşılacaktır.

4.7.2.3.1 Görmezden gelinme

Aseña: “...benimle hiçbir şekilde göz kontağı kurmaya çalışmıyorlar bu insanlar. Öğretmenler odasına gidiyorum direk diğır tarafa bakıyorlar. Yani mesela ortak kahvaltı düzenledik. İşte benim oturduğum yerin tam tersine uzak bir yere falan oturuyorlar. Yani çok iletişim kurmamaya çalışıyoruz karşılıklı olarak. Onlar da ben de.”

4.7.2.3.2 Saygı gösterilmeme

Kont: "... projemiz... toplantıda onunla ilgili bir örnek verdim. Ondan sonra bir öğretmen diğer öğretmene dönüp dedi ki ya bu neyden bahsediyor. Of bu ne diyor ya yine diye bir tepki gördüm... ek derssiz sen bunu yapıyorsun enayisin laflarını duyduk... kişilerdi ama grupların da bunu yaptığını düşünüyorum... grup olarak benim üstüme geldiklerini düşünüyorlar..."

4.7.2.4 Velilerden gelen duygusal şiddet

Katılımcı öğretmenlerin öğretmenken velilerden gördüğü şiddet çok az olmakla birlikte ilgili davranıştan alıntılar aşağıda incelenmiştir.

Feza: "...Statü olarak daha yüksek olan velilerde işte bir baskınlık kurma durumu olabiliyor ya da seni statü olarak daha aşağıda görüyor... evladının yaptığı her şeyi her şeyi görmezden gelmek zorundaymışsın gibi bir hissiyata kapılıp sana da böyle bir yaklaşımla gelebiliyor."

Bu bölümde ortaya çıkan kod baskınlık kurma ve statü olarak aşağıda görmedir.

4.7.2.5 Okuldaki diğer paydaşlardan gelen duygusal şiddet

Okul personeli ile ilgili duygusal şiddet konusunda katılımcılardan yalnızca birinin yaşadığı olay aktarılmıştır.

Kont: "... okul çalışanlarımız ile ilgili duygusal bir şiddet yaşadım bu nedir burada yine idareye dönüyor iş çünkü idare bulunduğumuz coğrafi bölgeden kaynaklı sanırım yine kendi işlerini, hizmetlilere okul personeline yaptırmayı çok sevdiği için bizim okulda hiyerarşi şöyle idare, hizmetliler, öğretmenler şeklinde gidiyor. Bu durum böyle olunca geçtiğimiz yıllarda 2 kez sanırım hizmetliler bana... bağırmışlardı. Seslerini yükseltmişlerdi. Buna karşılık ben bunu idareye söylediğimde de ha ha ha hocam o herkese bağırıyor ve bunu okul müdürü söylüyor bana bile bağırıyor hocam haha haha..."

Bu bölümde ortaya çıkan kod bağırma ve sesini yükseltme olarak aşağıda görmedir.

4.7.2.6 Okul dışına taşan duygusal şiddet

Okul dışına taşan duygusal şiddet olayları sayıca çok az almakla birlikte katılımcıların okul dışında hissettikleri duygusal baskı ve bu konu ile ilgili paylaşımlardan birinde katılımcı okul dışına olayların taşmamasını bu kişilerle okul dışında görüşmemesine bağlamıştır.

İkra: “...sosyal hayatta bu insanlarla çok görüşmediğimiz için devam etmedi.”

İki katılımcı duygusal şiddet olaylarının kişisel hayatlarına yansımalarını şu şekilde aktarmıştır.

Kont: “Okul dışına taşan kısım benim eşimin mesleğine kadar taşmış yani mesleğinden utandığıma dair bir şeyler söylemişlerdi çünkü benim hiçbir yanlışım yok okulda hiçbir beni vurabilecekleri bir yer olmadığı için ve bir şekilde okul dışına taşıtı onun dışında yok.”

Sofya: “... bu söylediklerim beni daha sonra... dışarıdaki kişisel hayatımda kendi kendime bazı şeyleri hani dert etmeme... sorgulamama... neden olup aslında kendi zamanımdan çaldığını fark ediyorum...”

4.7.2.7 Kesişen duygusal şiddet olayları

Bu bölümde araştırmanın ilgilendiği duygusal şiddet ile bağlantılı alt araştırma konularından birden fazla olayların içerisinde yer aldığından tek tek ele alınacaktır.

Okul dışına taşan pandemi döneminde gerçekleşen ve birden fazla paydaş tarafının müdahil olduğu duygusal şiddet olayına dair alıntılama şu şekildedir.

Aseña: “Okul dışına taşan şöyle pandemi döneminde okulda yüz yüze hiç kimse bulunamadığı için özellikle Whatsapp gruplarından gece saat 12lere kadar mesajlaşmalar, tatil ve mesai kavramının bitmesi müdür beyin canının istediği her saatte mesaj atabilmesi ya da diğer idarecilerin, velilerin, öğrencilerin... Beni en çok zorlayan dönem o olmuştu açıkçası. Hani ben biraz kişisel sınırlarına değer veren bir insanım fakat olağanüstü bir hal olduğu için insanların da biraz bunu sömürdüğünü ve o dönemde dikkatsiz umarsızca hani rahatsız ettiklerini düşünüyorum herkesi.... Çünkü benim o Whatsapp grubundan çıkma hakkım yok resmi olmadığı halde iletişime devam etmek zorundayım. Bir de yazılı bir şey sonuçta birine tepki koyduğunuzda şikâyet alabiliyorsunuz. O yüzden o dönem beni çok zorlamıştı duygusal anlamda.”

Deprem sonrasında gerçekleşen diğer öğretmenlerin müdahil olduğu tartışma ve tehdit hissi oluşturan duygusal şiddet davranışlarına yönelik alıntılama şu şekildedir.

Aseha: “Gaziantep’te yaşıyoruz biz ve Şubat ayında bir deprem geçirdik, depremden sonra da Milli Eğitim Bakanlığı öğrencilerde devam zorunluluğunu kaldırdı. O yüzden mesela bizim okulumuz 600 kişiye 50 kişi ile 100 arası öğrenci geliyor. Benim sınıfımda da öğrencilerle ve ben velilerle işbirliği yaparak çok motive ettim ve yüksek sayıda katılımım var. Çok güzel ders işlemeye devam ediyorum fakat diğer öğretmenler bundan rahatsız. Yani sürekli öğrencilerimi demoralize ediyorlar. Gelmeyin işte ne gerek, napıyorsunuz okula gelip filan bu konuda birkaç tane öğretmenle tartıştım. En son yaşadığım olayda da benim sınıfıma hiç tanımadığım birkaç öğrenciyi bir öğretmen arkadaşımız yollamış ben de bundan rahatsız olduğumu müdür beye söyledim hani sonuçta benim öğrencilerim değil neden sınıf birleştiriyoruz. Üstelik de hiç sormadan, danışmadan diye... Müdür bey bunu o arkadaşla paylaşınca o arkadaş ve dâhil olduğu öğretmen grubu benimle iletişimi kestiler. Sonra bana tehdit gönderdiler işte evet bizim açığımızı bulmuş hocamız ve bunu söylemiş, biz de onun açığını buluruz ve burada görevlendirme olduğunu unutmayın herkesi bu okuldan göndermeyi biliriz şeklinde. Yani burada hani benim okula giderken böyle daha enerjik ve mutluydum. Öğretmenler odasına her girişim çok daha farklıydı ama şu anda minimum düzeyde etkileşime giriyorum. Okulda işim bittiğinde hemen uzaklaşmak istiyorum oradan hatta çoğu zaman sınıfımdan öğretmenler odasına dahi gitmiyorum insanlarla muhatap olmamak için...”

Pandemi dönemi sonrasında öğrencilerden gelen duygusal şiddete yönelik bir katılımcının alıntılanması şu şekildedir.

Doğu: “... şiddet gördüğünüzde bir de ben şunu hissettim...yalnız kaldım yani mesela... benim geçen yıl görmüş olduğum sınıflar bu pandeminin etkisiyle elenemedikleri için yani bir bakıma yani emek sarf etmeden pandeminin getirmiş olduğu avantajdan faydalanarak bir üst sınıfa geçmiş öğrencilerdi... öğrenciler de şu anki kanun ve yönetmeliklerin yani kendi çıkarları doğrultusunda çocukta şöyle bir algı var işte biz her şeyi yaparız... ama sen sanki insan değilmişsin gibi duyguların, hislerin, sinirlenme hakkın... yokmuş gibi böyle bir tavır sergilendi... burada her tarafımdan sarılmışım, kollarım, ayaklarım...tutanak tutulduğu zamanda zaten öğrencide şu algı oluşmuş zaten bir şey olmuyor göstermelik iki üç gün uzaklaştırma cezası...öğrenciyi caydıracak bir güç de yok... psikolojik şiddet...”

Pandemi sonrasında hem yönetim hem öğretmenlerden gelen ve katılımcıda azınlık olma hissi uyandıran eşitliğin ve adaletin sağlanmamasını da içeren duygusal şiddet davranışlarına yönelik alıntı şu şekildedir.

Kont: “Daha sonra pandemi sonrasında okulumuzda yeni atanan arkadaşlarımızın idare ile kurmuş olduğu yakın davranışlardan sonra okulumuzda bir kiraathane havası olduğunu hissediyorum. Bir öğretmenler odası değil de bir kiraathane... Bu kiraathanede de insanlar birbirini kolluyorlar, derslerine girmiyorlar. İşte idare odalarında sigara içebiliyorlar. Ayaküstüne atıp masalara ayaklarını koyabiliyorlar... biz DYKda... ders işlememize rağmen diğerleri işlemediğinde hiçbir şey söylenmiyor... İdarenin uyguladığı şiddet bu yani eşit değil, adaletli değil. Bana birebir bir şey yapmasalar bile ben bu şiddeti üstümde hissediyorum... Aynı zamanda pandemiden sonra yine öğretmenlerde bir okulumuzda bir gevşeme olduğunu düşünüyorum çünkü idareyi arkalarına alarak istedikleri atı oynatabildiklerine inanıyorlar ve bunu yapıyorlar... yani ben şu an okulda kendimi bir azınlık olarak görüyorum, azınlık olarak hissediyorum ve yaptığım hiçbir şeyin takdir görmediğinin farkındayım. O yüzden ben de ilk senelerimde projeler, ödüller yapan bir insan, bir öğretmen olmama rağmen şu an bütün elimi eteğimi çektim bütün bu şeylerden ötürü... kesinlikle motivasyonum... kalmadı...”

Ücretli öğretmenlikten kaynaklı ayırıştırmaya yönelik ve alt seviye hissi uyandıran farklı paydaşlar tarafından gelen duygusal şiddete yönelik alıntı şu şekildedir.

Ceylan: “Şöyle ben hâlihazırda ücretli öğretmenlik yapıyorum. Yöneticilerimde gördüğüm ya da iş arkadaşlarımda da hani ücretli, kadrolu ayrımına maruz kaldım. Bu anlamda da hani şey gibi istediğim zaman seni egale edebilirim, bu ortamdan uzaklaştırabilirim yaklaşımı ile yöneticilerimden baskı gördüm, böyle bir şeyler... Öğrenciler bilmiyor ücretli öğretmenlik yaptığımı hani çünkü maalesef toplumda da zaten böyle bir kanı olduğundan ücretli öğretmen zaten deyip saygı duymaktan vazgeçebileceklerini düşündüğümde ve zaten ben işimi bir kadrolu ücretli ayrımı olmaksızın yaptığımdan öğrencilere söyleme, velilere söyleme ihtiyacı duymadım. Öğretmenlerin de hani iletişim anlamında hani sıkıntı oluyor. Olmuştu. Yöneticilerde de şey hani yanlış gördüğüm bir işleyişle alakalı bir eleştiri getirdiğimde o okulun bir öğretmeni olarak bu pek şey karşılanmamıştı, güzel karşılanmadı. Yani ücretli öğretmen neden karışıyor ki gibi bir yaklaşım aldım...”

meslek anlamında olmasa da ya da meslek olarak da böyle daha alt seviyede görülebiliyoruz. Ya da zaten gelip geçici bir insan bu insanla neden arkadaş olayım ki gibi bir durum da olabiliyor... Birebir maruz kaldım...”

Okuldaki birden fazla paydaşı da içeren duygusal şiddet olayları ile ilgili şu şekildedir.

İkra: “...ben çok şiddete maruz kalmadım iş alanında ama başka bir devlet okulunda çalışırken kalmıştım. Orada da işte sizin yaptığınız hareketleri biz bir üst seviyeye açıklayamayız yani başınız yanar amiyane tabirle. Bu şekilde hani insanı iç sıkıntısına gark edecek... Mesela öğrenciye ödev veriyorsunuz, öğrencinin ailesi şikâyet ediyor ödev çok diye. Tabi ki burda müdür de bu ödevi işte bu şikâyeti kabul etmemek için ya bu kadar verilmez falan gibi öğretmenin sınıf içi davranışlarına müdahale edecek kadar... ileri gitmesi...”

İkra: “...mesela müdürle arası iyi hatta gayrimeşru ilişkisi olan öğretmenlerin diğer zümredaşlarını ezmek istemesi ile işte birlikte müdüre farklı dediğim gibi yakınlığı olduğu için sizin üstünüze üstünlük kurmak için müdürü kullanıyor falan gibi... gayrimeşru ilişkilere kadar uzanan bir silsile var yani... Mobbing... ben senin üstünüm duygusunun hissettirilmesi...”

Kont: “... biz sözleşmeli olarak atanmıştık. Sözleşmeli olduğumuz zamanlarda siz sözleşmelisiniz susun, siz adaysınız... bu şekilde küçük düşürücü... hepimiz öğretmen olmamıza rağmen küçük tittlelara bağlı kalarak uygulanan bir şiddet hissetmiştim okulda ve aynı zamanda bazen de cinsiyet olarak da bir şiddet uygulan... düşünüyorum...erkek öğretmenlerin çok rahat bir şekilde her şeyi yapabildiklerini ama kadın öğretmenlerin aynı davranışı sergilediklerinde anında uyarıldıklarını görüyorum... ya da idareye yakınlık olarak... Fiziksel şiddet başıma gelmedi ama ben genellikle diğer öğretmenlerden bir duygusal şiddete maruz kaldığımı düşünüyorum. İdare zaten diğer öğretmenlerin bana duygusal şiddet yapabilmesinin sebebi de idare olduğunu düşünüyorum. Onlara bu rahatlığı verenin idare olduğunu düşünüyorum. Yani bir domino etkisi gibi... İdare onlara bir rahatlık veriyor... Yani ben dersime girerken onlar idare odasında sigara, kahve yapabiliyorken ben buna itiraz ettiğimde... ders saatleri içerisinde... ben buna itiraz ettiğimde, idareye bildirdiğimde ben hiçbir dönüt alamıyorum aksine benim bu şikayetlerim bu kişilere söyleniyor ve o kişiler tarafından bana bu sefer siz nasıl beni söylersiniz, siz kimsinize geliyor yani başta idarenin yapmış olduğu

ama gözüken öğretmenlerin uyguladığı. İdare de tabi ayrı olarak uyguluyor bundan bahsettiğim şey kayırılmak. Adaletin olmaması... İdare olarak şöyle düşünebilirim. 4 senedir aynı okulda öğretmenlik yapıyorum. İlk seneler sadece sözleşmeli ve aday olduğum için bir sene boyunca bir şiddete maruz kaldığıma inanıyorum. Gece 10'da bile benim müdürüm beni arayıp yarın işlerini iptal et öğleden sonra okulda kalıyorsun diyebiliyordu... Öğretmenler nasıl bir şiddet uyguluyor, ilk geldiğimiz senelerde yine kadrolu öğretmenler sözleşmeliler yapsın. İşte sözleşmeliler geldi derslerimiz azaldı gibi söylemlerde bulunuyorlardı. Ve bu ilk atanan bir öğretmen için çok büyük bir yani çok hoş olmayan bir davranış ve bütün motivasyonunu kaybetmesine neden olan bir şey... ben bir eğitim için, hizmetiçi eğitim için 10 günlüğüne görevli izinliydim ve şehir dışına çıktım. Ben şehir dışındayken benim var olan DYK'larım bana hiçbir bilgi verilmeyerek kapatılmıştı. Bunun sebebi de iki tane öğretmendi. Onların ilgisiz olarak DYK sınıflarına davranmasıydı ve ben de bunu şikâyetle bulduğum andan itibaren bana uygulanan şiddetin dozunun arttığını düşünüyorum. Çünkü ben idareye bu şikayetimi söyledikten sonra idare gidip o kişiye... hoca sizden şikayetçi tarzında benim onu söylediğimi ismen söylemişler ee bundan sonra da bu kişi de benimle uğraşmaya başladı ben de onunla uğraşmaya devam ettim. Ama benim onunla sadece uğraşmam onun işlerini yapmadığını belirtmekti ama insanlar o kadar hani çirkinleşiyor ki özel hayatıma kadar uğraşmaya geçtiler.”

Bu bölümde ortaya çıkan kodlar aşağıda tablolastırılmıştır. Buradaki iki farklı katılımcıdan alıntılanan 3 ayrı paylaşımın ayrı şekilde değerlendirilmesinin sebebi olayların karmaşıklığıdır. Bu alıntılardan ortaya çıkan kodlarda olaylar çok iç içe geciktir. Uğranılan duygusal şiddet farklı kaynaklardan farklı şekillerde gelmekle birlikte farklı sebeplere bağlı ve farklı davranışlar şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu duygusal şiddet olayları aynı zamanda hem mağdur kişilerin özel hayatına yansımakta hem de duygusal şiddete maruz bırakan kişilerin de özel hayatına kayan birkaç noktası bulunmaktadır.

Tablo 4.9

Maruz Kalınan Duygusal Şiddet ve Sebepleri

Dönüt alamama
Kayıрма& Adaletsizlik
Küçük düşürme (Sözleşmelilik sebepli)
Müdahale
Uyarılma (Cinsiyetten ötürü ayrımcılık sebepli)
Üstünlük kurma

Hem üstlerinden üstlerin de üstleri vasıtasıyla hissedilen duygusal şiddet ile ilgili zorlanma alt başlığı altındaki alıntı şu şekildedir.

Kont: "... görev yaptığım şehirdeki Milli Eğitimimiz her konuda işte projeler konusunda belli bir sayı oluşturmak konusunda idareleri çok zorluyor. İdareler de bu durumda bizleri çok zorluyorlar... zorla iş yaptırmak gibi çok şey var ... yapmak istemediğim mesela TÜBİTAK projelerine başvurmak. Zorla TÜBİTAK projesi yaptım... Zorla öğrencilerimi TEKNOFEST'e başvurdum... Okulumuzda çay ocağında çalışan kişinin parasını biz veriyoruz maaşını biz veriyoruz bunu istememe rağmen bu da zorla yaptırılıyor..."

Genel olarak çok fazla paydaştan aynı anda gelen aşağılanma hissi ile ilgili paylaşım şu şekildedir.

Kont: "İlk atandığımızda evet yani sözleşmelisiniz, adaysınız durumları çok olurdu."

4.8 Duygusal Şiddetin Süresi

Katılımcılara duygusal şiddetin ne kadar sürdüğü ile ilgili sorulan sorularda verilen cevaplar aşağıda alıntılanmıştır. Katılımcılardan en az duygusal şiddete maruz kalanı 3-4 ay arası duygusal şiddete maruz kalmışken, en çok maruz kalan kişi yaklaşık 3 sene boyunca duygusal şiddete maruz kalmıştır. Katılımcılardan biri ise duygusal şiddet olaylarının her an duruma göre olabileceğini belirtmiş bunun bir zamanı olmadığını söylemiştir.

Akim: “Yani duygusal şiddetin bir başlangıç ve bitişi yok. Bu bir iş olduğu zaman ortaya çıkan bir durum... Bir görev verilir size. Normalde daha önce de verilmiştir bunu yaparsınız daha sonra niye böyle yaptığınız sorgulanır. Bu her an olabilir.”

Arsal: “1 yıl sürdü.”

Aseña: “...3 sene boyunca böyle devam etti. Ben bunu konuşarak ya da iletişim kurarak hiçbir şekilde çözemedim aynı zamanda da aday öğretmen olduğum için ve sözleşmeli öğretemdim. Okul değişikliği yapamadım fakat kadroya geçtiğim gün ben direk görevlendirmeye o okuldan uzaklaştım yani o kişiyi değiştiremeyeceğim için kendim başka kuruma geçmeyi tercih ettim.”

Ceylan: “O tamamen sürdü... 4 dönem boyunca sürdü... özellikle müdür”

Ede: “Müdür beyle ben tabi eski okulumda 3 tane farklı müdürle çalıştım. Yani özellikle son gelen müdürle iki yıl çalıştık ve o iki yıl boyunca ee ara ara olmasa da neredeyse 2 yıl boyunca sürdü... düzenli değil.”

Feza: “Birkaç ay diyebilirim amirimden gördüğüm, öğrencilerden de gördüğüm genelde zaten bu tür durumlarda tutanak tutulur... İdareyle ilgili olanlar birkaç ay bazen bir yıl kadar sürebiliyor benimki genelde bir dönemi... bulmuştur.”

İkra: “Çok sürmedi. 3, 4 ay. Zaten daha sonra o kurumla yollarımı ayırdım... daha sonra çalıştığım kurumda da oldu.”

Kont: “...ben bu duygusal şiddet durumunu 2021 Aralıktan beri hissediyorum çokça.”

Sofya: “O bir yıl boyunca o gerginlik seviyesi hep vardı yani ortamda, okul ortamında...”

4.9 Pandemi ile Duygusal Şiddet İlişkisi

Bu bölümde pandemi öncesi ve sonrasında duygusal şiddetin değişimi ile ilgili öğretmenlerin fikirlerine yer verilecektir. Pandemi süreci ve duygusal şiddet ilişkisi açısından anlamlı bir değişkenlik göstermediği genel kanı olmakla birlikte, insanların gerginleştiği ve sinirlileştiği çıkan sorunlar arasındadır. İdareciler ve öğrenciler spesifik örnek olarak gösterilmiştir. Velilerin öğretmenlerin üzerindeki baskısının çoğaldığına yönelik bir paylaşım “Veli zorbalığı” olarak katılımcılardan biri tarafından vurgulanmıştır. Velilerin ve idarecilerin öğretmenlerin hayatına daha çok müdahil olma hakkını ede ettiği de eklenmiştir. İlgili alıntılar şu şekildedir.

Akim: "... Bana göre çok farklı gelmedi... Pandemi sürecinde okulda olmadığı için pandemi sonrasında bir gerginlik bir sinir hali biraz arttı. O da okulun düzeninin kesintiye uğramasıyla ilgili bence. Çok ... artmadı da bana göre biraz artış oldu eskiye nazaran..."

Aseña: "Ya pandemi öncesinde ve sonrasında, pandemi boyunca bence idarecilerin duygusal şiddet konusunda değişen hiçbir şeyi yoktu sadece pandemiyle birlikte internet ve cep telefonu da sağ olsun daha fazla hayatımıza nüfuz etme olanağı buldular... Fakat pandemide bir de eklenen bence veli zorbalığı vardı... Veliler de mesela şöyle normalde veli toplantısı olduğunda ya da okula gelip birebir görüştüğünde kendini ifade etme olanağı bulan veliler bir anda sizin işte şahsi numaranıza ulaşıyor. Her bilginize sahip oluyor ve günün istediği saatinde canı ne zaman isterse size ortak gruplardan mesaj atabiliyor. Arayabiliyor hatta sizin girdiğiniz bir derse izinsiz bir şekilde kaydedip bununla ilgili bir makama şikâyetle bulunabiliyor. Yani tamamen etik dışı şeyleri yapma hakkı velilere geçti bu anlamda da bence çok problemlili bir dönemdi... Ben hiç şikâyet edilmedim fakat benim derse girdiğim bir sınıfta 12 ders vardı... Oradaki 8 öğretmeni Milli Eğitime bir veli şikâyet etmişti işte benim oğlum derse giriyor bu öğretmenler ders açmıyor gibi. Fakat daha sonra olayın aslı öğrenildi ki bu öğrenci zaten kendisi derse girmiyormuş yani çocuk telefonu açıyor yanda ekranda başka bir şey izliyor ve anne babası bundan rahatsız yani evlatlarının suçunu örtmek için aslında öğretmenlere iftira atmışlar gibi bir şey oldu. Fakat o süreçte işte okul idaresi bunu öğrendi, soruşturma geçirdi insanlar. Çok ağır ithamlarda bulunuldu. Bu da baya yıpratıcı oldu... Müdür bey... aniden bir toplantı yaptı, hakaret etti, Zoomdan bir toplantıydı. Gece saat 9 buçuk gibi bir şeydi. Yine mesai saatlerinin dışında... Hakaret etti, tehdit etti. İşte yani çok can sıkıcı bir süreçti."

Doğu: "... pandemi o şiddetin... çalıştığım okullarda zaten öğrenciler... şiddet uyguluyordu yani sadece bana karşı değil yani ağlayarak çıkan bayan hocalarımız vardı... bu pandemi bunu biraz daha katmerledi çünkü yani geçmemesi gereken... öğrencilerin de üst sınıfa geçmesini sağladığı için bu dozu arttırmıştır bence. Yani bu pandemiyle alakalı bir şey değil... Bizim temel sıkıntımız... benim görüşüm...sınırsız özgürlük... O dönemde oluşan koşullar bunun şiddetinin arttırmasını sağladı... Şu anda mesela pandemi yok ama yine de...birçok hoca şiddet gördüğünden ve bunu işte aman mesleğimden olmayayım... ne yaparım, atılırsam..."

Ede: “...önceki müdürüm mesela COVIDden önce çalıştığım müdürdü onunla da sorun yaşamıştım. COVID döneminde son çalıştığım müdürdü. Onla gerçi daha fazla sıkıntılar yaşamıştık ama yani özellikle COVIDle alakalı bir değişimi zannetmiyorum. Çünkü önceki müdürümle de tartışmalarımızın eğer boyutuna bakarsak sonraki yani sondaki müdürümde olan tartışmalarla neredeyse aynıydı. Ya aynı statü şeyini hissediyorum, baskıyı hissediyorum ya da zorlayıcı tavırlarını görüyordum yine... COVIDden önce veya sonrasında bir değişim olduğunu düşünmüyorum... Okul içinde oluşan genel şiddet anlamında bakarsak evet COVIDden sonra sanki insanlar daha şiddet yanlısı oldu diyebilirim. Bu herhalde yani bir süre evde kalmalarından kaynaklı, asosyal olmalarından kaynaklı olabilir veya yani özellikle evdeyken COVID döneminde evdeyken...”

Evren: “... çok da fark yok aslında. Süreç aynı...”

Feza: “Herkes çok daha gergin zaten pandemi sonrasında herkes çok daha sinirli, asabi. Öğrencilerde ciddi olarak disiplin problemleri daha fazla baş göstermiş durumda. Yani pandemi öncesine kıyaslarsak üç katına filan çıkmış durumda... Öğrencilere küfretmemeyi, hakaret etmemeyi, fiziksel şiddet uygulamamayı sürekli bunları telkin etmeye çalışıyoruz... daha gergin, daha sinirli, daha anlayışsız bir idare...”

İkra: “İnsanın gün geçtikçe daha hayvanileştiğini düşünüyorum. Hayvanileşmek tabirini de şundan kullanıyorum. Sadece ben... şiddetin dozajı değil de dediğim gibi sadece biraz daha hayvanileştikimizi düşünüyorum... Aşama aşama bencilliğe doğru... Pandemi, zaman, ekonomik koşullar hepsi birbirini tetikledi ve ben diyen bir birey olduğu için dolayısıyla şiddet de bununla birlikte geliyor. Çünkü ben dediği için maddi manevi şiddeti uygulamakta bir bahis görmüyor.”

Rafet: “...özellikle biraz teknoloji ile çok arası olmayan öğretmenler üzerinde bir baskı oluştu...”

Sofya: “... pandemi öncesi ve sonrası aynı okulda çalıştığım için öncesinde de bu tip sıkıntılar hani üslupla ilgili... yaşıyordu... sonrasında da yaşıyor belki pandeminin getirdiği o insanlara yani genel olarak insanların ruh haline getirdiği gerginlik seviyesi kişiyi daha sabırsız hale getirmiş olabilir. Karşı tarafın tepkilerinin daha da fazlalaşmasına neden olmuş olabilir ya da bizler hani bu duygusal şiddete maruz kalanlar normalinden daha fazla buna içerliyor olabiliriz belki bu süreçte... ülkede yaşayan her kesimde bir gerginlik seviyesinin arttığını düşünüy-

yorum açıkçası... eğitim alanına da iş sahasına da yansıdığını düşünüyorum... Öğrencilerde... kendi aralarındaki iletişime bakacak olursak onları daha sabırsız ve öfkeli yaptığını düşünüyorum... öğretmene olan tavırları şöyle öğretmen... boyutunda genel olarak bence ciddiyetinin azaldığı bir dönem oldu pandemi. Gerekliliğinin ya da hassasiyetinin öğrenciler tarafından hani eksikliğinin çok fazla böyle hissedilmediği bir dönem oldu. Belki... kendi çalıştığım ortamla kurumla alakalı... Öğretmene olan saygı ve güvenin azaldığını düşünüyorum.”

4.10 Deprem Dönemi Duygusal Şiddet

Süreç araştırmanın yapıldığı dönemde çok yeni olduğundan deprem ve duygusal şiddet arasındaki ilişkiye yönelik anlamlı bir bulgu ortaya çıkmamıştır. Bir katılımcı depremin öğrencilerden sorumlu olma sorumluluğu ile bir baskı oluşturduğu ifade etmiş, bir diğeri ise öğrenciden öğretmene dönük olan şiddetin tam tersine döndüğünü ifade etmiştir.

Akim: “Depremden sonra biraz daha durgunlaştı gibime geliyor şiddet veya işte sözel, duygusal şiddet durumları. İnsanlar biraz daha kendine çeki düzen verdi artık o olabilir. Gerçi bir de okulda öğrenciler yok. Onun da etkisi var. Ve eskiye göre sonuç itibarıyla daha az geliyor bana bu tip durumlar.”

Asena: “Depremden sonra bence insanların biraz daha ben yumuşadığını düşünüyordum açıkçası özellikle ilk iki ay çünkü çok büyük bir şok atlatmışsınız daha önce yaşamadığınız, travma edici bir şey. O yüzden insanlar biraz daha donuktu ve bence hayatlarının kıymetini anladıkları için daha kibar ve anlayışlılardı. Fakat depremin etkileri azaldıkça her şey normale dönmeye başladıkça bence insanlar yine çirkinleştiler. Ben öyle düşünüyorum. Şu anda ben öğretmenlerin öğrencilere bu sefer de psikolojik şiddet uygulamaya başladığını düşünüyorum. Çünkü öğretmenler bildiğiniz ben öğretmenler odasında oturayım hiçbir şey yapmıyım, öğrenciler de gelmesin, yatıym, maaşımı alıym noktasındalar. Resmen okula gelen öğrenciye sen niye geldin, hadi evine git, ne yapıcaksın. Ya öğrencileri geri püskürtmeye yönelik bir şey var bence şu anda da. Ben de şu an öğretmenlerin bu anlamda şiddet uyguladığını düşünüyorum çocuklara.”

Ceylan: “Öncesinde hani pandemiden de çıkmıştık. Biraz daha rahattık vs. psikolojik olarak ama depremle birlikte daha çok korku oluştu hani şey beni büyük bir sorumluluğun altına itti. Hani mutlaka sınıfımızda olucuz tabi ki ama herhangi

bir deprem durumunda öğrencilerden bizim sorumlu olmamız hani bireysel olarak ben öyle bir vaziyette kendimden bile sorumlu olamayacakken belki de hani şiddetini bilmiyoruz çünkü depremin sınıftaki öğrencilerden de sorumlu olmak beni biraz ürküttü açıkçası... Kesinlikle sorumluyuz öğrenciden bundan kaçtığımdan söylemiyorum... Bir doğal afet esnasında bir başka insanın da sorumluluğunu almak biraz ağır...”

Doğu: “...depremden sonra zaten öğrenciler okula gelmediği için bunu anlayamayız...”

Ede: “Deprem sonrası için konuşmak tabi ki erken... ama duygusal şiddet anlamında bence bir azalmaya gitmiş olabilir... çünkü bundan herkes etkilendi. İster istemez bu duygusal şiddet uygulama isteği biraz azalmış olabilir... çünkü bu duygusallığı, bu kötü durumu herkes yaşadı. Bunu idareciler de yaşadı, öğretmenler de yaşadı, öğrenciler de yaşadı. Bunları yaşayınca...yani şu ana kadar gördüğüm şey duygusal şiddet anlamında belki idarecilerin öğretmene... bunun bir nebze durgunlaştığını söyleyebilirim...azalma söylemini kullanmak için biraz erken...”

Evren: “... ya bu müdür bey hiç mi depremden etkilenmemiş... gibi bir muhabbet yapmıştık... ama hangi olay üzerine yaptığımızı hatırlamıyorum.”

Feza: “... bu davranış problemlerinin daha da artacağını öngörebiliriz yani ilerleyen süreçte...”

Kont: “Yani tesadüf de olabilir daha çok arttığını hissediyorum ben ama bunun tamamen tesadüf olduğunu düşünüyorum yani deprem sonrası için.”

4.11 Katılımcıların Okuldaki Paydaşlara Uyguladıkları Şiddet ve Hisleri

Katılımcıların kendilerinin okuldaki diğer paydaşları uyguladıkları şiddet durumları yok denecek kadar az olmakla birlikte geneli duygusal şiddettir. Çıkarılan kodlar ve katılımcıların bu konuda paylaşımları aşağıdaki gibidir. Katılımcılar en çok rahatlama hissettiklerini belirtmiştir.

Tablo 4.10*Uygulanan Duygusal Şiddet, Sebepleri ve Hisler*

Uygulanan Kişi	Davranışlar	Hisler
Öğrenciler	Ağır konuşma Bağırma Görmezden gelme Kalem fırlatma (Fiziksel şiddete kayıyor) Notla tehdit Ses yükseltme	→ Pişmanlık
Amirler	Selamı kesme Tartışma	→ Rahatlama, tepki veriyorum hissi → Rahatlama
Öğretmenler	Sevmediğini, tiksindiğini yüz ifadeleri ve sözlerle belirtme Şikayet etmek	→ Rahatlama → Rahatlama
Meslektaşlar	Görmezden gelme	→ İnsani bir duygu olduğu hissi

Akim: “Ya fiziksel olmadığına eminim. Kimseye... Gerçi hani bazen arkadaşlarımıza şakalaşma için elimizle falan dokunduğumuz oluyor ya. Hani rahatsız olmuşlar mıdır bilmiyorum ama fiziki olarak hani arbede kavga tarzı bir şey asla olmadı. Duygusal ve psikolojik olarak da yani yaptığım eylemler veya aldığım kararlar, yaptığım planlamalar böyle anlaşılmış mıdır bilmiyorum ama ben yapmamaya özen gösterdim... Yani bir plan... Program çıkarıyorum kendi işte okul yönetim olarak belirlenmiş kurallar çerçevesinde ona göre iş işlemleri yapmaya çalışıyoruz. Gözümüzden kaçan olabilir, eksik olabilir, yanlış olabilir. Ona rağmen birileri bundan rahatsız olmuşsa bilinçli olarak yaptığım bir şey değildi ama belki birileri rahatsız olmuş olabilir.”

Asema: “Fiziksel şiddet kesinlikle uygulayan bir öğretmen değilim belki duygusal şiddet olarak işte öğrencilerime bir görev vermişimdir, bir proje, bir ödev. Onu

yapmadıklarında eee bazen ağır konuşabilirim.... Belki o onları kırmış olabilir....yani hani ben öğrencileri notla tehdit eden işte bunu yapmadın sana sıfır vericem tarzı bir öğretmen değilim de yani sen bu görevi yerine getirmedin, senin yüzünden bak şu an biz geride kaldık eee hani biraz daha emek vermeliydin. Yani daha yapıcı olmaya çalışırım ama hani o an belki bilmiyorum kırıcı şeyler de söylemiş olabilirim...”

Doğu: “...öğretmen arkadaşlarıma da yansıtmadım yansıtmam da öyle bir şeye de hakkım yok yani...”

Ede: “Kesinlikle öyle bir şey olmadı. Olmaz da... bilinçli olarak birine selam vermeme mesela bu olmuyor...”

Feza: “... çok kızdığım bazı öğrencileri görmezden geliyordum bir yerden sonra... belki yaptığım şey bir yerden sonra bir ses yükseltmek olabilir...o olaydan sonra...idarecime selam vermeyi kestim. Yan yana... yürüdüğümüzde hiç görmezden geldim... selamı dahi kesmiştim bir müddet...en azından bir tepki veriyorum gibi hissettim yani daha rahat... sonuçta karakterin gereği farklı şeyler yapamıyorsun ve içinde hissettiğin çok yoğun hisler var... kendimi daha rahatlamış hissediyordum yani... en azından karşıdaki kişinin bana bu da bana tepki veriyor demek ki yani ters giden bir şeyler var gibi şeyler hissetmesini istedim...”

İkra: “...kasıtlı olarak öğrenciye böyle bir şey yapmasam da tabi ki ister istemez insani olarak yanlış hareketlerimiz oluyor. Onun dışında meslektaşlar arasında tabi ki siz size istemediğiniz hareket yani size karşı istemediğiniz bir hareket yapılırken siz de bunu manevi olarak karşıya hissettiriyorsunuz... şöyle mesela size yanlış bir hareket yapıyorsa onu görmezden gelmek bile duygusal bir şiddettir... İnsani bir duygu olarak görüyorum. Yapmam gerektiğini düşünüyorum, yapıyorum.”

Kont: “Ben şikayet ederek, insanları sevmediğimi, onlardan tiksindiğimi yüz ifadelerimle ve sözlerimle belirtiyorum. Eğer bu da bir şiddetse evet ben de onlara bir şiddet uyguluyorum... onlar öğretmenler, belli kesim bu kiraathane adını verdiği öğretmenler ve bazı idarecilerle de birebir diyaloglarım, tartışmalarım oldu... benimle hiçbir sıkıntısı olmayana gidip de göz devirmiyorum ya da iğrenerek bakmıyorum. Ama... onun yüzünden benim başıma okulda bir şey geldiyse ve daha önce tartışma yaşadıysam evet yüz ifadelerimle, sözlerimle bunları belirtiyorum... çok rahatlamış hissediyorum.”

Melodi: “...özellikle telefonda konuşurken mesela asla zaten...sınırımı bilirim çünkü nolur olmaz ses kaydı alan veliler var saçma sapan işler yapan var. Eminim yaptığım çok oluyordur, öğrencilere bazen bağırdığım oluyor idareci olduğum için özellikle korkutmak amaçlı, mecburen.”

Rafet: “... ilk atandığımızda notlar konusunda biraz daha keskin katı çizgilerimiz vardı... acaba diyorum orda yani psikolojik anlamda bir baskı oluştu mu bazen düşünüyorum açıkçası. O öğrencilere haksızlık yaptım mı gibisinden aklımdan geçmiyor değil...not üzerinden bir tehdit unsuru... şu andaki mevcut anlayışında bu kesinlikle bir çözüm değil.”

Sofya: “İlk senemde burda bir öğrencime yaptığım bir şeyi ben de unutmuyorum aslında. Aşırı yaramaz bir öğrencimdi çok fazla konuşurdu derste... Artık herhalde sabrımın dolduğu bir noktaydı. Kalemimi ona fırlattığımı hatırlıyorum çok sinirlendiğimde. Ve sonrasında fırlattığım anda çok pişmanlık duyduğumu hatırlıyorum. Çok şükür hiçbir yerine gelmedi çocuğun ve sonrasında hani çok özür diledim... o bana mesela ders oldu... orada neden ben de kendimi kontrol edemedim bilmiyorum... kişisel telefonumu alıp tahtanın arkasına koyduğunu hatırlıyorum öğrencinin... sinirlendim...farklı bir şekilde çözmeliydim.”

4.12 Duygusal Şiddet Sebepleri

Sebepler bağlamında ortaya çıkan sebepler ve ilişkili kişiler tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.11

Duygusal Şiddet Failleri ve Sebepleri

Amirlerin duygusal şiddet uygulamasının sebepleri	Ego tatmini Eziyet ettiğinde güçlü hissetme Günü geçirme çabası Minnet almak için Mutlu olma Otorite kurma çabası (Baş eğdirme, itaat ettirme isteği) Öğretmenleri sindirme çabası Var olan düzen bozulmasın diye
---	--

Hem öğretmenler hem amirlerden gelen duygusal şiddet sebepleri	Çocukları ve işlerini sevmeme Güç kaygısı İktidar elde etme çabası Mağdurun çalışkan olması
Kişilerin duygusal şiddet uygulamasının genel sebepleri	Art niyet Baskın olma isteği Ego Fikir empoze etmek için Fiziksel şiddet uygulayamadıkları için Güçlü olma ve güçlü görünme isteği Herkesi tek tip yapmak için İletişimsizlik Karşıdakini kabullenememe Karşıdakini yenemeyeceklerini anladıkları için Kendini kontrol edememesi Kişinin hayata bakış açısı Öğretmene bakış açısının değişmesi
Kişilerin duygusal şiddet uygulamasının genel sebepleri	Sabırsızlık Statü kullanma isteği Tahammül seviyesinde azalma
Mağdurdan kaynaklanan sebepler	Mağdurun direnç göstermemesi Mağdurun kendi kimliği, yapısı Mağdurun pasif kalması
Öğrencilerin duygusal şiddet uygulamasının sebepleri	Kanun ve yönetmelikler

Katılımcıların duygusal şiddet uygulayan kişilerin uygulama sebepleri ile ilgili alın-
tılar şu şekildedir:

*Akim: “Kendini belki güçlü hissetmek istiyordur birilerine eziyet ettiğinde birile-
rini rahatsız ettiğinde, birileri kendine gelip de ricacı, minnetçi olduğunda böyle
mutlu oluyordur gibime geliyor. Çünkü bir öğretmen açısından düşünsek öğret-
menin isteyeceği izin, ders programı veya farklı o tarz şeyler olur ... Minnet aldığı*

için bundan mutlu oluyordur. Hep gelsin yine gelsin bir daha gelsin. Yani hayatını bana göre planlasın düşüncesindeler diye düşünüyorum.

Arsal: “‘Fiziksel şiddete girmek istemedikleri için. Fiziksel şiddeti gücünün yeteceği... Gücünün yetemeyeceği ... kişilere fiziksel şiddet kullanmak istemedikleri için fiziksel şiddet yer değişikliğini gerektiriyor. Duygusal şiddet dediğiniz sözlü çatışmalara daha çok giriliyor.’”

Asena: “Yine idareci boyutundan bakarsam duygusal şiddet uygulayarak bence öğretmenleri sindirmek istiyorlar. Ben bu öğretmeni sindireyim. Herhangi bir farklılık yapmasın. Bu öğretmen yenilikçi bir şeyler getirmesin. Var olan çarka çomak sokmasın. Her şey olduğu gibi kötü devam etmeye devam etsin. Yani bence hani lider... lider değil de yönetici oldukları için günü geçiştirmek için açıkçası bunu yaptıklarını düşünüyorum ben... Bir taraftan da kendi egolarını tatmin ediyorlar yani ben bu insana bak hükmedebiliyorum, ben bu insanı azarlayıp sindirebiliyorum. Bir süre sonra çünkü karşıdaki öğretmen de pes ediyor bence duygusal şiddete maruz kaldığında.”

Ceylan: “Yani ego herhalde, baskın olmak isteği, güçlü olma, güçlü görünme isteği olabilir. Ya da fikir empoze etmek için olabilir. Herkes tek tek tip yapmak için olabilir.”

Doğu: “...günümüz idarecilerinin üslup konusunda sıkıntılarının olduğunu düşünüyorum... böyle bağırarak, dikte ederek ben bir şeyi yapmam... Ya bunun nedeni açık yani Türkiye’de bence birincisi yani toplumun öğretmene bakış açısını değiştirdiler. Bunu da bir numaralı olarak basın mesela... bir okul müdürü öldürüldü hemen geçirildi yani... ama mesela bir öğretmen bir öğrenciye... vurduğu zaman... haftalarca basını meşgul etmesine rağmen... öldürülme olayı, bıçaklanma olayları falan bunlar sadece anında görülüp geçildi. Birinci sebebi bu ikinci sebebi de zaten kanun ve yönetmeliklerin değiştirilmesi lazım. Çünkü çocuk şunun farkında ben ne yaparsam yapayım ben ceza almayacağım... aldığı cezalar da dost bahçede görsün hesabı...”

Ede: “... evrensel olarak baktığımızda bir sebebinin olmaması lazım ama maalesef bizde ego ve statüyü kullanma olarak tanımlayabiliriz. Bence tamamen ego başka bir şey değil yani.”

Evren: “... çünkü insanların egoları var ve onları tatmin etmesi gerekiyor... dışarıki hayatında, ailelerinde, çevresinde, arkadaşlarında yapamadığı şeyi kontrol

altında olan insanlara yapmak çok daha kolay ve onlara yaptığını düşünüyorum...”

Feza: “...bulundukları makamdan dolayı bir otorite kurma çabası içerisinde ve bu otoritenin dışına çıkan her insanı, kendini bilmeyen insanlar özellikle şiddet uygulayabiliyorlar bu illa fiziksel olmasına gerek yok yani onlar onu aslında... bir kural olarak görüyorlar halbuki öyle değil hani söyledikleri her şey kural değil... yapılmasını istedikleri her şey uygulaması zorunlu olan şeyler değil ama onlar o gözle baktıkları için. İşte benim dediğime karşı, amirine karşı geliyor halbuki amire karşı gelmek değil orda yanlış karşı gelmek bunu çözemiyorlar. Genelde makamlarından kaynaklı... Bir otoriteye karşı gelme gibi düşünüyorlar... baş eğdirme, itaat ettirme... herkes bunu istediği için şu anda maalesef karşı gelen dokuz köyden kovuluyor.”

İkra: “...çaresizlik içerisinde diyeyim çünkü yetişemediği zaman yani siz gücünüzün üstünde bir şeyle karşılaştığınız zaman yani bu bilişsel anlamda güç diyorum onu yenemediğiniz zaman duygusal ve fiziksel şiddete başvuruyorsunuz.”

Kont: “... çünkü işlerini sevmiyorlar... mutsuzlar bu meslek bazı insanlara yetmiyor...parası yetmiyor. Parasından hepimiz şikayetçiyiz ama parasızlık veya Milli Eğitimin bazı uyguladığı politikalar yüzünden işlerini iyi yapmıyorlar. Bu da... bir domino taşı etkisi... çocukları sevmiyorlar...”

Melodi: “...bir en büyük sebebi bana göre iletişimsizlik, iletişim kuramadıkları için gerçekten yanlış anlaşılmalara sebebiyet de verdiğini düşünüyorum... ikincisi sabırsız insanlar... Hani evde yaşadığı iki olaydan sonra üçüncüde size de patlıyor... Herkesin eminim yaşadığı sıkıntılar vardır hani bu sıkıntılar artık bu şeyi getirmiştir bu kişilere diye düşünüyorum... tahammül seviyesinde azalma...”

Rafet: “bazen hani mağdur olabiliyoruz fakat bazen şeyden de kaynaklanabiliyor mu acaba diye düşünüyorum. Mağdurun kendi kimliğinden kendi yapısından kaynaklanıyor olabilir mi? Her şeyi siğneye çekip ya nemelazımcılık yapıp görmezlikten gelme gibi olabilir mi... kendi tavrınızı kendi şeyinizi net koyduğunuz zaman bir de bence işinizi daha iyi yaptığınızda eğer karşınızdaki çok art niyetli değilse yani üzerinize bir baskı geleceğini düşünmüyorum. Ama bazen de olabiliyor. Karşınızdaki art niyetli olabilir. Farklı hesapları olabiliyor. Farklı beklentileri olabiliyor... kabullenmeme, karşıdaki kişinin başarısı varsa eğer yetenekliyse... kendisinden bir tık öndeyse hani bazı meziyetler açısından kabullenememe

durumu olabilir. Yönetici pozisyonunda olan kişilerin özellikle işte okuldaki idarecilerin ya da öğretmenlerin de olabilir hani güç kaygısı, iktidar elde etme... bir zayıf kişi üzerinden kendisini o şekilde gösterme. Güç gösterisi üzerinden olabiliyor ya da mağdurun biraz böyle pasif kalması yani direnç göstermemesi... ya da mağdurun o kişinin çalışkan olması yani düşünsenize aynı zümresiniz siz çok daha fazla çaba sarf ediyorsunuz, bir şeyler yapmaya çalışıyorsunuz otomatikman bu karşı tarafta farklı yankılanabiliyor. Size karşı bilenebiliyor...”

Sofya: “Bence kendilerini kontrol edemedikleri için olabilir ya da kendi aslında yaşadığı farklı bir durumu dışarıya yansıtma biçimi olabilir... o duygusal şiddeti yaşatan o baskıcı zorba tarzı takınan kişinin hayattaki bakış açısıyla da alakalı olabilir... bir kişide sürekli bu tavır olduğunda artık onda alışkanlık haline gelmiş oluyor.”

4.13 Duygusal Şiddetin Etkileri ve Duygusal Şiddet Sonrası Hisler

Duygusal şiddet ve sonrasında oluşan hislerle ilgili kodlar aşağıdaki tabloda görülmektedir. Ait olmama, ortamdan uzaklaşma, öfke ve sinir, özgüven eksilmesi, üzülmeye, baskı, aidiyetsizlik, kötü hissetme hisleri en çok söylenen hisler olmuştur.

Tablo 4.12

Duygusal Şiddet Etkileri ve Hisler

İdareciyken yaşanan duygusal şiddetin katılımcıları etkileri ile ilgili hisler:

- İşini yapamıyor, bilmiyor, eksik yapıyor hissi

Öğretmenken yaşanan duygusal şiddetin katılımcılara etkileri ile ilgili hisler:

- Ait olmama, aidiyet hissetmeme, aidiyet hissinin kaybolması
 - Anasından emdiği süt burnundan gelmesi hissi
 - Aşağılanmışlık hissi
 - Baskılanma hissi
 - Bıkmışlık
 - Değersiz hissetme
 - Depresif hisler
 - Emegın boşa gitmesi hissi
 - Gözyaşı dökme
-

-
- Güçsüz hissetme
 - Haksızlığa uğramış hissi
 - Hayattan zevk alamama
 - İşini yapmak istememe
 - Kaybetmiş hissi
 - Kendini ifade edememe
 - Kendini suçlama ve sorgulama
 - Korku hissi
 - Kötü hissetme
 - Kötü bir öğretmen, insan, karakter gibi hissetme
 - Mesleğe, topluma, yeni nesle inancın azalması
 - Motivasyonun elinden alınması, motivasyon düşmesi
 - Okuldan gitmek isteme
 - Ortamdan uzaklaşma isteği (Görevlendirme, Okul değişikliği, Tayin olma isteği)
 - Öfkelenme& Sinirlenme
 - Öğrencilerle iletişimin azalması
 - Öğretmenliği bırakma düşüncesi
 - Özgüvensiz hissetme, özgüven kaybı
 - Pasif hissetme
 - Rahatsızlık hissi
 - Sindirilmişlik hissi
 - Sinir sisteminin bozulması
 - Tahammülsüzlük
 - Üzülme
 - Vücudun reaksiyon göstermesi
 - Yalnızlık hissi
 - Yıpranma

Öğretmenlerin hislerine yönelik deneyimlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

Akim: “Yani öğretmenken işte dedim ya sizi görmezden geliyorsa, size cevap vermiyorsa kendinizi aşağılanmış hissediyorsunuz. ... İdareciyken aşağılanma gibi değil de yani işini yapamıyor, bilmiyor, eksik yapıyor hissine kapıldığım oluyor.

Psikolojik şiddetlerin etkisi daha sürüyor. Yani o öğretmenken yaşadıklarım çünkü aklıma geldikçe sinirleniyorum o durumlara... Yani hala aklıma geldikçe sinirleniyorum.”

Arsal: “Kötü, oraya ait olmama, bulunduğu ortamdan uzaklaşmak isteme... Hemen tayin isteme gibi...”

Aseña: “Yani duygusal şiddete uğradığımda ben kendimi güçsüz, yalnız, sindirilmiş yani özgüvenim kırılıyor öyle söyleyeyim.”

Ceylan: “... birbirimize sadece insan olduğumuz için bakmadığımızı düşünüyoruz yani kadın erkek ayrımı yapıyoruz, ücretli kadrolu ayrımı yapıyoruz... kıdemli kıdemsiz ayrımı yapıyoruz. Bu tür durumlar beni üzüyor çünkü birbirimize sadece insan olduğumuz için değer vermemiz gerektiğine inanıyorum. Bu da pek mümkün olmadığından yani yıpratıcı oluyor.”

Doğu: “...anamdan emdiğim süt burnumdan geldi... Ben zaten öğretmenliğe başladığım zaman büyük bir şok geçirmiştım çünkü yani bizim dönemde... hoca yani dersini rahat bir şekilde anlatıp giderdi... ama biz o kadar çabalamamıza rağmen... bazı öğrencilerimizin haklarını korumak için... ben kaybettim yani...Bazen hayattan zevk alamıyordum... bu okuldaki yaşanan olaylar biraz da evime de intikal etti... bir yerde bir problem varsa o problemin ortaya çıkış kaynağını çürütmek lazım burada problemin ana kaynağı yani öğretmenin pasifize edilmesi... her türlü yetkisinin elinden alınıp buna rağmen ondan en iyi şekilde dersini verilmesi, sınıf hakimiyetinin sağlanmak istenmesi... burada velinin yani öğrencinin artık öğretmene bakış açısı... kendi öğrencilik dönemime göre tam zıttı olduğunu düşünün... Bazı şeylerin değişmediği müddetçe bu tip şeylerin devam edeceğini zaten gördük mesela İzmir’de bir müdürü öldürmüşlerdi... yine Tekirdağ Keşan’da... öğrenciler her türlü şeyi yapıyor soruşturma geçiren öğretmen olmuştu... bıraksan mesleği... aç kalacaksın...bu işten eklemek yiyoruz... öğretmenliği isteyerek... seçtim ve hayalimdi ama böyle olacağını bilmiyordum tabi... çok zengin bir insan olsam da yine de öğretmenlik yaparım diyordum...ama o şeyden sonra benim bakış açım değişti...anlaşılmamak en önemli şey...dışarıdaki bir insanın benim sıkıntımı anlayamamasını hoş karşılarım çünkü işin içinde değil ama yani idarecilerin bu tavrı... gerekli desteği bence sağlamadılar... aynı mesleği paylaşıyorsun...o yüzden de zaten bu sıkıntıların biteceğini düşünmüyorum.”

Ede: “Ya şöyle söyleyeyim ben elimden geldiğince öğrencilerim için yani öğrenciler adına olumlu şeyler yapmaya çalışırken müdür tarafından benim engelleniyor olmam tabi ki hani hem nasıl diyeyim ders anlatmamı yeri geldi engelledi. Yani olumsuz anlamda gerçekten öğrenciye daha az verimli olduğumu gördüm. Bunların hepsi büyük sıkıntılar yarattı... ben öğrencilerle daha fazla vakit geçirirdim, okuldan sonra da daha fazla vakit geçirirdim. Öğrencilerle iletişimi azaltmaya başladım çünkü elimden geldiğince öğrenciye okuldan sonra bile soru çözümler, uzaktan eğitim tarzında şeyler yapıyordum. Öğrenciler daha iyi yere gelsin diye ama okul idaresi tarafından böyle şeylerle karşılaşınca ve bunlar gerçekten önüne engel olarak geliyordu yani. Öğrenciye iletişimimi engelliyordu bu durum. Özellikle mesleki anlamda ben şey yaşadım ya hatta acaba öğretmenliği bıraksam mı diye düşündüm yani. Çünkü çok iyi şeyler yapmaya çalışıyorsun. Öğrenciye yetmeye çalışıyorsun. Öğrencilerin bir yere gelmesini sağlamaya çalışıyorsun. Eğitmeye çalışıyorsun. Bütün boş zamanlarını öğrenciye gerçekten vermeye çalışıyorsun ama karşılığı duygusal şiddet... Bunun olmaması lazım... Yani şunu ister istemez hissediyoruz. Biz gerçekten hani evet baktığımızda aynı ortamda çalışıyoruz, aynı okulda çalışıyoruz amaç bir nebze de olsa öğrencileri yetiştirmek, eğitim vermek ama statü farkını gerçekten fark ediyorsunuz. Onlar idareci ve bunu bir şekilde yönetmeliğe dayandırarak veya yönetmelik dışında ekstra ekstra şeylere dayandırarak bu baskıyı sizin üzerinizde ya hissettirmeye çalışıyorlar ve siz de bunu hissediyorsunuz ister istemez benim hissettiğim şey statü gerçekten baskın bir şekilde ya görüyoruz bunu baskılıyorlar bizi bir şekilde. Çünkü bunu bunun aksini iddia etmeye çalışırsak veya aksini yapmaya çalışırsak bunu görmezden gelirsek, statülerini görmezden gelirsek karşılaşacağımız sıkıntılar da ortada. Bu görevden atılmaya kadar gidebilir. İster istemez bir yerden sonra bunu ne yapıyoruz, kabulleniyoruz sadece.”

Evren: “Ben değersiz hissediyorum bunu da söyledim hatta müdür beye... ben okula aidiyet... ben bu okulun öğretmeniyim... bunu hissetmiyorum dedim müdür beye karşı ve dedikten sonra da pişman oldum... tekrar problemler yaşarız müdür beyin tarzı ve tavrı değişir diye... olumlu bir okul iklimi ortamı yok hani bu yüzden de ben hatta görevlendirme mi istesem farklı bir okula mı gitsem... bunu kendim düşündüm, müdür beye de söyledim... yani bir böyle hani güleriz ya hani hafif tebessüm ederiz falan ya bu şekilde bir tepki verdi... hocam biz sizden memnunuz, hani sizinle herhangi bir problem yaşamadık... arkadaşlarımin etkisinde kalma,

öğretmenler odasında konuşulanlara göre yorumlama vesaire vesaire gibi şeyler söyledi... atıyorum farklı gruplar var... herkes bir şeylerden belki yer yer şikayetçi oluyor ve bunları duyuyorsun... Ben... müdür beyle konuşurken şunu söyledi mesela... bazen yanından geçiyormuşum ve selam vermiyormuşum... Amirine selam vermemek nedir şekliyle biraz...”

Feza: “Her meslektaşım gibi ben de işimi yapmaya çalışan bir öğretmenim. Yani işimi yaptığım halde bu tarz durumlarla karşı karşıya...i şini yapmayan bir insanın her şeyi güllük gülistanlıkken sen işini yapmaya çalıştığında ve bir adaletsizliği ifade etmeye çalıştıktan sonra bu işler başına geldiği için kendimi tabi ki çok kötü hissettim. Bu tabi sosyal hayatıma yansdı, aile hayatıma yansdı, eğitimlerime yansdı. Günlerce gözyaşı dökmek durumunda kaldım ben... kartopu misali... çevrendeki herkesi de etkiliyor... özgüven olarak kendimi daha kötü hissettim... kendimi hani depresif... idarecim beni sonrasında çağırıp bütün dokümanlarımı didik didik edip açık aramaya başlamıştı. Kendimi gerçekten çok kötü bir öğretmenmiş gibi hissetmeye başlamıştım mesleki olarak sanki hani çok kötüyüm. Karakter olarak çok kötüyüm. İnsan olarak çok kötüyüm bundan dolayı bunlar benim başıma geliyormuş gibi hissetmeye başlamıştım. Ve bir yazım yaz tatilim gerçekten bundan dolayı heba olmuştu... sadece imkanım olsaydı okul değişikliği istiyordum. Böyle bir imkânım da yoktu... sözleşmeli öğretmen olduğum için o zaman... Bu duygusal şiddet durumlarında kendimi kötü hissedebiliyorum... birilerinin o otorite kurma çabaları olmasa... gerçekten herkes mesleğini gayet güzel rahat bir şekilde yapabilir.”

İkra: “Kötü hissettirdi. Yaptığım mesleğe saygımı azaltıyor. Topluma saygımı azaltıyor. Yeni nesle olan inancımı azaltıyor... değerler sistemi beni endişeye düşürüyor... adaylık sürecindeki o baskı beni rahatsız etmişti...”

Kont: “Ben bu durumlardan sonra okula gitmek istemedim. Eğer izin alma şansım olsaydı son kalan bir iki ayda izin almak istedim çünkü şiddet şu son zamanlarda daha çok arttığını hissediyorum ve bu insanların birlik olma kıraathane durumlarının da daha fazla arttığını düşünüyorum. Bu durumlar benim gerçekten inanılmaz sinir sistemimi bozuyor gerçekten. Okula servisle gidiyorum. Servise ayağımı attığım an yani o insanların bulunduğu yere ayağımı attığım an benim vücudum reaksiyon göstermeye başlıyor gerçekten inanılmaz bir sinirlilik, inanılmaz bir tahammülsüzlük var bende son 2, 3 aydır ve okula gitmek istememe, işini yap-

mak istememe, çok severek seçtiğim yani 13 yaşında seçtiğim bu meslekten inanılmaz soğudum... ben okula çok ait hissederdim başlarda kendimi. Buraya atanmış olduğum şehre, bu okula çok ait hissederdim ama benim bu ait olma hissimi elimden aldılar. Okula ait hiçbir şey yapmak istemiyorum, öğrencilerle ilgili hiçbir şey yapmak istemiyorum. Ya çok şükür ki öğrencilerimi çok seviyorum. Onlar için yine bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Neye engel oldular. Motivasyonumu elimden aldılar...”

Melodi:” ...Elimden geldiğince işimi en iyi şekilde yapmaya çalışıyorum, en iyi şekilde yapmaya çalışırken uğradığım bu durumlar insanı gerçekten üzüyor... iyi niyetimi bilsinler istiyorum ama nedense dönüşü sanki böyle en kötüymüş hani çocuğun kötülüğünü düşünüyormuşuz gibi mesela o veli... emeğimiz, çabamız hep okul için, çocuklar için ama maalesef ki işte yapılan bu tür davranışlar insanın motivasyonunu düşürüyor... ben o kadar emek verdim oraları her yeri süsledim...bir müdür işte böyle söyleyince bütün motivasyonunuz düşüyor...İnsan üzülüyor, emeği boşa gitmiş hissediyor. Bir sonraki bir şey istediğinde insanın yapası gelmiyor ama ben her zaman kendimi şu şekilde motive etmeye çalışıyorum. Hani bir müdür olabilir, veli olabilir ama ya da bir öğrencide sorun çıkabilir ama... hepsinin bedeli olmamalı yani diğerlerinin suçu yok deyip hep o şekilde kendimi motive edip ona göre davranıyorum...”

Sofya: “... haksızlığa uğramış hissettim mesela o özel okulda yaşadıklarımnda... şu anda bulunduğum okulda yaşadıklarımnda hani bunu bana söylemeye nasıl cesaret edebilir gibi düşünüp bazı zamanlar kendimi suçladığım da oldu... bu cesareti ona ben mi verdim acaba gibisinde kendimi sorguladığım zamanlar oldu. Fakat sonra bakınca bunun sadece bana yönelik olmadığını gördüğümde sadece bazen sinirlendim ben de öfkelendim... Neden bunu yaşıyoruz neden bu insanlar sadece işte bir makam sahibi diye bize bunu yapma gereği duyuyorlar diye... bıkmışlık hissini verdi... yine mi biz yine mi hep bize hani bu tavır. Yani neden düzgünce konuşamıyoruz...”

Duygusal şiddet sonrasında hisleri yukardaki gibi olan katılımcıların hiçbiri bu konu ile ilgili psikoloji yardım almamıştır. Psikolojik yardım alan ama bu konu için özellikle almayan bir katılımcı da mevcuttur. Katılımcıların birkaçının bu konu ile ilgili paylaşımları şu şekildedir.

Akim: “...bir destek almadım... bilmiyorum belki destek olsa belki iyi olurdu. Yani hiç aklıma gelmedi ama olsa belki de iyi olurdu.”

Aseña: “... profesyonel olarak almadım çok düşündüm fakat bir adım atmadım bu konuda... Psikolojik olarak birebir yardım almadım fakat güvendiğim insanlarla işte aynı fikirde olduğumu düşündüğüm, birlikte görev yaptığım öğretmen arkadaşlarımla paylaşarak o şekilde hafifletmeye çalıştım o duyguyu sadece.”

İkra: “Hayır, almadım bu tür şeyleri genelde kendim aşabiliyorum.”

Kont: “Psikolojik yardım başka bir konu hakkında alıyordum o zaman bu iş konusunu da konuşmuştuk.”

4.13.1 Tükenmişlik, işini yapamayacak hale gelme ve yıpranma hisleri

Katılımcıların yaşadıkları duygusal şiddet olaylarından sonra tükenmişlik, işini yapamayacak hale gelme ve yıpranmaya yönelik hisleri ayrıca incelenmiş ve ilgili paylaşımları şu şekildedir aktarılmıştır.

Akim: “Evet yani çalışma ortamını terk etmek istemişim. Tabi memur olduğumuz için terk etme tayinle olabiliyor ya da görevlendirme ile. Tayinle yer değiştirmiştim... Mecburen o süreç ne kadarsa artık tamamlamamız gerekiyor.”

Aseña: “Yani tükenmişlik hissetmedim hala işimi çok seviyorum çünkü ben öğrencilerimden besleniyorum. Her ne kadar idare, diğer öğretmenler kötü olsa da dönüp geldiğimde sınıfta öğrencilerimle birlikte güzel şeyler yapmak beni yine de motive ediyor. O yüzden hiçbir zaman sıfır noktasına gelmedim.”

Ede: “İşimi yapamayacak değil de yani yapmama engel var gibi hissediyordum daha çok... Evet, engellenme daha çok vardı. Bu da tabi ki canımı çok sıkıyordu... az önce bahsettiğim olaylarda yıpranmış hissediyorum yani idarecilerin gerçekten öğretmenlerin önünü açması gerekirken, öğretmenlerin öğrencilere daha verimli olmasını sağlamaları gerekirken bize engel olmaları beni yıpratır gerçekten... az önce bahsettiğimiz mobbing tarzı olayların olması tabi ki bizi yıpratır... bir dönem yıprattığını hissettim... genel anlamda rahatsız ediciydi yani düşündüğümüzde... tüm düşüncelerimizi, sıkıntılarımızı bir tarafa atıp okula geliyoruz tamamen öğrenci odaklı okula geliyoruz. Ama karşılaştığımız bu sıkıntılar bu durumlar... işe bakışım ya da mesleğime bakışım değişiyor... olumsuz anlamda etkileniyor. Öğrenciye verimlilik anlamında azaldığını hissediyorsun, öğrenciyle iletişimin eksiliyor. Çünkü yaptığın işin değerli olduğunu düşünüyorsun ama karşında seni yıpratmaya çalışan bir şeyle karşılaştınca bu ister istemez sende olumsuz etkiler yaratıyor bu da işine yansıyor...”

Feza: “Tabi çok aşağılanmış hissettim o kadar insanın içerisinde halbuki doğru olanı yapıyorsun doğru bir şey söylüyorsun takdir edilmen gerekirken belki hani... orada susan kişiler doğru oluyor, sen yanlış oluyorsun. Kendini gerçekten çok kötü hissediyorsun yani böyle aşağılanmış, tükenmiş, bitmiş yani yanlış işler yapan bir insanmış gibi hissediyorsun... seni anlayan idarenin olmaması... öğrenci tarafından, idare tarafından, veli tarafından kısıpaca alınmış olmak...”

İkra: “İşimi yapamayacak gibi hissetmedim ama işime inancımı kaybettim.”

Kont: “...işimle ilgili tükenmişliği dediğim gibi 2021 Aralık ayından beri hissediyorum.”

Sofya: “... bir sonraki derse giderken ona kafam takıldığı için aynı özveriyle belki o dersi geçiremiyorum sonra da bunu yaptığım için... kendimi o anda kötü hissediyorum... sonraki günlere sarkmıyor.”

Yukarıda bahsedilen hislere ek olarak daha önce de bir katılımcı bu bölümde de bir katılımcı paydaşlar tarafından kısıpaca alınmış ve eli ayağı bağlanmış gibi hissettiklerini vurgulamışlardır.

4.14 Duygusal Şiddete Verilen Tepkiler, Başa Çıkma Yöntemleri ve İlgili Öneriler

Katılımcılar çoğunlukla iletişime geçmek gerektiği konusunda hemfikirler. Dolaylı ve doğrudan şikâyetle bulunan iki katılımcı sonuç alamamıştır. Duygusal şiddete verilen tepkiler ve başa çıkma yöntemleri ile öneriler tabloda kodlar halinde sunulmuştur.

Tablo 4.13

Duygusal Şiddete Tepkiler, Başa Çıkma Yöntemleri ve Öneriler

Mağdurların Tepkileri ve Başa Çıkma Yöntemleri	Öneriler
Ağlama	Arkadaşlarla konuşma
Ciddiye almama	Aileden, çevreden, yakınardan destek
Dilekçe verme (Sonuçsuz kalmış)	alma
Dolaylı dilekçe (Sonuçsuz kalmış)	Atılganlık eğitimi
Görmezden gelme	Birileriyle konuşmak

Mağdurların Tepkileri ve Başa Çıkma Yöntemleri	Öneriler
Hiçbir şey yapmama	Bir öğretmen topluluğunun parçası olma
Konuşma	Direnç göstermek
Konuşmaya çalışma (Karşılığında görmezden gelinme, konuyu değiştirme, erteleme, sendika bağını hissettirme ile karşı karşıya kalınmış)	Hukuk bilme
Müzik dinleme	Hukuki yollara başvurma
Öğrencilerle atlatmaya çalışma	Kendisine yapılanı kabul etmeme
Rehber öğretmene danışma	Kulaklarını kapamak ve işine odaklanmak
Sessiz kalma	Mağdurun resmi anlamda güçlü olması ve zorbalık yapan kişiyle güç dengesi kurması
Yer değiştirme	Öğretmenlerin birlikte hareket etmesi
	Özsaygıyı geliştirme ve sağlamlaştırma
	Psikolojik destek alma
	Psikolojiyi sağlamlaştırma
	Psikolojik şiddet kavramını iyi bilmek
	Şikâyetle bulunmak
	Üst makama gitme
	Zorbalık yapan kişiyle konuşma ve iletişim kurarak hislerini söyleme
	Zorbalık yapan kişi ile iletişim kurulamıyorsa görmezden gelme

Konu ile ilgili alıntılar şu şekildedir.

Akim: “... Ben sürekli konuşmaya çalıştım... Sürekli konuşmadılar... Görmezden geldiler, konuyu değiştirdiler bir dahakine hallederiz dediler... Hep kaçak göçek davrandılar ben de bir de bunu söyleyen kişiler nasıl diyeyim size sendika bağını güçlü olduğunu, kendine bir şey olmayacağını sürekli... alakasızca onu söylüyorlardı yani mesaj veriyorlardı. Bizim sendika bağımız iyi. Biz desek şu olur... bu olur... Bize bir şey olmaz siz kendinize bakın gibi yapıyorlardı. Hakikaten de bir

şey olmadı... Ya başkana söyledik. Resmi bir şikâyet değil de hani çünkü bu tip insanlara resmi şikâyet de... Yani ben birileri aracılığıyla söylemişim böyle böyle yapılıyor bu doğru değil diye değişmedi durum... Ben yer değiştirme yöntemini tercih ettim. Farklı mekânlar, farklı insanlar tanıyarak yani belki burada da benzeri şeyler olabilirdi. Maalesef yani şikâyet sistemimiz çok iyi işlemiyor gibime geliyor. Yani ben resmi şikâyette bulunmadım ama bulunsam da gerçekten bir işe yaramayacaktı. Nasıl baş edebilir? Eğer karşıdaki kişi yani şiddet uygulayan kişi gerçekten psikolojik olarak sağlam biri değilse, zorba bir yapıdaysa, yani kendini gerçekleştirmiş bir insan değilse her halükarda şiddet uygular. Ve uyguluyor da... Maruz kalanın da güçlü olması lazım... Psikolojik güçlükten ziyade onun da çevresi olması lazım ki ya güç dengesi denk gelsin. Onun dışında ülkemizde güçlü olan taraf zayıf olan tarafa şiddet hep uyguluyor... Ve hep de uygular bence..."

Arsal: "Ya bunu, sorunlarını konuşarak halletmesi gerekir... veya bir üst makama gidebilir."

Asena: "Ben şöyle öncelikle düşündüm. Hani gidip konuşmayı düşündüm. Ama bunu anlayacak bir insan zaten bu şekilde davranmaz diye başta biraz üzülüm, yıprandım daha sonra üstünü kapattım yani gitmedim üzerine hiçbir şey yapmadım... Çok zor duygusal şiddetle başa çıkmak... Bence kesinlikle tek başlarına bunu çözmeye çalışmamalılar. Ya psikolojik bir danışmandan destek alabilirler. Ya da mesela bir idareci ile problem yaşadığında bunu belki bir üst makamla paylaşarak hani nasıl bir yol izleyebilirim, ne yapabilirim gibi bir çözüm yolu arayabilirler. Ya da ait oldukları bir öğretmen topluluğu, yani güçlü onları destekleyen bir öğretmen topluluğunun parçası olurlarsa bence duygusal şiddetten daha az yara alarak çıkarlar diye düşünüyorum."

Ceylan: "Yani maruz bırakan kişiyi görmezden gelmek olabilir. Yani şey daha doğrusu iletişim kurmak öncelikle neler hissettiğimizi, kendisinin yaptığı şeylerin bizde karşılığının ne olduğunu söyleyebiliriz. Hani iletişime de açık değilse durumu görmezden gelmeye çalışmak daha sağlıklı gibi ama pek de mümkün olmuyor yani çünkü bir şeylere maruz kalıyorsunuz. Aynı ortamda çalışıyorsunuz. Bir yandan işinize odaklanmaya çalışıyorsunuz. Zorlayıcı oluyor yani görmezden gelmeye çalışmak mantıklı gibi... benim de yapmaya çalıştığım bu."

Doğu: "... müdürün... bağlantıları var yani mesela biz o kadar dilekçe verdik. Şikâyet dilekçesi verdim ben... bir arkadaşım da... CİMER'e yazdı ve adam o ka-

dar rahattı ki yani hiç tınlamıyordu çünkü o da şunun farkında bir şey olmayacağını farkında. Gerçekten de o adam şu anda görev yerinde ve hiçbir ceza almadı ben haklı mücadeleme rağmen... cezası aldım... ..öncelikle burda öğretmenlerin birlikte hareket etmesi lazım... öğretmene karşı şiddet uygulayan öğrenciye karşı... bunların belirlenip herkesin... aynı tutumla yaklaşılması... idarenin de mesele öğretmenin bazı şeyleri yapabilmesi için de idarenin de arkasında olduğunu hissetmesi lazım.”

Ede: “...ben o müdürle okuldan ayrılarak yani tamamen ayrıldım. Yani iş iş hayatımız o şekilde sonlanmış oldu... bunlarla başa çıkma yöntemim genelde hep öğrencilerim oldu. Beni motive edici olan şeyler öğrencilerimdi. Bir şekilde kendi başıma bununla başa çıkmaya çalıştım...Yaptığım işin gerçekten değerli olduğunu düşünüyorum... Öğrencilerimle olan iletişimim gerçekten çok güçlüydü... yöneticilerin ya da idarecilerin bana uyguladığı Mobbing... baskılayıcı tavırların çok da önemli şeyler olmadığını düşünüyorum çünkü bizim asıl işimiz öğrenciler. Ya öğrencileri iyi yerlere getirmek gerçekten benim ya hayalim... buna odaklanınca idarecilerin yaptığı Mobbing benim için çok anlamsızlaşmıştı.”

Evren: “...duygusal şiddete girer mi şu an bilmiyorum ama okul idareme yaşadığım sorunlarda kendimi güçsüz, ifade edemeyen, pasif konumda hissediyorum bazen. Bu durumda da hani ifade etsem mi etmesem mi şeyi oluyor ve ben etmemeyi tercih ediyorum çünkü yaşadığım süreç boyunca artık müdürün tarzını, tavrını belirledim, gördüm ve diyorum ki bu denilebilir mi bu denilemez şekliyle ama bazen insanoğlu bazı şeyleri söyleme ihtiyacı duyuyor... Bence birazcık atılganlık eğitimi olması lazım insanlarda hani karşıdaki kişi evet söyleyebilir bir şeyler hani ama ben de kendimi ifade edebilirsem rahatça... söylemlerim karşı tarafı kırmadan söyleyebiliyorsam ya da karşı tarafın bana bu konuyla ilgili idari bir yaptırım yapmayacağını biliyorsam bence söylenilebilir...”

Feza: “... çok ileri boyuttaysa artık kesinlikle psikolojik destek almak lazım zaten. Konuşmak aslında olabilir ben bir yerden sonra benim amirimle konuşmuştum mesela hani çok kırgın olduğumu, bana haksızlık yapıldığını ifade etmiştim. Belki bu da bir çözüm olmuştur bilmiyorum o günden sonra gerçekten programlarım inci... orda duygusal olarak da çok kötü olmuştum hatta bunları ifade ederken çünkü bir dönem boyunca gerçekten yaz da dahil olmak üzere kendimi çok psikolojik olarak açıdan kötü hissettiğim bir dönemdi... en kötü daha ileri boyuta gidiyorsa bu insanlar şikayet edilebilir kesinlikle... tabi düşündüm devam etseydi...”

İkra: “...ben direk o şiddeti baştan kesiyordum, ciddiye almayarak...”

Kont: “Kendi psikolojilerini sağlamlaştırarak ki bu bence en zor... Yani ben sağlamlaştırıyorum. Beni okulda görse yakınlarım tanıyamazlar. Davranışlarımı, yüz ifadelerimi, işte tepkilerimi görseler bu işte sensin demezler. Ben bunu başaramıyorum. Ama kulaklarını kapatman ve sadece işine odaklanman gerekiyor bu durumda.”

Melodi: “Ya gerçekten çok yaşıyorsa yani ben psikolojik destek almasını destekliyorum hani bu durumu aşamayacak düzeydeyse. Ben genelde böyle durumlarda ilk yaptığım şey rehber öğretmenlerine danışmaktır hani özellikle hani ne yapabilirim gibi özellikle öğrencisel ve velisel durumlarda daha çok onlara soruyorum. Müdürüm vesaire yaptığı zamanlarda çoğu zaman sessiz kalıyorum. Ya müdüre bir şey diyemiyorum çünkü o konu maalesef kötü bir şey ama... Arkadaşlara kendini konuşursunuz rahatlırsınız hani canımız sıkıldığında müzik dinleyebiliyorum bazen iyi geliyor gerçekten... çoğu zaman da ağlarım ama.”

Rafet: “Bir bence... kendisine yapılanı kabul etmemesi... bunun bir suç olduğunu dahi bilmiyoruz yani Mobbing olduğunu, sistematik bir şekilde karşıyı yıldırma. Bunun bir suç olduğunu ne yapan bazen biliyor ne de maruz kalan biliyor. İkinci de hakkımızı hukukumuzu iyi bilmemiz lazım o konuda. Üçüncüsü kendimize olan özsaygımızı bence sağlam tutmalıyız, sıkı tutmalıyız o zaman karşı tarafın sizi çok yıldırabilecek bir şeyi olmaz diye düşünüyorum... Karşı tarafın... geri çekilmesine neden olabilir... siz açık vermedikten sonra çok bir şey yapamayacaktır... hukuki anlamda bir şey yapmayacaktır belki farklı çirkinlikler gösterebilecektir... Ne olduğunu iyi bilmek lazım bence bu psikolojik şiddetin... ona teşhisi koyduktan sonra ona göre de direnç oluşturmak lazım... psikolojik destek alabilirsiniz baş edebilmek için, özsaygınızı geliştirmeye çalışabilirsiniz. Hukuki yollara başvurabilir. Hani bunlar çok belki ülkemizde gündeme gelmiyor ama bence bunların olması lazım.”

Sofya: “Öncelikle eğer bunun boyutu büyükse ya da kişinin kendi hissettikleri daha ağırsa kesinlikle yani psikolojik destek almasına gerek olacağını düşünüyorum ama hani o şiddete maruz kalan kişinin yapısıyla da alakalı. Hani daha boş vermiş bir... bireyse ya da bakış açısı varsa hani bu yaşananları kendi kendine daha kolay atlatabiliyorsa ya da olayın pozitif tarafını görme eğilimliyse kendi bununla daha kolay başa çıkacaktır. Ama en ufak bir şeyden daha çabuk demoralize olabiliyorsa ya da dediğimiz gibi az önce konuştuk pandemidir, depresmidir

zaten kişide de bir hani bir bunalım hissi yarattığı için... buna maruz kaldığında belki farkında olmadan çok daha fazla yara alacaktır. Ve bununla başa çıkabilmesi için konuşması gerektiğini düşünüyorum birileriyle ve belki de bunu yapan kişiyle de konuşabilmeli yani belki de neden böyle olduğunu neden rahatsız olduğunu dile getirmek gerekiyor.”

Katılımcıların en çok önerdikleri konuşma, üst makama gitme ve psikolojik destek alma olmuştur. Katılımcılardan biri ise şiddeti uygulayan kişinin değiştirilmesinin zor olduğunu vurgulamıştır.

İdareci olan katılımcılardan biri idarecilik yapma sebeplerinden birinin daha önce karşı karşıya kaldığı kendi idarecisinin bağırması olduğunu belirtmiştir. Bir diğeri ise yüzde doksan dokuz idareciliğe uğradığı Mobbingin sebep olduğunu belirtmiştir. Alıntılar şu şekildedir:

Akim: “Aslında idarecilik yapma arzum yoktu. Kötü idarecileri gördüğüm için ve bunun böyle olmayacağını düşündüğüm için idareciliğe geçtim.”

Rafet: “...bir okul idarecisi öyle bağırınca öğretmenler odasında ya dedim ki biz niye yapmayalım. Yani biraz sebeplerden birisi de oydu o zaman... bu şekilde davranılmaması gerektiği için yani karşınızdaki her şeyi geçtim yani mesleğiniz meslektaşınız şu bu... asgari seviyede de olsa herkesin birbirlerine saygı göstermesi lazım birbirimizi sevmeyebiliriz. Ama aynı ortamda bulunuyorsak aynı iş ortamındaysa herkesin hakkına hukukuna da riayet etmek lazım diye düşünüyorum açıkçası...”

4.15 Duygusal Şiddetin Önlenmesine ve Farkındalığın Arttırılmasına Yönelik Öneriler

Duygusal şiddetin önlenmesi ve farkındalığın arttırılması ile ilgili kodlar tabloda listelenmiştir.

Tablo 4.14

Duygusal Şiddetin Önlenmesine Dair Farkındalık Arttırma Yolları ve Öneriler

Basın yoluyla mücadele
Bireysel yeterliliği arttırmak (Bilişsel ve duygusal)
Doğru iletişim ve iletişim eğitimleri

Duygusal şiddet ve Mobbing kavramının öğrenilmesi, öğretilmesi (seminerler, kısa filmler)

Duygusal şiddetle başa çıkma yolları eğitimleri

Egolardan vazgeçme

Empatik olma

Empati eğitimleri

Haklarını bilme

İdarecilerin belli standartlara sahip olması

İdarecilerin pozitif ve yapıcı iletişim konusunda bilgilendirilmesi, iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi

İlişkileri geliştirme

Kendini tanıma

Konferanslar, Projeler, Seminerler ve Toplantılar

Kuralların doğru uygulanması ve herkese aynı şekilde uygulanması

Kurallara uymayanlara yaptırım yapılması

Kültürün devreye girmesi

Liyakat ve kaliteli idareci seçimi (İdarecilerin testlere eğitimlere tabi tutulması)

Öğretmen camiasının birlikte tepki vermesi

Psikolojik destek sağlayıcı uygulama ve eğitimler

Psikoterapi

Sendika ve devlet yetkililerinin çalışma yapması

Şeffaf yönetim

Katılımcıların öne çıkan önerileri içerisinde empati kurma, topluca bir şeyler yapılması, kuralların doğru uygulanması, psikolojik destek, eğitimler düzenlenmesi ve idarecilerin düzgün seçilmesi çıkan ana bulgulardır. Alıntılar şu şekildedir.

Akim: “Yani bununla ilgili aslında şey sendika belki ya da devlet yetkililerinin bu konuda bir çalışma yapması lazım. Bireysel bu farkındalıklar çok etki etmez gibime geliyor... Bireysel olarak bir basın açıklaması ya da ne bileyim bir söyleşi yapmak bu hiçbir yere ulaşmaz gibime geliyor.”

Arsal: “Kültür daha çok devreye girmesi lazım. İnsanlarla daha çok empati yapmak lazım. Benim yaptığım davranışlar nasıl etkiler. Kuralların herkese aynı derecede uygulanması lazım. Kurallara uymayanlara yaptırım yapılmazsa iş duygusal şiddet ve fiziksel şiddete doğru gidiyor. Biraz şeffaf yönetim lazım.”

Aseña: “Bence öncelikle insanların yaptıkları bu davranışın da bir şiddet türü olduğunu bunun da ağır sonuçlarının olabileceğini öğrenmeleri gerekiyor yani bunu uygulayan insan bir şiddet uyguladığının belki de farkında değil. Yani öncelikle duygusal şiddet diye bir şey olduğunu ve bunun da karşı tarafta yıkıcı sonuçlarının olabileceğini kesinlikle öğrenmesi gerekiyor. Belki hani okullarda işte siber suçlar ne bileyim zorbalık, akran zorbalığı gibi eğitimler veriyoruz, bilgilendiriyoruz çocukları fakat Mobbing işte duygusal şiddet belki bu konularla ilgili de önce bir bilgilendirme yapılabilir diye düşünüyorum ve daha sonra özellikle idarecilerin öğretmenlerle pozitif ve yapıcı iletişim konusunda bilgilendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani bir idareci kötü olmadan, kalp kırmadan da aslında okulunu idare edebilir. Yani gerçek bir lider olmak istiyorsa nasıl bunu daha kibar bir şekilde söyleyebilir. Karşıdaki öğretmen hatalı olabilir. Öğrenci, veli problemlili olabilir fakat mesela sandwich metodu var di mi. Bir iyi şey söylüyoruz, kötü negatif bir şey söylüyoruz, iyi bir şey söylüyoruz. Hani bu tarz iletişim taktiklerinin bence öğretilmesi gerekiyor... Duygusal şiddeti sonuçta somut olarak ispatlayamıyorsanız yani işte bana idarecim duygusal şiddet uyguladı ben bunu şikâyet ediyim dediğinizde ee hani bu fiziksel bir şiddette rapor alıyorsunuz, darp raporu ispatlanabiliyor ama çok zor. O yüzden de somut bir karşılığı olmadığı için ceza anlamında da bir yaptırımcılığı yok. Bunun hani ben iletişimin güçlendirilerek çözülebileceğini düşünüyorum sadece.”

Ceylan: “Empati kurmayı öğrenirsek zannediyorum daha çözüm odaklı çözümlür...”

Doğu: “...hukuksal boyutundan kaynaklandığını düşünüyorum çünkü eğer öğrenciye gerekli ceza verilseydi... çocuk bu eylemi yapması durumunda karşılaşacağı yaptırımı bilseydi ve onun için caydırıcı olsaydı bu davranışı kesinlikle yapmazdı... Yönetmeliklerin... öğretmeni öğrencinin kucasına atması... Tamam çocuğa fiziksel şiddet falan uygulanmasın da ama çocuk da bana şiddet uyguluyor yani... Bana da şiddet uygulanmasın... temel sebebi... cezaların yani göstermelik olduğunu...zaten ben bu sorunların yani öğretmen camiasında bir birliklilik olmadığı zaman olsun tepki koymadığımız zaman yani toplumun aydın kesimi

olarak gösterilen yani öğretmennin korkması durumunda zaten normal vatandaşın da eleştiremeyiz ki biz yani hakkını araması, problemlerin ondan sonra bunun gündeme getirilmesi yani basın yayın yoluyla böyle mücadele içerisine girmediğimiz müddetçe aşılabacağını düşünmüyorum...”

Ede: “...özellikle idareciler üzerinden konuşuyorum çünkü yaşadığım duygusal şiddet daha çok idareciler tarafındandı. Bunun azalması veya ortadan kaldırılması nasıl sağlanılabilir diye düşündüğümüzde bence özellikle idarecilerin bu ego kavramını bir tarafa atmaları lazım. Öğretmenlerle ortak iş yaptığını gerçekten kabullenmeleri lazım. Bu ortak iş dediğimiz olay ne. Tabi ki buraya gelen öğrencilerin eğitimi bir şekilde ülkeye kazandırılması, tek isteğimiz bu... Müdürlerin bu egolarını bir tarafa atmaları durumunda duygusal şiddetin azalacağını düşünüyorum.”

Evren: “Yönetici olacak kişilerin okul için söylüyorum ya da işte çalışma hayatı için... gerçekten belirli standartlara sahip olması gerekiyor...çünkü her insan idari amir olamaz, yönetici olamaz çünkü bazı şeylere empatik yaklaşmak işte doğru ifadeler kullanmak, kelimeleri düzgün seçmek, ses tonunu ayarlamak gibi belli başlı şeylere uyması gerekiyor... ben sadece işte müdür olmak istiyorum ya ama bana uyuyor mu... insanlarla iletişimim nasıl...gerçekten orda... olayları idare edebilir miyim, bunu yapabilmesi gerekiyor ama herkeste bunun olduğunu düşünmüyorum çünkü kimisinde işte koltuk sevdası dediğimiz şey oluyor ve bunu koruyabilmek için de hep farklı davranışlarda bulunuyorlar.”

Feza: “Bence önce kesinlikle... idari olarak... amirlerden uygulananları görüyorum bunlara kesinlikle bence en büyük problem liyakat, kalite önce bir okula amir idareci seçilirken liyakata önem gösterilmesi gerekiyor çok ciddi bence bazı testlere tabi tutulması gerekiyor bu insanların çünkü emri altında belki 60,70,80,100 tane öğretmen var. O öğretmenlerin her birinin altında bir o kadar öğrenci var. Dolayısıyla bir okulun psikolojisi aslında amire bağlı... seçilirken ciddi eğitime tabi tutulmalılar... daha sonra öğretmenlere de kesinlikle dönem dönem psikolojik destek sağlayıcı uygulamalar yapılabilir, eğitimler verilebilir...”

İkra: “Bireysel yeterlilik arttırıldığı zaman duygusal şiddet de biter...hem kişinin hem karşısındakinin ama kişinin kendinin yeterliliği arttığı zaman dediğim gibi bilişsel anlam dediğim zaman sadece saf bilgiyi kastetmiyorum hani kalple işlenmiş bir bilgi. İnsanın ruhuna nüfuz ettiği zaman o daha az duygusal şiddet

gösterir ama maalesef şöyle bir durum var daha fazla da duygusal şiddete maruz kalabilir. O yüzden ben hani toplumun bir kişinin kendini düzeltmesi değil toplumun tamamının düzeltilmesi gibi bir önerim olabilir ama tabi ki insan özgür bir varlık o yüzden... birey kendisini düzeltmek için bu bozuk düzenin içinde dik durabilmek için gereken çabayı vericek sonra da işi olurlarına bırakacak ya da kendi yeterliliğini aldığı için kendisini dıştan gelen duygusal şiddetlere karşı bir kalkan oluşturmayı öğrenecek... Bu toplum için Türkiye toplumu için konuşuyorum yani diğer medeniyetler hakkında bir bilgim yok ama insanlarımızın hepimizin yani kendimi de dâhil ederek söylüyorum mesela çok fazla boş vakit geçiriyoruz... Bunun yerine sosyal etkinlikler ancak kişilerim hem dediğim gibi içinde yaşadığı süreçleri dışa yansıtırken bütün enerjisini o etkinliğe akıtmasıyla birlikte bireyler daha dingin olabilir bu dinginlik de duygusal şiddetin azalmasına neden olabilir..”

Kont: “...gerçekten herkesin psikoterapi alması gerekir. Çünkü hiçbirimizin mükemmel bir psikolojisi yok veya çoğumuz farklı konularda çıkmazlardayız...

Kendini tanıması lazım. Kendimizi tanımadığımız için bunlar oluyor... Kendini tanımayan karşısındakini nasıl tanısin nasıl ona göre bir şey yapsın. Yani ilişkilerin biraz daha geliştirilmesi gerekiyor. Okullarda... insanlar mutsuz.”

Melodi: “...bir profesyonel destek olabilir. Bu konuda eğitimler düzenlenebilir. Gerçekten bu şeyle başa çıkma yolları konusunda eğitim verilebilir. Rehber öğretmenleri bu konuda öğrencilere eğitim verebilir, öğrencilere, velilere ve öğretmenlere hatta. Hatta belki idarecilere de ayrı bir eğitim çünkü onlar Mobbing çoğu zaman idareciler öğretmenlere yaptığı için... Birazcık bence iletişim konusunda da hani böyle direk duygusal şiddet konulu değil de böyle iletişim konulu birbirine saygı, sevgi, zorbalık konusu gibi konularda da eğitim verilebilir. Belki hatta tiyatro gibi şeyler de yapıp hani öğrenciye o hissiyatı empati kurma hissiyatını verdirebiliriz bu tür şeyler de yapılabilir. Projeler yapılabilir yine...”

Rafet: “Ya bir bununla ilgili belki seminerler okullarda falan yapılabilir ya da öğretmenlere yönelik olarak yapılabilir. Ya bilgilendirici toplantıların, konferansların falan yapılması çünkü yani muhtemelen birçoğumuz bilmiyoruzdur. Yani mobbinge ne girer ne girmez. Ve bununla ilgili nerelere başvurabilirler... nihayetinde bazen duyuyoruz işte haberlerde falan da görüyoruz hani o dereceye varıyor ki... iş yerine giderken... ayaklarım geri geri gidiyor... bunun bir

şekilde o kişiye mahsus olmadığını benzer durumda bir çok kişinin de olabileceğini gösteriyor ve buna karşı napacaksınız. Siz haklarınızı bileceksiniz. Yeri geldiğinde bununla ilgili psikolojik destek almak, ailenizden, çevrenizden, yakınınızdan destek...belki bir çıkmazın içine gireceksiniz. Ama profesyonel anlamda bir destek almışsa ya da hakkınızın hukunuzun peşinde koşarsanız bence üstesinden gelebilirsiniz diye düşünüyorum.”

Sofya: “Bir kere hani bu yapılan çalışmaların faydalı olacağını düşünüyorum ama bireysel olarak hani şimdi bunu yapan kişiyi düşündüğümüzde belki bunu yaptığının farkında değil yani onun bunun farkına varabilmesi için dediğim gibi bireysel konuşmaların dışında işte bu farkındalığı meydana getirecek seminerler yapılabilir okulda yönetici ve çalışanlar arasındaki bağı güçlendirecek, bunu anlatabilecek paylaşımlar...belki sadece bu içeriği anlatan böyle kısa filmler bile gösterilebilir okullarda yöneticilere, öğretmenlere, öğrencilere izletilebilir. Aslına herkes kendisini karşındaki insanın yerine koyduğunda bir şeylerin farkına varıyor... sadece biz bu empati konusunda toplum olarak da eksikiz bence.”

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu kısımda araştırmanın sonuçları sunulacak, tartışma bölümü bütünsel bir şekilde açıklanacak ve öneriler sıralanacaktır.

5.1 Sonuç

Araştırmanın bulguları araştırma soruları çerçevesinde değerlendirildiğinde öğretmen ve yöneticilerin duygusal şiddet kavramını bildikleri bu kavramı diğer şiddet türlerinden çok net bir şekilde ayırt edebildikleri ve kendilerine yapılan davranışların büyük oranda duygusal şiddet olduğunun farkında oldukları sonucuna ulaşıldığı söylenebilir.

Covid pandemisi ile duygusal şiddet ilişkisi değerlendirildiğinde araştırmanın önceden ön gördüğü gibi şiddet ve duygusal şiddet bağlamında çok anlamlı bir artış ve değişkenlik olmamıştır. Yalnızca katılımcılardan birinin ısrarla belirttiği gibi veli zorbalığının arttığı bulgusu ise genelleme yapmak için yeterli olmamıştır.

Araştırmanın yapıldığı şehir olan Gaziantep'te araştırmanın sürdüğü dönemde meydana gelen 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremler araştırmaya deprem döneminde duygusal şiddet ile ilgili bir bölümün eklenmesine sebep olmuş fakat olayın daha çok yakın olması sebebiyle bu noktada da anlamlı bir bulguya rastlanmamıştır.

Demografik özellikler değerlendirildiğinde araştırma katılımcıların yaşları çok geniş bir yelpazede olmamakla birlikte yaş konusunda da genelleme yapılacak bir sonuca rastlanmamıştır. Biyolojik cinsiyet değerlendirildiğinde biyolojik cinsiyetini erkek ya da kadın olarak belirten katılımcılardan kadınlar ya da erkekler daha fazla duygusal şiddete uğruyor denilebilecek bir sonuca erişilememekle birlikte nitel bir araştırma bu genellemeyi yapmak için çok da yeterli gözükmemektedir. Fakat katılımcılardan biri uyarı davranışı bağlamında okulundaki kadın ve erkek öğretmenler konusunda bir ayrım olduğunu ve bu duygusal şiddet davranışına kadınların maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırma katılımcıların eğitim düzeylerine yönelik, sendikal bağlamda ya da medeni durumları hakkında bir öngörude bulunmasa da kişisel bilgiler bağlamında bu konular sorulmuş fakat araştırma sorusu da olmadığından ve işe yarar bir bulgu bulunmadığından bu noktada da anlamlı bir bulguya rastlanmamıştır. Bu noktada tek önem arz eden durum katılımcılardan en yüksek eğitim seviyesine sahip olan katılımcının duygusal şiddeti ve mobbingi

tanımlarken akademik terimlere yer vermesi yıldırma, sistematik gibi kelimelere değinmesi olabilir.

Baskı ve kötü hissetmek duygusal şiddetin tanımlanmasında en çok kullanılan tanımlar olmuşken aşağılama, bağırma, negatif duygular, dışlanma, engellenme, üzülme, görmezden gelinme, hakaret, yıpranma, sözel taciz, yok sayma, zor durumda bırakılma davranışları da sık sık tekrar eden kavramlar olmuştur.

Katılımcılar duygusal şiddete en çok amirleri tarafından maruz kalmışlar bunu öğrenciler, diğer öğretmenler ve veliler takip etmiştir. Okuldaki diğer paydaşlar yok denecek kadar az etkiye sahiptir. Diğer öğretmenler, veliler ve öğrenciler de katılımcılardan birkaçının başına gelen olaylarda rol oynamıştır. Bu noktada en büyük orana sahip fail amirlerdir.

Katılımcılar özellikle birebir aşağılanma, selam almama, görmezden gelinme, üslup ve tavırlar, bağırılma, engellenme, azarlanma, baskı, dolaylı yoldan cezalandırılma, ayırıştırılma, tehdit, dinlenmeme, işini zorlaştırma ve zorlanma, kötü hissettirilme, saygısızlık, iletişimsizlik, sözel şiddet, yanlış bilgi yayma, dışlanma, yalnız bırakılma, dışlanma, yok sayılma ve üstünlük hissi gibi davranışlarla mücadele etmek durumunda kalmışlardır. Bu davranışların çoğu amirler tarafından karşı karşıya bırakıldıkları davranışlardır. Yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalarda öğrenciler şiddet uygulayıcısı olarak ön plandayken bu çalışmada daha çok amirler fail olarak ön plana çıkmıştır.

Katılımcılar en çok kötü hissetme, aidyetsizlik ve ait olmama, ortamdan uzaklaşmak isteme, öfke ve sinirlenme, özgüven eksilmesi, üzülme, baskı hisleri ile mücadele etmek zorunda kalmıştır.

Araştırma sorularından yer almayan ama katılımcılara sorulduğunda az da olsa bir kısmının bazen biz de duygusal şiddet uyguluyoruz diyerek kendilerine dönüp baktıkları noktada bunu bazen kendilerine duygusal şiddet uygulayana tepki olarak verdikleri sonucuna ulaşılmış ve katılımcıların bir kısmında rahatlama hissi bulgusuna erişilmiştir. Genelleme için uygun değildir. Ayrıca okul dışına taşan olaylar da yok denecek kadar azdır. Fakat özel hayata müdahale teşkil eden birkaç olay söz konusu olmuştur ve uğradıkları duygusal şiddetin tezahürü daha çok hisler ve psikolojik etkiler şeklinde tezahür etmiştir.

5.2 Tartışma

Araştırmaya katılımcı seçilirken özellikle yönetici konumunda çalışan öğretmen bulma konusunda çok büyük bir zorluk yaşanmış, bulunan ve duygusal şiddete uğrayan

katılımcı potansiyelleri katılmak istemediğinden araştırma yönetici pozisyonundaki katılımcı konusunda dar bir çerçevede kalmak zorunda kalmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılar da öğretmenken daha çok duygusal şiddet mağduru olmuş ve yöneticiyken duygusal şiddete çok daha az maruz kalmışlardır. Yönetici pozisyonuna gelen katılımcıların yönetici olduktan sonra duygusal şiddetle yüz yüze kalma durumları azalmıştır. Yönetici pozisyonundakilerin hepsi müdür yardımcısı olması ve müdür pozisyonunda bir katılımcının olmaması araştırmanın en büyük eksiklerindendir.

Araştırmanın katılımcılarından yalnızca biri yıldırma ve sistematiklik kavramını kullanmakla beraber genellikle duygusal şiddet yerine tercih edilen kavramlar en çok Mobbing ve psikolojik şiddet kavramları olmuştur. Bu kavramların birbirine yakınlığı duygusal şiddet, Mobbing ve psikolojik şiddetin birebir birbirine yakın olmasa da büyük oranda iç içe geçtik olduğunu ama zorbalık kavramının bir nebze daha farklılaştığı araştırma bulgularından yola çıkılarak söylenebilir. Bu kavramların birbirine benzediği ve farklılaştığı durumlar olmakla birlikte araştırmacının bakış açısı alanda hangi kavramı tercih edeceği ile ilgili bir durumdur. Zira kavramların çokluğu, benzerliği ve örtüşüklüğü tanımlama sınırlamalarını zorlaştırmaktadır.

McMahon, Peist, Davis, McConnell, Reaves, Reddy, Anderman ve Espelage (2020) çalışmasındaki gibi öğretmenler en çok üstlerinden tehdit ve sözel saldırganlığa yönelik şiddete maruz kalmışlardır. Katılımcılar en çok üstlerinden/ amirlerinden özellikle müdürlerinden yana duygusal şiddet mağduru olmuşlardır. Müdürler kadar olmasa da bazı noktalarda müdür yardımcıları ile de yaşanan durumlar mevcuttur. Çukur'un 2016'da belirttiği gibi psikolojik taciz üstten asta, benzerler arası ya da daha az olsa da asttan üste görülebilmektedir. Bu çalışmada da duygusal şiddet en çok üstten asta bir seyir izlemiştir. Ehi'nin (2011) çalışması da bunu destekler niteliktedir.

Araştırma bulguları şiddet türlerini ayırt etme konusunda değerlendirildiğinde cinsel şiddet türüne yönelik hiçbir olaya rastlanılmamıştır. Fiziksel şiddet vakaları doğrudan yok denecek kadar az, dolaylı birkaç tanedir. Duygusal şiddet kavramına odaklanan araştırma öngördüğü gibi en çok bu noktada veri elde etmiştir. Psikolojik şiddetin 2020'deki tanımlamasında olduğu gibi çalışmada da failin mağdurları aşağıladığı, cezalandırdığı ve baskı uyguladığı sonuçları çıkmıştır. Yine bu tanımla benzer bir şekilde çalışmada da bağırma, küfür etme, tehdit, küçük düşürme gibi baskı oluşturan davranışlar 2020 psikolojik şiddet tanımlamasıyla örtüşük vaziyettedir. WHO 2021 tanımlamasında şiddet türleri psikolojik, cinsel, fiziksel, yoksunluk ve ihmalken; Kocacık ve Çağlandereli

2019’da araştırmalarının sonucunda şiddet türleri olarak fiziksel, ekonomik, cinsel, kültürel ve psikolojik kategorilerini elde etmiştir. Araştırmanın katılımcılarının paylaşımlarından yola çıkararak bu araştırma da şiddeti cinsel, psikolojik/duygusal, fiziksel, maddi, manevi, otoriteden gelen, sözel ve sözsüz olarak sınıflandırmıştır. Alanyazında örtüşen bir kategorileme söz konusu iken farklılaşan yeni kategoriler de ortaya çıkmıştır. şad,  zer, Yurtçu ve Erdemir (2019) şiddeti fiziksel, duygusal, cinsel, akran zorbalığı ve siber zorbalık olarak açıklamışlardır. Çalışmada da akran zorbalığı zorbalık tanımları içerisinde az bahsedilse de yerini almıştır.

Alanyazında Ehi’nin de 2011’de belirttiği üzere fiziksel şiddetin her ortamda uygulanamamasının psikolojik şiddetin kullanılmasına sebep olması sonucunu doğurması durumu bu araştırmanın bulgularıyla bir kez daha desteklenmiştir.

Leymann (1990) Mobbing tanımında kullandığı ve klikleşmeyi içeren durumlar araştırma katılımcıların az bir kısmında da olsa kendini göstermiştir. Araştırmanın birkaç katılımcısı gerek öğretmenlerin ve idarenin birlikte, gerek öğretmenlerin, gerekse öğrencilerin topluca duygusal şiddet davranışlarına denk gelmiştir. Alparslan ve Tunç’un da 2016’da; Davenport, Schwartz ve Elliot’un 1999’da belirttiği üzere duygulara yönelik taciz ve saldırılar bu araştırmanın katılımcılarının da deneyimlediği duygulara yönelik kötü hisler şeklinde ortaya çıkmıştır. Araştırmanın süresinde katılımcılar nadir de olsa bazen yaşadıklarının duygusal şiddet olup olmadıklarından emin olmadığını belirtmekle birlikte bulgular ve alıntılar oluşturulurken katılımcıların özellikle devamlı yaşadığı duygusal şiddet olaylarına yer verilmeye çalışılmıştır. Zira uzun süren saldırılar ve baskı kavramının tanımında önemli bir rol oynamaktadır. Bir defaya mahsus olan olaylar daha çok dolaylı ve doğrudan fiziksel şiddet vakaları olmuştur. ÇSGB (2014) kriterlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları iş ortamında gerçekleşme, ast-üst arası, eşitler arası, sürekli, kasti, iş ortamından uzaklaştırma amaçlı, hasar oluşturan ve bireye yönelik olma durumları katılımcıların paylaştığı olaylarda da yankı bulmuştur.  zdere ve Terzi’nin 2018’deki çalışmalarındaki bulgular gibi öğretmenler en çok bağırma gibi sözel şiddete maruz kalmışlardır. Araştırmada geçen çatışma olaylarında karşılık bağırma durumları söz konusu olsa bile çoğunda mağdurlar kendilerine yapılanı doğru bulmadıkları için bu yola başvurmuşlardır. Fakat mağdurların çoğu kendini ifade etme ve hakkını arama konusunda olumlu bir tutum sergilemişlerdir. Fakat bazı durumlarda karşıdakinin kendilerini anlamayacaklarını düşündükleri için buna göre tepki vermeyi ya da vermemeyi de seçtikleri olmuştur.

Leymann ve Gustafson (1996) tanımlamasında mobbingin sık, sistematik bir şekilde haftadan en az 1 ve en az 6 ay olması kriteri bu araştırmada en az 3 ay ve en çok 3 sene şeklinde örneklendirilmiştir. Davenport, Schwartz ve Elliot (1999) da tekrarlayan bir hafta, ay ve yıldan daha fazla şekilde saldırmakta olduğunu ifade etmişlerdir. Güven (2019) tez araştırmasında MEB'e bağlı olarak görev yapan devlet okulu eğitimcilerinin en az 6 ay ve en fazla 3 yıl boyunca mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Genel kabul en az 6 ay olsa da mağdurda oluşan duygusal şiddet yankılarının kişiye göre değerlendirilmesi gerekir. Davranışların sıklığı ve şiddeti vakalara özgü olabilmektedir. Bu durumda süre tanımlamasına yeni bir bakış açısına ihtiyaç vardır. Zira maruz kalınan psikolojik şiddetin şiddet derecesi her olayda kendine has olabilmektedir.

Demir'in 2018 yılındaki çalışmasındaki bulgusu gibi bu çalışma da cinsiyet açısından önemli bir fark oluşturmamıştır. Güven'de 2019 yılında kurbanların maruz kaldıkları davranışlarda cinsiyet, okul türü, kıdem, branş, yaş ve medeni durumun bir fark yaratmadığı sonucunu ortaya koymuştur.

Duygusal şiddet mağdurlarının herhangi bir özelliği mağdur olmalarına sebep olarak gözükmemektedir.

Zapf'ın 1990'da belirttiği üzere iletişim eksikliği, kişilik, liderlik mobbing sebepleri olarak bu araştırmayla da desteklenmiştir.

Yurtdışında gerçekleştirilen pek çok çalışmada uğranılan duygusal şiddetin sebebinin öğretmen kaynaklı olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bu çalışmada bunu destekleyecek güçlü bir bulguya rastlanmamıştır.

Araştırmada katılımcıların hiçbirinin psikolojik destek almaması Ocak'ın da 2008'de belirttiği Türk toplumunda psikolojik yardım alma konusunda zorlandığı bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın araştırma katılımcıları psikolojik destek almayı muazzam bir seviyede desteklemektedir.

2008 yılında Çobanoğlu, Şentürk ve Kıran'ın belirttiği gibi medyanın, sınıf geçmenin kolaylaştırılmasının ve toplumsal adalet duygusunun zarar görmesinin öğrencileri şiddete yönlendirmekte olduğu durumu bu araştırmada da ortaya çıkan bulgulardan olmuştur.

Araştırma yalnızca mağdurların mağdurluklarını incelememekle birlikte mağdurların okuldaki paydaşlar uyguladıkları duygusal şiddet davranışlarına da eğilmiştir.

2022 yılında gerçekleşen çalışmalarında McMahon, Anderman, Astor, Espelage, Martinez, Reddy ve Worrell (2022) pandemi döneminde oluşan veli şikayetleri olaylarının arttığını belirtmişlerdir. Bu çalışma ile de bu durum uyuşan bir sonuç elde etmiştir.

Fakat tüm bunları değerlendirirken göz önünde bulundurulması gereken durumlar-
dan Türkiye'nin sosyolojik yapısı, araştırmanın yapıldığı il olan Gaziantep'in hiyerarşik
algısı üzerinde de durulması gerektiğini belirtmek gerekir.

5.3 Öneriler

Konunun karma bir araştırma şeklinde basamaklı yürütülmesi önerilmektedir.
Nitel bir araştırma yapılırsa vaka çalışması şeklinde detaylı bir çalışma yürütülebilir.

Biyolojik cinsiyet ve demografik farklılıklar konusuyla ilgilenen kişiler tarafın-
dan detaylıca araştırılması önerilir. Bu noktaya da eğilinebilir.

Milli Eğitim Bakanlığının eğitim çalışanlarına özellikle yöneticilere yönelik şid-
det önleyici ve farkındalık oluşturuvcu bir program geliştirmesi önerilmektedir. Katılımcı-
lar tarafından da en çok iletişim ve empati konusuna vurgu yapılması da bunu destekler
niteliktedir. Hukuksal çerçevede de teoride olanların uygulamada gerçekleşmesinin ko-
laylaştırılabilir bir yönü sağlanmalıdır.

Duygusal şiddetin soyut yapısının ve katılımcıların şikâyetlerine sonuç bulama-
ması konusunda sınırlar oluşturmaları gerekmektedir.

Okul içerisindeki şiddet okul güvenliğini de ilgilendiren bir konu olduğundan ve
bu konu da son dönemlerde literatürde önem kazanmasından ötürü okul güvenliği konusu
sadece fiziksel değil duygusal şiddeti de göz önünde bulundurarak ele alınan çalışmalar
yalnızca öğrenci zorbalığı boyutunda değil çalışanlar arasında da pratiğe geçirilmelidir.

Öğretmenlerin birçoğu uğradıkları duygusal şiddet boyutunda en çok okul ve
çevre değiştirememekten yakınmıştır. Bununla alakalı bir çalışma oluşturulması gerekli-
dir. İdareci seçimleri de düzenlenmesi gereken başka bir noktadır. Ayrıca öğretmenler
arası ayrışmayı ön plana çıkaran sözleşmelilik, adaylık, ücretlilik ve kadroluluk durumları
ile ilgili bir düzenleme yapılması gerektiği bu durumların da duygusal şiddete sebep ol-
duğu çalışma tarafından ortaya konarak önerilir. Bunlara ek olarak birden fazla ilde eş
zamanlı bir çalışma gerçekleştirilip Gaziantep iliyle ilgili karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T., Delen, M. G., & Uşen, Ş. (2013). *Çalışma yaşamında psikolojik taciz. Özyurt Matbaacılık.*
- Akgül, B. (2017). *Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mersin ili örneği)* [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- Aksakal Kaymakçı, H. (2008). *Çalışma hayatında mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma)* [Yayınlanmış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
<https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/77586>
- Alparslan, A. M. & Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi . *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1 (1) , 146-159.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/vizyoner/issue/23026/246203>
- Alzyoud, M. S., Al-Ali, A. S., & Tareef, A. O. B. (2016). Violence against teachers in jordanian schools. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(10), 223.
- Aras, Ş., Ozan, S., Tımbıl, S., Şemin, S., & Kasapçı, O. (2016). Öğrencilerin okulda maruz kaldıkları duygusal ve fiziksel şiddet. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 53 (4), 303 - 310.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Sorenson, C., & Razavieh, A. (2010). *Introduction to research education* (8th Ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- Asunakutlu, T. & Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11) , 110-129.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28430/302835?publisher=salcuk-mobbing>
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet) 'e maruz kalma düzeyleri* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Aydın, S. (2015). Olgu bilim araştırması. M. Metin (Ed.), *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s. 287-311). Pegem Akademi.
- Canbaz, Ö. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Fatih ilçesi örneği)* [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Gonik, V., Fingerhut, M. A., Kortum-Margot,

- E. G., & World Health Organization. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at work*. World Health Organization.
- Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 4 (4).
- Chen, J. K., & Astor, R. A. (2008). Students' reports of violence against teachers in Taiwanese schools. *Journal of School violence*, 8(1), 2-17.
- Collins, R. (2009). Micro and macro causes of violence. *International Journal of Conflict and Violence*, 3(1), 9-22.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Çobanoğlu, F., Şentürk, İ., & Kıran, D. (2008). Liselerde yaşanan şiddet olaylarının nedenleri ve çözüm önerileri (Denizli ili örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 127-139.
- Çögenli, M. Z. & Barlı, Ö. (2013). The exposure of psychological violence (mobbing) in universities and an application to the academicians. *Procedia- Social Behavioral Sciences* 93 (1), 1174-1178
- Çukur, C. (2016). *Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta işyerinde psikolojik taciz*. TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, TBMM Basımevi.
- Davenport N., Schwartz R. D., & Elliot G. P. (1999). *Mobbing : emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing.
- “Definition and typology of violence”. (2021). WHO.
<https://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/>
- de Ceballos, A. G. C., & Carvalho, F. M. (2021). Violence against teachers and work ability: A cross-sectional study in Northeast Brazil. *Journal of interpersonal violence*, 36(19-20).
- Demir, S. (2018). *İlkokulda görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerinin mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalma düzeyleri* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The sage handbook of qualitative research* (5th Ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Ehi, D. Y. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri* [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Harran Üniversitesi.

- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. S. Einarsen, H. Hoel, & C. Cooper (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* içinde (s. 1-30). Taylor & Francis.
- Ekinci, B. T. (2019). Mobbing'in neden ve sonuçları: havacılık sektöründe vaka incelemesi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1-2), 39-62.
- Eskici, M., & Tinkir, N. S. (2019). Exposure to emotional violence: Relationship between university students according to their demographic characteristics. *Pedagogical Research*, 4(1).
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2010). The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying. *Human Relations*, 63(7), 927-954.
- Garbarino, J., & deLara, E. (2003). *And words can hurt forever: How to protect adolescents from bullying, harassment, and emotional violence*. Free Press.
- Gay, L.R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Pearson.
- Gültekin, N., & Deniz, Z. (2016). İşyerinde mobbing: çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1-11.
- Güngör, S. K., & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Güven, N. (2019). *Devlet okullarındaki eğitim çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbing ile baş etme yöntemleri*. [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”. (2014). ÇSGB. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>
- “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”. (2017). ÇSGB. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1328/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2017.pdf>
- Karakuş, M., & Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetle ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(42).
- Kaya, O., Çobanoğlu, N., Kaya, K., Özdem, E., Angay, A., Akgün, F., Eser, İ. &

- Gökalp, S. (2015). The evaluation of mobbing cases which teachers experience in high schools (sample of Mersin province). *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(9), 944-948.
- Khan, M. N., Yaseenzai, F., Amanullah, & Amin, S. (2020). Impact of emotional violence among school students on society. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(16), 147-150.
- Kocacık, F., & Çağlayandereli, M. (2009). Ailede kadına yönelik şiddet: Denizli ili örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 24-43.
- Körükçü, Ö., Bulut, O., Tuzcu, A., Bayram, Z., & Öztürk Türkmen, H. (2014). An adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terror to health sciences programs in Turkey. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 15(4).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. DOI: 10.1080/13594329608414853 <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275, DOI: 10.1080/13594329608414858 <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>
- Lokmić, M., Opić, S., & Bilić, V. (2013). Violence against teachers- rule or exception?. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*, 1(2), 6- 15. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED564113.pdf>
- McMahon, S. D., Reaves, S., McConnell, E. A., Peist, E., Ruiz, L., & APA Task Force on Classroom Violence Directed Against Teachers. (2017). The ecology of teachers' experiences with violence and lack of administrative support. *American Journal of Community Psychology*, 60(3-4), 502-515.
- McMahon, S. D., Peist, E., Davis, J. O., McConnell, E., Reaves, S., Reddy, L. A., Anderman, E. M. & Espelage, D. L. (2020). Addressing violence against teachers: A social-ecological analysis of teachers' perspectives. *Psychology in the Schools*, 57(7), 1040-1056.

- McMahon, S. D., Anderman, E.M., Astor, R.A., Espelage, D.L., Martinez, A., Reddy, L.A., & Worrell, F.C. (2022). Violence against educators and school personnel: Crisis during covid. *American Psychological Association*.
<https://www.apa.org/education-career/k12/violence-educators-technical-report.pdf>
- Mercanlioğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th Ed.). Jossey-Bass, A Wiley Brand.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.
- Moon, B., Morash, M., Jang, J. O., & Jeong, S. (2015). Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress. *Violence and victims*, 30(2), 279-292.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Örücü, E., Kayalık, F. & Korkmaz, E. (2019). Örgüt kültürü ve mobbing ilişkisi: özel ve kamu sektöründe bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15-26.
- Özdere, M., & Terzi, Ç. (2018). Liselerde öğretmene yönelik şiddetin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Niğde ili örneği. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 68-88.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 314-325.
- Palaz, S. , Özkan, S. , Sarı, N. , Göze, F. , Şahin, N. & Akkurt, Ö. (2008). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma: Bandırma örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10 (4) , 41-58.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscuc/issue/25499/268888>

- Psikolojik şiddet. (2020, Aralık 1). Wikipedia.
https://tr.wikipedia.org/wiki/Psikolojik_%C5%9Fiddet
- Punch, K.F. (2014). *Introduction to social research: quantitative & qualitative approaches*. SAGE.
- Pšunder, M. (2015). Mobbing in schools: teachers' experiences, reactions and perspectives. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 40(180), 25-35.
<http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.3116>.
- Reddy, L. A., Espelage, D., McMahon, S. D., Anderman, E. M., Lane, K. L., Brown, V. E., Reynolds, C. R., Jones, A. & Kanrich, J. (2013). Violence against teachers: Case studies from the APA task force. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1(4), 231-245.
- Sağlam, A. Ç. (2008). Teachers' views about mobbing (psychological violence) at elementary schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Şad, S. N., Özer, N., Yurtçu, M., & Erdemir, N. (2019). Mobbing aracı olarak ölçme ve değerlendirme ölçeği. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 220-236.
- “The definition of mobbing”. (2021).
<http://www.leymann.se/English/frame.html>
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (10), 11-22.
<https://www.calismatoplum.org/makale/mobbing-isyerinde-psikolojik-taciz>
- Turhan, M. (2014) Ortaöğretim öğretmenlerinin psikolojik şiddet (mobbing) algıları ve duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3).
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2) , 85-108. <https://dergi-park.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4119/54192>
- Türker, M. K. (2020). *Kişisel gelişimde mobbing: öğretmenler üzerinde bir uygulama* [Yayınlanmış Doktora Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Yamada, D. C., Duffy, M., & Berry, P. A. (2018). Workplace bullying and mobbing: definitions, terms, and when they matter. İçinde. Duffy, M., & Yamada, D. C. (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the United States [2 volumes]*. (ss, 3-23).

- Yaman, E. (2009). Psikoşiddet (mobbing) ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (2), 967-988.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11.Baskı). Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Yıldız, M. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Yılmaz, A., Özler, D. E. & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (Mobbing) davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişki* [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing kavramı: kavramsal bir çerçeve. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (1) , 32-42. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/39151/460107>
- Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 70-85.

EKLER

Ek Numa- rası	Başlık	Sayfa Numa- rası
EK 1	Bilgilendirme Metni	136
EK 2	Veri Toplama Aracı	137
EK 3	Çalışma Takvimi	140



EK-1

Bilgilendirme Metni

Kıymetli Meslektaşlarım,

“Öğretmenlerin Ve Yöneticilerin Maruz Kaldığı Şiddet, Duygusal Şiddet Ve İlişkili Kavramlar Üzerine Nitel Bir Çalışma” konulu bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım.

Sizden elde edilen verilerin tamamen bilimsel araştırma için kullanılacağını ve kimse ile paylaşılmayacağını bilmenizi isterim. Çalışmaya katılım gönüllüdür. Konu hassasiyeti gereği eğer herhangi bir sorum ya da sorunun size hatırlattığı anılar sizde travma etkisi yaratır ve şayet kendinizi kötü hissederseniz bu sorulara cevap vermek zorunda olmadığınızı bilmenizi isterim. Soruları geçebilirim. İstedığınız her an kaydı durdurabilirim.

Vaktinizi ayırarak çalışmama katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Nilay Beliz Bilgin

Milli Eğitim Bakanlığı/ İngilizce Öğretmeni

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/ Eğitim Yönetimi/ Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-2
Veri Toplama Aracı

Araştırmacı Tarafından Hazırlanan Görüşme Formu

Araştırma Amacı: Bu araştırmanın genel amacı, öğretmen ve yöneticilerin eğitim kurumlarında diğer paydaşlar tarafından maruz bırakıldıkları duygusal şiddete bakış açısını irdeleyerek bu duruma yönelik algılarını öğrenebilmek ve çözüm önerileri sunmaktır.

Bölüm-1: Demografik Veri Soruları

1. Biyolojik cinsiyetiniz nedir?
2. Nerelisiniz?
3. Kaç yaşındasınız?
4. Medeni durumunuz nedir?
5. En son mezun olduğunuz eğitim seviyesi nedir? (Lisans, YL, Doktora vb.)
6. Hangi branşta eğitim veriyorsunuz?
7. Öğretmen misiniz? Yönetici misiniz?
8. Öğretmenlik mesleğini kaç senedir yapıyorsunuz? (Yöneticilik de sorulmalı.)
9. Sendika üyeliğiniz var mı?

Bölüm-2: Görüşme Soruları

1. Şiddet denilince aklınıza ne geliyor?
Alternatif: Şiddeti tanımlar mısınız? Şiddet size ne ifade ediyor?
2. Şiddet türleri hakkında neler biliyorsunuz? Size göre şiddet türlerini söyler misiniz?
Sonda: Fiziksel? Cinsel? Sözel? Duygusal/ Psikolojik? Flört?
3. Duygusal şiddet hakkında neler biliyorsunuz? Duygusal şiddeti tanımlar mısınız?
→ Duygusal şiddet bilinmiyorsa tanımı verilir. Ardından soru sorulur. Bu tanıma göre duygusal şiddeti nasıl değerlendirirsiniz sorusu sorulur.
4. Duygusal şiddet olduğunu düşündüğünüz davranışlar nelerdir? Duygusal şiddet olduğunu düşündüğünüz davranışları söyler misiniz?
Sonda: Aşağılanma? Bağırılma? Engellenme? Zorlanma? Yetersizlik hissi? Baskı altına alınma? Dışlanma? Görmezden gelinme? Taklit ve/ya alay edilme? Küfür edilme?

Saygı gösterilmeme? Tehdit edilme? Jest, mimik: parmak sallama, bakış vb. Cezalandırılma?

4a. Geçmiş yaşantılarınızı düşündüğünüzde duygusal şiddet olduğunu düşündüğünüz size yapılan davranışlardan örnekler verir misiniz? (İş hayatı-okul)

5. Eğer size çalıştığınız eğitim kurumlarında şiddet veya duygusal şiddet uygulandıysa bu durum nasıl gerçekleşti?

Alternatif: Çalıştığınız eğitim kurumlarında hangi tür şiddet ve duygusal şiddet davranışlarına maruz kaldınız?

5a. Kim/ kimler tarafından uygulandı? Bu kişi ile aranızdaki bağı söyler misiniz?

Sonda: Arkadaş? İş arkadaşı? Yöneticiler? Öğretmen? Veliler? Personel?

→ Bu noktada belli davranışlar örnek gösterilerek bu tür davranışları öğrenciler size uygular mı, veliler, yöneticiler, öğretmenler şeklinde sorulabilir.

5b. Bu durum ne zaman oldu ve ne kadar sürdü?

5c. Duygusal şiddet tam olarak okulun neresinde gerçekleşti?

5d. Kendinizi nasıl hissettiniz?

5e. Bu durumdan ötürü psikolojik yardım aldınız mı?

6. Yaşadığınız bu olaydan ötürü kendinizi tükenmiş ve işini yapamayacak halde hissettiniz mi? Anlatır mısınız?

7. Siz okul ortamında ne gibi duygusal şiddet davranışlarında bulunursunuz?

7a. Kimlere uyguladınız?

7b. Neden uyguladınız?

7c. Kendinizi nasıl hissettiniz?

8. Mobbing kelimesini tanımlar mısınız? Mobbing denilince aklınıza ne geliyor?

→ Bilmiyorsa bilgilendirilmeli, anlatılmalı ve fikri sorulmalı.

9. Zorbalık nedir, tanımlar mısınız?

→ Bilmiyorsa bilgi verilmeli ve fikri sorulmalı.

10. İşteyken kendinizi ne gibi durumlarda yetersiz hissedersiniz?

11a. Yetersizlik hissi kendinizden kaynaklı mıdır yoksa başkalarından kaynaklı mıdır? Örneklendirir misiniz?

12. Okulda başkaları size bağırır mı? Size kim bağırır?

12a. Bağırırlarsa kendinizi nasıl hissedersiniz?

12b. Siz kime bağırırsınız?

12c. Bağırdığınızda kendinizi nasıl hissedersiniz?

13. Hangi konularda işte başkaları tarafından engellendiğinizi düşünüyorsunuz? (Eğer iş ortamında engellendiğinizi düşünüyorsanız birkaç örnek)

13a. Engellendiğinizde nasıl hissediyorsunuz?

14. İşte yapmak istemediğiniz bir şeyi yapmaya zorlandığınız durumlar nelerdir? (örneklendirir misiniz?)

14a. Sizi kim zorlar?

14b. Zorlandığınızda ve baskı altına alındığınızda nasıl hissedersiniz?

15. İşte görmezden gelindiğinizi ya da dışlandığınızı hissettiğiniz durumlar nelerdir? (yaşadıysanız)

15a. Kim sizi görmezden gelir, dışlar? Bir kişi ya da grup tarafından mı dışlanırsınız?

15b. Görmezden gelindiğinizde ya da dışlandığınızda kendinizi nasıl hissedersiniz?

15c. Siz istekileri görmezden gelir misiniz, dışlar mısınız? Bunu yapmanızdaki sebep nedir?

16. Ne tür hal, hareket ve tavırlar okuldayken sizde tehdit edildiğiniz hissini uyandırır?

Sonda: Jest, mimik: parmak sallama, bakış vb.

16a. Tehdit içerikli tavırlar karşısında nasıl hissedersiniz?

17. İşte cezalandırıldığınızı hissettiğiniz durumları örneklendirir misiniz?

17a. Neden cezalandırıldığınızı düşünüyorsunuz?

Alternatif: Cezalandırıldığınızı düşünmenizin sebebi nedir?

17b. Sizi kim cezalandırır?

18. Kendinizi işte hangi durumlarda yıpranmış hissedersiniz? Örneklendirir misiniz?

19. İşte fikir ve inançlarınıza saygı gösterilmediğinde ne hissedersiniz?

➔ Benzer sorular kullanılarak taklit ve alay edilmek, saygısızlığa uğramak, küfür edilmek, aşağılanmak için de sorulacaktır. Size yapıldı mı, ne hissettiniz? Kim yaptı? Siz yaptınız mı, ne hissettiniz vb.

20. Sizce insanlar neden duygusal şiddet uygular? (işyerinde)

21. Pandemi öncesi ve sonrasını karşılaştırdığınızda okul içinde şiddet ve duygusal şiddet davranışlarında ya da size uygulanan şiddet ve duygusal şiddet davranışlarında ne gibi farklılıklar ortaya çıktı?

22. Kişiler duygusal şiddet ile nasıl başa çıkabilir? (maruz kalanlar)

23a. Duygusal şiddetin önlenmesi ile ilgili sizin bir öneriniz var mı?

23b. Duygusal şiddet ile ilgili farkındalık nasıl artırılabilir?

24. Konu hakkında söylemek istediğiniz başka şeyler var mı?

EK-3
Çalışma Takvimi

Alanyazın Taraması Başlangıcı	Eylül 2022
Enstitüden Araştırma İzni Alma	Ekim 2022
Veri Toplama Süreci	Kasım 2022
Yöntemin Yazılması	Kasım 2022
Bulguların Yazılması	Aralık 2022
Raporlama	Ocak 2023
Tez Jürisinin Oluşturulması	Ocak 2023
Tez Savunması	Şubat 2023
Enstitü Düzeltmelerinin Yapılması	Şubat 2023
Enstitüye Tez Teslimi	Şubat 2023

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı SOYADI : Nilay Beliz BİLGİN
Orcid Numarası : 0000-0001-5625-0955

Eğitim Durumu

Lise	Mustafa Kemal Anadolu Öğretmen Lisesi	2011
Lisans	Münih Ludwig Maximilian Üniversitesi (ERASMUS)	2014
Lisans	İstanbul Üniversitesi HAYEF	2015

Yabancı Dil Yabancı diller düzeyi de belirtilerek yazılmalıdır.

İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok iyi), Konuşma (Çok iyi)

Almanca: A2-B1

Mesleki Geçmiş

Görev	Kurum	Çalışma Tarihleri
İngilizce Öğretmeni	MEB	2019- Halen

Akademik Çalışmalar

Şentürk İ, Bilgin N. B. (2022). Öğretmenlerin Ayrımcılık Algısı. F.E. Kılınç (Ed.), *Eğitim Bilimleri Alanında Uluslararası Araştırmalar XV* içinde (s.189-224), Eğitim Yayınevi.

İletişim

E-posta adresi: