



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**KKTC DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN REHBER VE
PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OKUL YÖNETİMİNDE
PSİKOLOJİK YILDIRMA ALGISINA YÖNELİK
DURUM ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmet KILIÇ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Lefkoşa

Temmuz, 2012



JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İsmet KILIÇ'ın Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Devlet Okullarında Görev Yapan Rehber ve Psikolojik Danışmanların Okul Yönetiminde Psikolojik Yıldırma Olgusuna Yönelik Durum Çalışması başlıklı tezi Temmuz, 2012 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Doç. Dr. Fahriye Altınay AKSAL

Üye: Yrd. Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Üye: Dr. Hasan ERİŞ

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../ 07 /2012

Prof. Dr. Cem BİROL
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Dünyadaki gelişmelerden geri kalmaması gereken ülkemizin, Dünyanın gelişmiş ülkeleri arasında yer alabilmesi için eğitime gereken önemi vermesi ve hızla Dünyada meydana gelen gelişmelere ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Dünyada meydana gelen gelişmelere ayak uydururken uygulan gelişmeleri kendimize uyarlamadan ve araştırmadan özellikle eğitim alanındaki gelişmelerin olduğu gibi kopyalanması ülkemize ve geleceğimiz olan gençlerimize büyük zararlar verebilecektir.

Çağdaş dünyada uzun zamandır farkında olunan ve hakkında araştırmalar yapılarak meydana getirebileceği zarara yönelik önlemler alınmaya çalışılan bir durumla karşı karşıyayız; “iş yerinde psikolojik yıldırma” veya en çok bilinen adıyla “mobbing”, yapılan araştırmalar neticesinde psikolojik yıldırma her kültürde ve her türlü örgüt yapısında görülebilmektedir. Öğrencilerimizin kendilerini gerçekleştirmelerinde, kendileri ile alakalı ileriye yönelik sağlıklı kararlar almalarında önemli bir yere sahip olan rehber öğretmenlerimiz meslekleri gereği risk altında olabilirler. Kişilik ve davranışlarıyla gençlerimizi yetişmesinde rol-model olacak rehber öğretmenlerimizi yıldırma sürecinden korumak için harekete geçilmelidir. Bu çalışmada, yukarıda sözü edilen öngörüden yola çıkılarak rehber öğretmenlerimizin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşleri incelenmiştir.

Yüksek lisans yapmaya karar vermemde beni cesaretlendiren sevgili eşim Meliha KILIÇ’a, araştırmaya katılan rehber öğretmenlere, desteği ve önerileri ile sürekli yanında olduğunu hissettiğim Yrd.Doç.Dr. Gökmen DAĞLI’ya samimi duygularımla teşekkür ederim.

ÖZET

KKTC DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN REHBER VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OKUL YÖNETİMİNDE PSİKOLOJİK YILDIRMA OLGUSUNA YÖNELİK DURUM ÇALIŞMASI

KILIÇ, İsmet

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Temmuz, 2012

Bu araştırmada KKTC Devlet Okullarında Görev Yapan Rehber ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik Yıldırmaya Yönelik Durum Çalışması yapılacaktır. Alan yazınında sırasıyla “psikolojik yıldırma”, “rehberlik ve psikolojik danışmanlık” konuları üzerinde durulmuştur.

Yapılan bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” hazırlanarak rehber öğretmenlere uygulanmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş ve bu kayıtlar “İçerik Analizi” yöntemiyle analiz edilmiştir.

Çalışma grubunu belirlemek için, amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kartopu örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Araştırmaya 27 rehber öğretmen dahil edilmiştir. Verilerin toplanmasında uygulanan görüşme formunda psikolojik yıldırmayı etkileyen davranışlar dikkate alınarak görüşme soruları hazırlanmıştır. Rehber öğretmenlere, hazırlanan psikolojik yıldırmaya yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamıyla araştırmacı bizzat görüşmüş ve mülakat yoluyla sorulara cevaplar alınmıştır.

Araştırmanın bulguları şu şekilde özetlenebilir:

KKTC devlet okullarında çalışan Rehber öğretmenler okullarda kendilerini ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulamadıklarını belirtmektedirler.

Okullarda yöneticiler ve öğretmenler tarafından rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yeterince bilinmediğini ve özellikle öğretmenler yasasındaki rehber öğretmenlerle alakalı ifadeden kaynaklı mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevlerin kendilerine verilebildiğini belirtmişlerdir. Rehber öğretmenler yukarıda sayılan nedenlerden dolayı okul ortamında yönetici ve öğretmenlerle çatışma yaşayabildiklerini belirtmişlerdir. Bu çatışmalar bazen psikolojik yıldırmaya dönüşebilmektedir. Rehber öğretmenler bazen okul ortamında mesleki olarak sorgulanabildiklerini, bu sorgulamaların bazen baskı-saldırlara dönüşebildiğini ve bunun neticesinde motivasyon kaybı yaşadıklarını, baskı-saldırıların şiddetine göre fiziksel ve/veya ruhsal sorunlar yaşaya bildiklerini belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler haksız eleştirilerle karşılaşabildiklerini, bu eleştiriler neticesinde başarıları görmezden gelinerek, başarılarından ötürü takdir edilmediklerini düşündüklerini belirtmişlerdir. Rehber öğretmenler rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin ilkelerinin yöneticiler ve öğretmenler tarafından yeterince bilinmediğini, zaman zaman psikolojik danışma görüşmelerine ilişkin etik ihlaller yapılabildiğini, özellikle yöneticiler tarafından mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevlerin daha fazla önemsendiğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: KKTC, psikolojik yıldırma, rehberlik ve psikolojik danışma, rehber öğretmen.

ABSTRACT

THE STUDY EXPRESSING THE ATTITUDES OF SCHOOL COUNSELORS EMPLOYED AT TRNC PUBLIC SCHOOLS TOWARDS MOBBING

KILIÇ, İsmet

Post Graduate: Educational Management, Supervision and Planning

Thesis Advisor: Ass. Professor Gökmen DAĞLI

July, 2012

This research study undertakes to determine the attitudes of School Counselors employed at TRNC public schools towards “mobbing”. The study will also emphasize the relationship between mobbing and counseling themes.

As a method of qualitative analysis, the interview technique was used for this study. “Semi-Structured Interview” questionnaires were prepared and applied to school counselors as the means of data collection for this research. Each interview was recorded and data later analyzed using “content analysis” method.

As part of purposive sampling technique, snowball sampling method was used to determine the sample group. 27 school counselors were included into the study. Behaviors that affect mobbing were taken into consideration when preparing the interview questions. These questions were put to school counselors during the interviews. The researcher personally met with each of the participating school counselors and received their answers to the interview questions.

The findings of the study can be summarized as follows:

The school counselors employed at the TRNC public schools indicated that they had neither the sufficient time nor the understanding in expressing themselves.

During the interviews the counselors indicated that teachers as well as school administrators knew little about the counseling services offered at schools and the responsibilities of school counselors. Hence they see no harm in school counselors being assigned to duties and responsibilities beyond their professional principles or outside their field of expertise. The school counselors believe for the reasons stated above conflict often arose between the school counselors, teachers and the school administrators. These conflicts could sometimes form the basis of mobbing at schools. They stated that mobbing in the school environment results in questioning the professional role of school counselors. Some of these queries could cause pressure on the school counselors and in the short term result in the loss of motivation amongst them. While the intensity of these pressure attacks could easily cause physical and psychological problems for the school counselors.

The school counselors believe they are faced with unfair criticism. These criticisms cause colleagues to ignore their achievements or shadow their success. Many feel they are not acknowledged for their achievements. Many others are convinced teachers and administrators are not familiar with school counselors' professional principles, ethical violations occur from time to time particularly during consultation sessions and most important of them all school administrators in particular attach more importance to duties not in line with the school counselors' professional principles.

KEY WORDS: TRNC, Mobbing, School Counselor

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
1.8. Kısaltmalar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Psikolojik Yıldırma	8
2.2. Psikolojik Yıldırma Olgusunun Tarihsel Gelişimi	9
2.3. Psikolojik Yıldırmanın Özellikleri	10
2.3.1. Süreklilik ve Sıklık.....	11
2.3.2. Güç Farklılıkları	12
2.4. Psikolojik Yıldırma Uygulanan Bireyin Özellikleri.....	12
2.5. Yıldırma ve Çatışma İlişkisi.....	14
2.6. İşyerinde Yıldırma Davranışları.....	15
2.6.1. I. Grup: Mağdura Örgütsel Tedbirlerle Saldırma	15
2.6.2. II. Grup: Mağdura Sosyal İlişkileri Bakımından Saldırma.....	16
2.6.3. III. Grup: Mağdurun Özel Hayatına, İtibarına Saldırma	16
2.6.4. IV. Grup: Fiziksel Şiddet Uygulama	16
2.6.5. V. Grup: Mağdurun Tutumlarına Saldırma	17

2.6.6.	VI. Sözel Saldırganlık	17
2.6.7.	VII. Grup: Dedikodular	17
2.6.8.	Yıldırma Davranışlarının Ortaya Çıkardığı Fizyolojik Belirtiler	18
2.7.	Psikolojik Yıldırma Süreci	18
2.7.1.	Yıldırma Sürecinin Aşamaları	19
2.7.1.1.	Tanımlama Aşaması: Zor veya akıl hastası olarak damgalama	19
2.7.1.2.	Anlaşmazlık (Çatışma) Aşaması	19
2.7.1.3.	Saldırgan Eylemler Aşaması	20
2.7.1.4.	Kurumsal Güç Aşaması: Yönetim Katılımı	20
2.7.1.5.	İşine Son Verilme Aşaması	21
2.8.	Psikolojik Yıldırma Türleri	21
2.8.1.	Dikey Psikolojik Yıldırma	21
2.8.1.1.	Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Yıldırma	22
2.8.1.2.	Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma	22
2.8.2.	Yatay Psikolojik Yıldırma	23
2.9.	Psikolojik Yıldırmanın Meydana Getirdiği Zararlar	24
2.10.	Psikolojik Yıldırma Nedenleri	24
2.10.1.	Yönetimsel Nedenler	25
2.10.2.	Örgütsel Nedenler	26
2.10.3.	Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Nedenler	28
2.10.4.	Hedef Kişilerden Kaynaklanan Nedenler	29
2.10.5.	Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler	29
2.10.6.	Toplumsal Değerler ve Kurallardan Kaynaklanan Nedenler	30
2.11.	Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları	31
2.11.1.	Bireysel Sonuçlar	31
2.11.2.	Örgütsel Sonuçlar	32
2.11.3.	Toplumsal Sonuçlar	33
2.12.	Psikolojik Yıldırma İle Başa Çıkma Yöntemleri	34
2.12.1.	Bireysel Yöntemler	34
2.12.2.	Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri	35
2.13.	Rehberlik ve Psikolojik Danışma	36
2.13.1.	Türkiye’de ve KKTC’ de Rehberlik ve Psikolojik Danışma	36
2.13.2.	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanın Amacı	38

2.13.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin İlkeleri	39
2.14. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yakın İlişkide Bulunduğu Kişi ve Kurumlar.	40
2.14.1. Okul Müdürünün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Görevleri.....	40
2.14.2. Müdür Muavinlerinin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine ilişkin Görevleri.....	41
2.14.3. Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yürütme Kurulu	41
2.14.4. Sınıf Öğretmeninin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Görevleri.....	42
BÖLÜM III	43
YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2. Evren	44
3.3. Çalışma Grubu.....	44
3.4. Veri Toplama Süreci.	45
3.4.1. Veri Toplam Aracı.....	46
3.5. Verilerin Analizi.....	46
BÖLÜM IV	48
BULGULAR VE TARTIŞMA	48
4.1. Bulgular	48
4.2. Tartışma.....	82
BÖLÜM V.....	95
SONUÇ VE ÖNERİLER	95
5.1. Sonuçlar.....	95
5.2. Öneriler.....	100
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	101
KAYNAKÇA	103
EKLER.....	109
EK-1: Görüşme Formu.....	109
EK 2: Ölçekle İlgili Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın İzni	111

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcı durumu	45
Tablo 2. Çalışma ortamınızda kendinizi ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz? Bu konudaki düşüncelerinizi örneklerle açıklayabilir misiniz?	48
Tablo 3. Kişisel yaşantınızla ilgili iş ortamında eleştiriler alıyor musunuz, mesnetsiz suçlamalarla karşılaşılıyor musunuz? Düşüncelerinizi örneklendirebilir misiniz?	52
Tablo 4. Mesleki kariyerinizi zedeleyecek, mesleğinizin ilkeleri ile alakası olmayan, niteliklerinizin dışında görevler verildi mi? Bu durumda neler yaptığınızı örnekler vererek anlatabilir misiniz?	54
Tablo 5. Çatışmalarınızda işinizi tamamen veya kısmen yapmanızı engelleyecek şiddet içeren durumlarla karşılaştığınız oluyor mu? Örneklendirerek anlatabilir misiniz?	61
Tablo 6. Yaptığınız işlere yönelik olumsuz eleştiriler alıyor musunuz? Bu gibi durumlarla hangi sıklıkla karşılaşıyorsunuz?	67
Tablo 7. Yaptığınız çalışmalarda mesleki olarak sorgulanıp haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler vererek anlatabilir misiniz?	69
Tablo 8. İş ortamında maruz kaldığınız saldırılar ve baskılar fiziksel, ruhsal sağlığını ne şekilde etkiliyor, açıklar mısınız?	71
Tablo 9. Okulda yaptığınız faaliyetler haksız yere eleştirilerek yıldırılmaya çalışıldığınız oluyor mu? Bu durumlarla hangi sıklıkla karşı karşıya kalıyorsunuz?	75
Tablo 10. Yaptığınız çalışmalarda kişisel yaşantınız ön plana çıkarılarak başarılarınız görmezlikten gelinip haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?	77
Tablo 11. Çalışma ortamında görev tanımınız dikkate alınmayarak mesleğinizin ilkeleri ile ilgisiz işler verilerek, gerçek çalışmalarınıza zaman ayırmanız engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?	78
Tablo 12. İş ortamınızda PDR ilkeleri, mesleğin etik kuralları idareciler ve iş arkadaşlarınız tarafından dikkate alınıyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No:	Sayfa No
Şekil 1. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Eğitim Sistemi.....	7
Şekil 2. Öğrenci Kişilik Hizmetlerinin Eğitim İçindeki Yeri.....	38

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltıları ve araştırma ile ilgili tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem

Birey, çevresiyle ne kadar sağlıklı iletişim kurarsa kursun, mutlu bir hayatının olması sadece kendisine bağlı değildir. İçinde bulunduğu sosyal ortam ve bu ortamlarda ilişki kurduğu diğer insanların davranışları, çalıştığı örgüt kültürü bu süreçte önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü işyeri arkadaşlarının sosyal ve psikolojik durumu bireyin psikolojisini, dolayısıyla da sosyal hayatını olumsuz etkileyebilir. Bireyi olumsuz etkileyen bu davranışlar, istemdişi olabileceği gibi kasıtlı olarak bireyi yıldırma amaçlı da olabilmektedir (Gürbüz, 2012)

Çağımızda toplumsal yapı, eski durağan görüntüsünü yitirmiştir. Teknik, baş döndürücü bir hızla gelişmektedir. Bilimsel, sanatsal ve politik gelişmeler de toplumsal değişimi hızlandırmaktadır. Bu durum karşısında, öğrencilerin gelişim görevlerini gerçekleştirmede yetersiz kalan okulların rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle desteklenmesi, zorunlu hale gelmiştir (Özen, 2009)

Eğitim sektörü, insanın sadece bilgi düzeyini artırmakla kalmayıp onun ahlaki değerler kazanmasına, kültürel gelişimini sağlayarak topluma nitelikleri iyileştirilmiş bireyler yetiştirmeye odaklanmıştır. Dolayısıyla sağlıklı bir toplumun oluşturulmasında eğitim sektörü çalışanlarının gayretleri ve emekleri göz ardı edilemez. Bu nedenle, diğer sektörlerde çalışanlara nazaran, eğitimcilerin sağlıklı, huzurlu ortamlarda çalışmalarının önceliği olduğu söylenebilir(Şimşek Ertek, 2009). Yirmi beş yılı aşkın süredir okullardaki yıldırma olayları, araştırmalara konu olurken

yakın zamanda yıldırmanın örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaya başladığı görülmektedir(Şahin, 2006).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, amacı gerçekleştirmede kullanılan en önemli araç, bireylerarası iletişim ve etkileşimdir. İletişim ve etkileşimin daha yoğun yaşandığı okullardaki örgütsel ve soysal ilişkilerin, öğretmenlerin performansında, örgüte bağlılığında ve ruh sağlığında daha özel bir önem arz edecek ve bu önem yalnızca çalışan için değil, örgütün sağlığı ve etkililiği için de geçerli olacaktır. (Aydın, 2009). Bu durum, örgütün uzun süre ayakta kalmasını sağlayacak ve psikolojik yıldırmanın yıkıcı olma olasılığını da azaltacaktır.

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında çalışma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “psikolojik yıldırma” adı verilmektedir (Tınaz, 2008).

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

Yapılan araştırmalar, yıldırma mağdurlarının çoğunun başarılı, sosyal, idealist ve örgütsel bağlılıklarının çok yüksek olduğunu ve uğradıkları baskılara uzun süre tepki vermediklerini ortaya koymuştur. Ancak bu kişilerin yaşadıkları olaylardan sonra örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve işten ayrılma niyetlerinin olduğu görülmektedir. Psikolojik yıldırma sonucunda örgüt; başarılı ve yetenekli çalışanlarını kaybetmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2008).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Gençlik ve Spor bakanlığına bağlı devlet okullarında bulunma zorunluluğu olan rehber öğretmenlerin, eğitim kurumlarındaki psikolojik danışmalık görevleri, ağır yükleri de beraberinde getirmektedir. Rehber Öğretmenlerin görev sahaları, iş yükleri ve ilgilendikleri konular dikkate alınırsa, çalışma ortamında kendilerine verilecek olan desteğin çok önemli olduğu bir gerçektir. Bu amaçla, bu araştırmada “KKTC devlet okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşleri nasıldır? Sorusunun cevabı aranacaktır.

1.2. Problem Cümlesi

Açık ve seçik tanımlanmış ve neler yapılacağı belli olan araştırma problemi, araştırma için iyi bir başlangıçtır (Karasar, 2003). Bu nedenle araştırmada KKTC devlet okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşleri nasıldır? Sorusuna yönelik durum çalışması yapılacaktır.

1.3. Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Eğitim Sistemi içinde yer alan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda KKTC ilkokul, ortaokul, liselerinde görev yapan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin görüşlerine ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Çalışma ortamınızda kendinizi ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz? Bu konudaki düşüncelerinizi örneklerle açıklayabilir misiniz?
- 2- Kişisel yaşantınızla ilgili iş ortamında eleştiriler alıyor musunuz? Mesnetsiz suçlamalarla karşılaşılıyor musunuz? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

- 3- Mesleki kariyerinizi zedeleyecek, mesleğinizin ilkeleri ile alakası olmayan, niteliklerinizin dışında görevler verildi mi? Bu durumda neler yaptığınızı örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 4- Çatışmalarınızda işinizi tamamen veya kısmen yapmanızı engelleyecek şiddet içeren durumlarla karşılaştığınız oluyor mu? Örneklendirerek anlatabilir misiniz?
- 5- Yaptığınız işlere yönelik olumsuz eleştiriler alıyor musunuz? Bu gibi durumlarla hangi sıklıkla karşılaşıyorsunuz?
- 6- Yaptığınız çalışmalarda mesleki olarak sorgulanıp haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 7- İş ortamında maruz kaldığınız saldırılar ve baskılar fiziksel, ruhsal sağlığınıza ne şekilde etkiliyor? Açıklar mısınız?
- 8- Okulda yaptığınız faaliyetler haksız yere eleştirilerek yıldırılmaya çalışıldığınız oluyor mu? Bu durumlarla hangi sıklıkla karşı karşıya kalıyorsunuz?
- 9- Yaptığınız çalışmalarda kişisel yaşantınız ön plana çıkarılarak başarılarınız görmezlikten gelinip haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 10- Çalışma ortamında görev tanımınız dikkate alınmayarak mesleğinizin ilkeleri ile ilgisiz işler verilerek, gerçek çalışmalarınıza zaman ayırmanız engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 11- İş ortamınızda PDR ilkeleri, mesleğin etik kuralları idareciler ve iş arkadaşlarınız tarafından dikkate alınıyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

1.4. Araştırmanın Önemi

Modern örgütlerin en değerli vazgeçilmezlerinin başında şüphesiz çalışanları gelmektedir. Çalışanlarından katılım ve başarı bekleyen örgütlerin önem vermesi gereken öncelik ise çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak olmalıdır. Bu nedenle başarıyı hedefleyen örgütler, çalışanların sorunlarını ortaya

çıkarmak amacıyla sürekli olarak araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak durumundadırlar. (Gürbüz, 2012)

Okul ortamında eğitim-öğretim sürecinde gerek bilgi aktarımı gerekse olumlu davranışların kazandırılması açısından, kişilerarası etkileşim ve iletişim büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle okullarda görülen yıldırma davranışları çok dikkatli bir biçimde incelenmelidir. Okullarda öğretmenlerin performanslarını en üst düzeyde kullanmaları ve nitelikli biçimde çalışmaları için yıldırma davranışlarının önüne geçilmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2010).

İş yerlerinde yıldırma ile ilgili literatürde yer alan araştırmalar diğer iş alanlarında olduğu gibi, okullarda da eğitimcilerin yaşadıkları yıldırmanın incelenmesi gereğini ortaya koymaktadır (Toker Gökçe, 2006). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde iş yerinde yıldırma yeni bir kavram olduğundan, okul ortamında yıldırmaı irdeleyen akademik araştırmalar yapılmamıştır. Eğitim alanında yaşanan yıldırmanın ve özellikle KKTC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olarak çalışan rehber öğretmenlerin, psikolojik yıldırmaya maruz kalma durumları şimdiye kadar ayrıntılı bir biçimde incelenmemiş olması, böyle bir araştırmanın yapılma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. KKTC' nin küçük bir ülke olması, bunun yanında farklı kültürlerden gelmiş insanların bir arada yaşaması bu araştırmayı daha da önemli kılmaktadır.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırma için seçilen çalışma grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu kabul edilmektedir.

2. Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin sorulan soruları samimi ve içten bir şekilde cevaplandırmıştır.

3. İlgili literatür taraması sonucu elde edilen bilgilerin yeterli olduğu düşünülmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan rehber öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

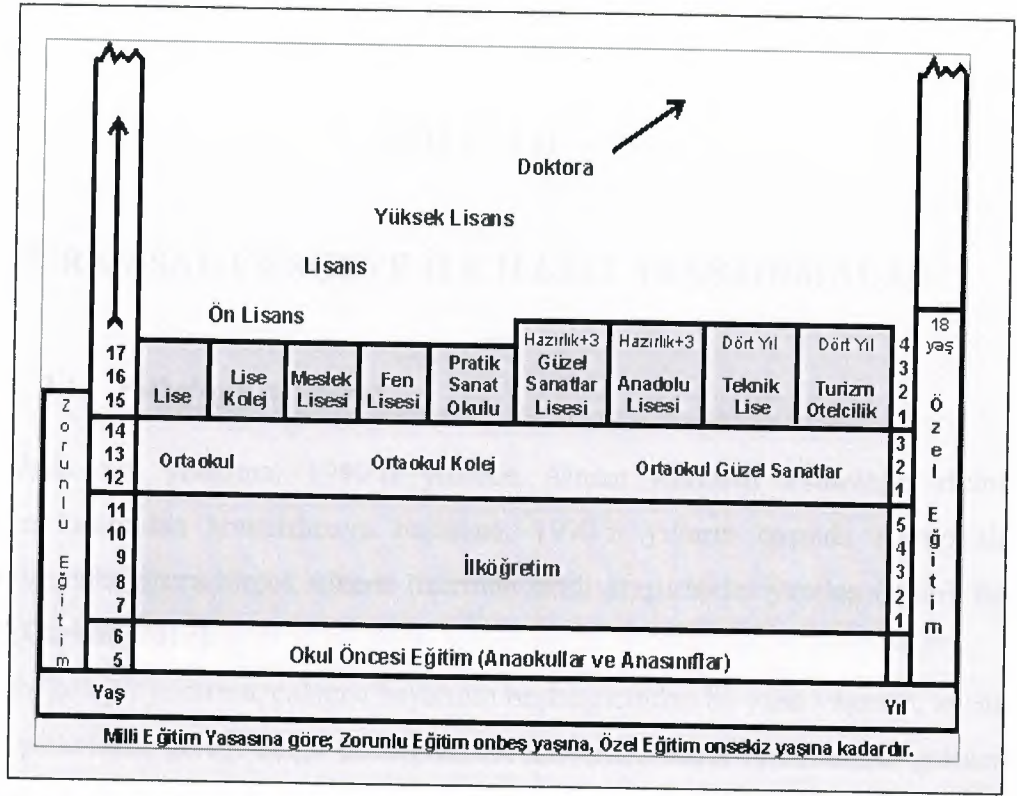
Metinde sık sık kullanılan terimlerin, anlamının bilinmesi, okuyucuya 'uygun' bir bakış kazandırabilir(Karasar, 1994). Okuyucuya uygun bir bakış açısı kazandırabilecek nitelikte görülen bazı terimler burada tanımlanmıştır.

Okul: Okul her türlü eğitim ve öğretimin toplu olarak yapıldığı yer olarak tanımlanmaktadır (TDK).

İlkokul: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 7-11 yaşları arasında çocukların devam ettiği eğitim kurumu türüdür (mebnet.net).

Ortaokul: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 12-14 yaşları arasında çocukların devam ettiği eğitim kurumu türüdür (mebnet.net).

Lise: Lise ise 15-17 yaşları arasında çocukların devam ettiği eğitim kurumu türüdür (mebnet.net).



Şekil 1. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Eğitim Sistemi (MEB Net, 2012).

Rehber Öğretmen: "Öğretmenler yasası uyarınca atanmış olan ve Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık servislerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personelidir"(KKTC Resmi Gazete sayı 151, 2005).

1.8. Kısaltmalar

KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
TC	Türkiye Cumhuriyeti
MEGSB	Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı
EOHD	Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi
PDRAŞ	Psikolojik Danışma Rehberlik ve Araştırma Şubesi

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Psikolojik Yıldırma

Psikolojik yıldırma, 1980'li yıllarda Alman Endüstri Psikoloğu Heinz Leymann tarafından araştırılmaya başlanan, 1990'lı yılların başında Avrupa'da yayılan ve daha sonra birçok ülkede üzerinde ciddi araştırmalar yapılan önemli bir alandır (Gürbüz, 2012).

Psikolojik yıldırma, çalışma hayatının başlangıcından bu yana yaşanan, ancak insanın psikolojisi gereği açığa çıkarılmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de başına gelebilecek sonuçları, ağır bir durumdur. Psikolojik yıldırma, kamu ve özel kurumlarda çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaştırılmasına neden olan her tür kaba muameledir (Tınaz 2008).

Dökmen (2005) ise yıldırmayı "Bir işyerinde, bir apartmanda veya bir mahallede birlikte yaşayan bir grup insan, çok küçük bazı farklılıklarından dolayı, içlerinden birisini, bilinçli/kasıtlı olmaksızın kurban olarak seçerler. Giderek artan bir tempoda onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlayıp reddetme davranışlarıyla bu kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirirler; o kişiyi psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedelerler" şeklinde ifade etmektedir.

Çobanoğlu (2005) yıldırmayı, duygusal bir saldırı olarak nitelemektedir. Bu saldırının hedefi bir iş yerindeki kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratıp, ahlak dışı yaklaşımlarla performansını ve dayanma gücünü yok ederek, işten ayrılmaya zorlamak olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte yıldırmayı bir çeşit psikolojik terör olarak da adlandırılabilir, yeni bir çatışma şekli olarak da görmektedir.

Yıldırma literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, daha çok İngilizce karşılığı kullanılmaktadır. Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Bunun üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavramı farklı şekillerde ele almışlardır: Tınaz (2006) “Psikolojik Taciz”, Baykal (2005) “Ruhsal Taciz”, ÖnerToy (2003) “Duygusal Taciz”, Dökmen (2008) “Yıldırma”, Tutar (2004) “Psikolojik Şiddet”, Çobanoğlu (2005) “Duygusal Saldırı”, Arpacıoğlu (2008) “Zorbalık”, Baltaş, “Yıldırma”, Savaş (2007) “Manevi Taciz” kavramlarını kullanmışlardır.

Terminolojide yaşanan bu karışıklıktan dolayı “mobbing” ve “bullying” kavramları birçok kaynakta ayrı ele alındığı gibi, aynı anlama gelen kavramlar olarak da ele alınmıştır. Bu karışıklığın giderilmesi için H. Leymann psikolojik yıldırmaı ifade etmek için “mobbing” kavramını kullanmıştır. Çünkü “bullying” kelimesinin fiziksel öfke ve tehdit içerdığını düşünmektedir. Ona göre “bullying”, okullardaki fiziksel saldırgan davranışları ifade etmekte, psikolojik yıldıırma ise “sosyal ortamdan izole etmek” gibi daha karmaşık davranışları içermektedir (Leymann, 1996; akt. Karavardar, 2009).

2.2. Psikolojik Yıldırma Olgusunun Tarihsel Gelişimi

İş yaşamında psikolojik yıldıırma kavramı ilk kez, 1980’li yılların başında İsveç’ te yaşayan alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir. Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann’dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki yıldıırma davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde yıldıırma davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Leymann, çalışma yaşamında yıldıırmaya dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır (Tınaz, 2008).

1996 yılında İngiliz yazar Tim Field *Bully in Sight* adlı bir kitap yazarak, kitapta zorbalığı ya da yıldırmaı “bir kimsenin kurbanın kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırması” olarak tanımlamıştır. Field, zorbalığın esası kurban üzerinde haksız bir biçimde üstünlük kurmak, onu buyruğı altına almak ve yok etmektir şeklinde ifade etmiştir (Field, 1996; akt. Çobanoğlu, 2005).

Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yıldırma ile ilgili yapılan güncel bir araştırma verileri Avrupa Parlamentosu’nun 2001/2339 (INI) sayılı “İşyerinde Taciz” başlıklı parlamento kararında dile getirilmiştir. Ayrıca, French Economic and Social Committee tarafından da bir yıldırma raporu hazırlanmıştır (akt. Çobanoğlu, 2005).

Dublin Vakfı’nın “İşyerinde Şiddet ve Taciz” konusunda yaptığı özel araştırmanın sonucunda “İşyerinde Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi” başlıklı bir rapor hazırlanmış ve 2003 yılında yayınlanmıştır. Ayrıca “işyerinde manevi taciz” 2002 yılında Fransız Hukukunda özel bir düzenlemeye kavuşmuştur (akt. Savaş, 2007 66).

Yıldırma konusu Avrupa Komisyonu’nun da gündemine girmiştir. Nisan 2004 tarihinde komisyona Elena Ferrari tarafından “Mobbinge Karşı Yükselen Bilinç” başlıklı bir rapor sunulmuştur. Bu çalışmada birçok ülkede yıldırma sendromu ile ilgili rakamsal bilgiler verilmiştir (Çobanoğlu, 2005).

Türkiye’de yıldırma ile ilgili ilk araştırmaları yapan Şaban Çobanoğlu, konuyla ilgili çeşitli gazetelerde makaleler yayımlayarak ve televizyonlarda programlar yaparak bu konuya dikkat çekmeyi başarmıştır. Toplumsal bilincin gelişmesine dönük olarak da www.mobbingturkiye.com isimli bir site kurarak yıldırma mağdurlarını bir araya toplamayı amaçlamıştır (Gürbüz, 2012).

2.3. Psikolojik Yıldırmanın Özellikleri

İş yerinde davranışlarımızı şekillendiren birçok iş hayatının dışından kaynaklı etken vardır. Aile hayatındaki sıkıntılar, sosyal hayattaki değişiklikler ve diğer etkenler iş yaşamımızdaki verimliliğimizi istemesek de etkiler. Uzun çalışma saatleri, rutin görevler de kişinin iş yerindeki psikolojisini etkileyebilir. Böyle durumlarda rahatlatıcı farklı etkinliklerde bulunmayan bir çalışanlar bunalabilir. İnsanların kötü zaman dilimleri vardır ve bu dönemler hastalık, boşanma, taşınma gibi gündelik

hayatın rutini dışında gerçekleşen zor anlardır. Kişiler böyle zamanlarda çevrelerine istemeden de olsa kötü davranabilir. Kişinin, hastalık, boşanma, ev taşıma vb. gibi sıkıntılarını bilen yakınları ve iş çevresi, kişinin bu geçici halini hoş görebilir. Ancak bir çalışanın çevresindeki kişilere, özellikle de belirli bir kişiye mesnetsiz olarak sıklıkla kötü davranması hoş karşılanamaz. Bu durumda kasıt aranmaya başlanır, çünkü iş yerinde yıldırma süreci başlamış olabilir (Toker Gökçe, 2006).

Bir davranışı yıldırıcı davranış olarak nitelerken, o davranışın 'sıklığı' ve 'devam süresi' gibi iki önemli belirleyici özelliği vardır. Dolayısıyla yıldırmanın oluşumunda önemli olan nokta; negatif eylemlerin belirli bir sıklıkla tekrarlanması, bu eylemlerin uzun süreli (ısrarlı) olması ve ortada bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır. Ancak burada güç dengesizliği ile astlık-üstlük tarzı hiyerarşik ilişkiler değil, kurbanın psikolojik olarak daha zayıf olması vurgulanmaya çalışılmaktadır (Öğüt ve Demirsel, 2006; akt. Akdemir Mansur, 2008).

2.3.1. Süreklilik ve Sıklık

Yıldırma davranışı işyerlerinde herhangi bir çalışanın her an karşılaşabileceği bir durumdur. Bu davranış kimi zaman maruz kalan kişiyi yaralayacak düzeyde olmayabilir ancak davranışın, düzenli bir şekilde devam etmesi yani süreklilik kazanması, maruz kalan kişiye hem psikolojik hem de fizyolojik olarak zarar verebilmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa yıldırma süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tınaz, 2006).

İş yerinde yaşanan olumsuz davranışın yıldırma olarak nitelenebilmesi için o davranışın en az altı ay süreyle haftada bir tekrarlanması gerekmektedir (Leyman, 1996; akt. Akdemir Mansur, 2008).

Ergenekon (2006) psikolojik yıldırma arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisinin de arttığını, herkesin psikolojik yıldırmaya dayanma sınırının farklı olduğunu, birisi için dayanılabilir olan bir durumun, diğerine büyük zarar verebileceğini, onu psikolojik olarak yaralayabileceğini belirtir. Yıldırma arttıkça mutsuzlaşan ve içine kapanan çalışanın sadece kendisinin değil bir müddet sonra ailesinin de durumdan etkilenmeye başlayacağını vurgular.

2.3.2. Güç Farklılıkları

Yıldırma davranışını uygulayan ve yıldırma davranışına maruz kalan iki taraf bulunmaktadır. Bu taraflar sayıca fazla olabilirler, yani yıldırmayı uygulayan kişi sayısı birden fazla olabilmektedir. Leymann, yıldırma ile ilgili çalışmalarında mağdur olan kişi sayısının bir ve çok nadir olarak birden fazla, yıldırma uygulayan kişi sayısının ise bazen dört kişiden daha fazla olduğunu belirtmiştir. Yıldırma sürecinde mağdur ile yıldırmayı uygulayan arasında bir güç dengesizliği bulunmaktadır. Başlangıçta her iki taraf da eşit güç ve dengeye sahip ise de süreç ilerledikçe mağdur ima, alay, küçümseme, azarlanma vb. davranışlar sonucunda gücünü yitirmekte ve yıldırma uygulayan tarafından daha zayıf bir konuma getirilmektedir. Sürekli tekrarlanan ve şiddeti her geçen gün biraz daha artan yıldırma davranışı sonucunda mağdur gitgide zayıflamakta ve mücadele edecek gücü kalmamaktadır (Akdemir Mansur).

2.4. Psikolojik Yıldırma Uygulanan Bireyin Özellikleri

Günümüzde Yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Ancak “yıldırmaya maruz kalma riski herkes için geçerlidir” dense de, yaratıcılıkları yüksek olan çalışanlar; çalışkan ve dürüst bireyler; zorunlu çalıştırma nedeniyle işe alınan engelli veya çalışma yeteneği düşük bireyler; kültür, etnik, cinsiyet vb. yönlerden farklı çalışanlar, yabancı iş görenler yıldırma davranışlarına maruz kalma olasılıkları daha yüksek olan kişilerdir. Ayrıca işini çok seven işleriyle bütünleşmiş bireyler, daima diğerlerinin dikkatini çeker. Örgüte bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle, örgütlerin saygınlığını da önemserler. İş arkadaşları veya yöneticiler, bu tarz kişilerin başarılarından korktukları için onlardan kurtulmak gerektiğini düşünebilir ve amaçlarını gerçekleştirmek doğrultusunda yıldırma davranışına girişebilirler (Tınaz, 2008).

Yapılan araştırmalar neticesinde, yıldırma mağdurları genellikle; dürüst, çalışan, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, çalışan ve nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil, düşüncelerle uğraşmayı amaç edinmiş kişilerdir (Tutar, 2004).

Çobanoğlu (2005). Yıldırmaya uğrayan çalışanları; çalıştıkları yere bağlı ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olan idealist, çoğunlukla otuzlu yaşlarda, iyi eğitimli hatta yüksek lisans, doktora gibi derecelere sahip, yaratıcı, bireylerin diğerlerini bu özellikleri nedeniyle rahatsız eden, daha yüksek mevkilere tehdit oluşturdukları ve saf dışı bırakılmalarının gerekli olduğu düşünülen bireyler olarak değerlendirmiştir.

Leymann'a göre; "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" (Tınaz, 2008). Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta işyerinde gerçekleşen psikolojik yıldırma mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla oldukları doğrultusundadır (Tınaz, 2008).

Dökmen (2008). Yıldırmaya uğrayan kişilerin çoğunlukla, ortalamanın üzerinde çalışan, iyi eğitim almış, sakin, kibar, iş odaklı olup gelecekte yükselebilecekleri izlenimi verdiklerini, ancak, yıldırma sonucunda bu özelliklerini önemli ölçüde yitirdiklerini belirtir.

Yücetürk (2006) ise bunları, onurlu, işine bağlı, sorumluluk duygusu gelişmiş olma gibi pek çok olumlu özelliğe sahip ama politik davranamayan, örgütlerine aidiyet duyguları ileri derecede gelişmiş ve işleriyle özdeşleşmiş kişiler olarak tarif eder.

Tınaz yıldırmaya uğrayan kişilik tiplerini şu şekilde belirlemiştir;

Yalnız bir kişi; Çok sayıda erkek personelin çalıştığı işyerinde çalışan bir kadın veya kadınların çoğunlukta olduğu bir işyerinde tek bir erkek çalışan olabilir.

Farklı bir kişi; Diğer çalışanlardan giyim, yaşam veya fiziksel farklılıkları olan, engelli olan, başkalarıyla kaynaşmayan azınlıkta kalan bireyler yıldırmaya daha kolay uğrar.

Başarılı bir kişi; Önemli ve başarılı çalışmalar sergileyen, amirinin veya yönetimin takdirini kazanmış, müşterilerden övgü almış bir çalışan diğer iş görenler tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından söylentiler çıkarılır, yıldırmaya uğratılabilir.

Yeni gelen kişi; Kendinden önceki personelin çok seviliyor olması veya yeni gelenin orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması yıldırma kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha fazla bilgili olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir (Tınaz, 2008).

2.5. Yıldırma ve Çatırma İlişkisi

Çatırma günlük hayatımızda ve iş yaşamında sık karşılaştığımız bir kavram olmakla birlikte kendi işleyişine bırakılamayacak kadar da önemli bir olgudur. Robbins (1978) çatırmayı, iki ya da daha fazla kişi arasında ortaya çıkan anlaşmazlık veya zıtlasma olarak tanımlar (akt. Türker, Yaman, 2011).

İş yerinde verimliliğin artması ve yapılan işin amaçlarına ulaşması için çalışanlar arasında rekabet olması istenilen bir durumdur. Örgütlerde görülen sağlıklı bir rekabette, çatırma istenilen bir durum olabilir, ancak yıldırma söz konusu olduğunda, çatırmlar sorgulanabilir. Öyle ki yıldırma, çatırma literatürüne temel oluşturan konular arasına girmiştir, aslında yıldırma, örgütlerde büyütölmüş bir çatırma olarak algılanmalıdır (Toker Gökçe, 2006).

Belli bir düzeydeki çatırma, günlük yaşam içinde normal ve hatta yararlıdır. Ancak işyerinde psikolojik yıldırma, temel olarak iki yönden, normal bir çatırmadan ayrılır. Birincisi yıldırma, ahlak dışıdır. İkincisi ise, çatırmanın yararları yerine, yıldırmanın, büyük zararlara yol açıcı bir etkisi vardır (Tınaz, 2008).

Bilindiğı gibi, örgüt içinde çalışanların rolleri ve net bir şekilde belirlendiğinde, işbirliğı yapıldığında, paylaşılan hedefler söz konusu olduğunda, açık ve doğrudan iletişim kurulduğunda, stratejiler açık, anlaşılır ve samimi olduğunda örgütü daha dinamik hale getiren sağlıklı çatırmlar yaşanır. Ancak örgüt içinde roller açıkça belirlenmemişse, işbirliğı bulunmuyorsa, iletişim belirsiz ve dolaylı gerçekleşiyorsa, etik olmayan davranışlar söz konusuysa, açık ve farklı anlamlı stratejiler söz konusuysa ortaya çıkması muhtemel çatırmlar önceden reddedilir ve çatırma gizliden ilerler. Böyle durumda da kolayca yıldırma ortaya çıkar. Örgütlerde yaşanan çatırmların her zaman yıldırma ile sonuçlanacağını söylemek yanlış olur. Çünkü çatırma, yıldırmayı doğuran nedenlerden sadece biridir.

Ancak her çatışmanın yıldırma ile sonuçlanacağını iddia etmek de doğru olmaz (Toker Gökçe, 2006).

2.6. İşyerinde Yıldırma Davranışları

Yıldırma sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve yıldırmaya neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazılarının, tamamen negatif olarak görülmesine rağmen, bazıları normal etkileşim davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir (Gürbüz, 2012)

Bir örgütte yıldırıcı davranışların neler olduğuna karar verebilmek oldukça karmaşık bir konudur. Çünkü iş hayatında, tahammül edilecek davranışlar, kültüre göre farklılık göstermektedir. Diğer yandan yıldırmanın irdelenen yönüne göre de yıldırıcı davranışlar, farklılık gösterebilmektedir. Yani mağdurun sağlığını irdeleyen araştırma için ölçülmesi gereken yıldırma davranışları ile örgüt arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışan araştırma için belirlenmesi gereken yıldırıcı davranışlar farklılık gösterir (Rayner, Sheehan ve Barker, 1999; akt. Toker Gökçe, 2006).

Bir örgüt içinde yıldırıcı davranışlar, sözel veya fiziksel eylemler biçiminde kendini gösterir. Ancak bu eylem ve davranışlar, oldukça ustaca ve ince gerçekleştirilebilir. Mağduru bulunduğu gruptan dışlamak çok rastlanan bir yıldırma taktiğidir (Zapf ve Einarsen, 2001).

Bir örgütte, kurbanı karşı uygulanacak eylem türünün nasıl olacağına; grup normları, kişisel özellikler, görev ve organizasyon yapısı, çalışma ortamı, değer ve inançlar gibi birçok unsur belirleyici rol oynar. Leymann (1993), genel olarak uygulanan yıldırma eylemlerini, beş farklı grupta 45 çeşit davranış olarak belirlemiştir. Aşağıda Leymann'ın çalışmasını temel alarak geliştirilen yıldırma davranışları yer almaktadır (akt. Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003):

2.6.1. I. Grup: Mağdura Örgütsel Tedbirlerle Saldırma

1. Yönetici kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
2. Mağdura diğerlerinden ayrılmış bir iş ortamı sağlanır.
3. Meslektaşlarının onunla konuşmaları yasaklanır.

4. Özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.
5. İşteki performansı yanlış ve suçlayıcı biçimde yargılanır.
6. Kararları sürekli sorgulanır.
7. Onun için hiçbir özel görev yoktur.
8. Verilen görevler geri alınır, öyle ki kendine yeni iş bile yaratamaz.
9. Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
10. İtibarını düşürecek, niteliklerinin dışında işler verilir.
11. Sürdürmesi için anlamsız işler verilir.
12. Verilen görevler sürekli değiştirilir.
13. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.

2.6.2. II. Grup: Mağdura Sosyal İlişkileri Bakımından Saldırma

1. Meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
2. Jestler, bakışlar veya imalar yoluyla mağdurla ilişki reddedilir.
3. Çevresindekiler onunla konuşmazlar.
4. Kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir.
5. Sigara dumanı gibi kimyevi tesir altında bırakılır.
6. Kendisine sanki orada değilmiş gibi davranılır.

2.6.3. III. Grup: Mağdurun Özel Hayatına, İtibarına Saldırma

1. Özel yaşamı sürekli eleştirilir veya özel yaşamıyla alay edilir.
2. Sık sık telefonla rahatsız edilir.
3. Kendisine aptalmış veya akıl hastasıymış gibi davranılır.
4. Bir özrüyle alay edilir.
5. Gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir.
6. Çeşitli bahanelerle gülünç durumlara düşürülür.

2.6.4. IV. Grup: Fiziksel Şiddet Uygulama

1. Psikolojik tedavi görmesi için baskı yapılır.
2. Cinsel yaklaşımlarda bulunulur veya teklifler yapılır.
3. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

4. Hafif fiziksel zorlamaya maruz kalır.
5. Fiziksel olarak fena muamele görür.
6. Cinsel şiddet uygulanır.

2.6.5. V. Grup: Mağdurun Tutumlarına Saldırma

1. Siyasi görüşüyle alay edilir.
2. Dini görüşüyle / inancıyla alay edilir.
3. Milliyetiyle alay edilir.

2.6.6. VI. Sözel Saldırganlık

1. Yüzüne bağırılır veya yüksek sesle azarlanır.
2. Yaptığı iş sürekli eleştirilir.
3. Sözlü tehditler alır.
4. Sözü sürekli kesilir.
5. Yazılı tehditler alır.

2.6.7. VII. Grup: Dedikodular

1. İnsanlar arkasından kötü konuşur.
2. Hakkında dedikodular yayılır.
3. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
4. Alçaltıcı isimlerle anılır.
5. Cinsel imalar yapılır.

Leymann'ın (1990) belirttiği gibi, yukarıda işyerinde psikolojik yıldırma davranışları olarak sıralanan bu davranışlarla herkes günlük hayatında bir veya birkaç kez karşılaşabilir. Bir defalık olarak yapılan bu tür davranışlar psikolojik yıldırma olarak kabul edilmemektedir. Çünkü her işyerinde çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlere dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, anlık olarak meslektaşına yerici sözler söylendiği zamanlar olabilir. Bu anlamda psikolojik yıldırmadan bahsedebilmek için her şeyden önce sistematik bir davranış olması gerekir. Ayrıca birden çok yapılan bu davranışların birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması gerekir (akt. Palaz, ve ark., 2008).

İşyerinde yıldırmanın varlığını işaret eden davranışsal belirtilerin yanı sıra bir takım fizyolojik belirtiler de görülebilir (Tınaz, 2006):

2.6.8. Yıldırma Davranışlarının Ortaya Çıkardığı Fizyolojik Belirtiler

- *Beyinle ilgili:* Sıkıntı, panik atak, depresyon, baş ağrısı, unutkanlık, dikkatsizlik, uykusuzluk,
- *Deriyle ilgili:* Kaşınma, kızarma, pullanma ve döküntü gibi deri hastalıkları,
- *Gözlerle ilgili:* Ani göz kararması, bulanık görme,
- *Boyun ve sırtla ilgili:* Boyun kaslarında ve sırtta ağrı,
- *Kalple ilgili:* Kalp çarpıntısı, kalp krizi,
- *Eklemlerle ilgili:* Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik, kas ağrıları.
- *Sindirim sistemi ile ilgili:* Midede yanma, ekşime, ülser gibi hastalıklar görülür.
- *Solunum sistemi ile ilgili:* Nefes darlığı vb. sorunlar,
- *Bağışıklık sistemi ile ilgili:* Bağışıklık sisteminin zayıflaması ve hastalıklara çabuk yakalanması gibi...

2.7. Psikolojik Yıldırma Süreci

Psikolojik yıldırma, rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Ancak şunu unutmamak gerekir ki yıldırma, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Kurban bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulur (Tınaz, 2008).

Tutar'a (2004) göre yıldırma, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Dolayısıyla yaşandıkça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve hedef seçilen kişinin, yani kurbanın, sağlığı olumsuz biçimde etkilenir. Yıldırma sürecinde kurbanı en fazla etkileyen ise yıldırmanın sıklığı, tekrarı ve süresidir. Yıldırma süresi uzadıkça, etkisi de artar. Yıldırma uygulayan kişi kurban olarak seçtiği kişiye zarar vermek için onun dayanma sınırlarını zorlayabilir. Ancak burada önemli olan, herkesin yıldırmaya karşı dayanma sınırının aynı olmamasıdır. Birisi

için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Psikolojik yıldırma zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranış süreci olarak meydana gelir. Sinsice başlar ama kısa sürede geri dönülmez noktaya erişir.

2.7.1. Yıldırma Sürecinin Aşamaları

Leymann (1996), psikolojik yıldırma sürecinin beş aşamada gerçekleştiğini belirtmiştir (akt. Tutar, 2004).

2.7.1.1. Tanımlama Aşaması: Zor veya akıl hastası olarak damgalama

Yıldırmaya maruz kalan kişi, yıldırma nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar (Tınaz, 2008).

Böyle bir durum karşısında kurban, herkesi ve her şeyi karşısında bulur, olayların kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye başlar, adaletsizlik, kötülük ve kirlilikle dolu bir dünyada yaşadığını kurgular (Çobanoğlu, 2005).

Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanlarının yanlış tanısı bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman bunun sonunda işten kovulma ya da zorunlu istifa vardır (Tutar, 2004).

2.7.1.2. Anlaşmazlık (Çatışma) Aşaması

Bu aşama kritik bir olayla, karakterize edilir ve çatışma olarak tanımlanmaktadır. Henüz yıldırma değildir, fakat sergilenen davranışlar kısa süre içinde yıldırma davranışına dönüşebilir (Tutar, 2004).

Akkirman'a (1998) göre, günlük yaşantımızda sık sık kullandığımız ve karşılaştığımız çatışma terimi, genel anlamda anlaşmazlık, uyumsuzluk, sıkıntı, stres, düşmanlık ve kaygı gibi olumsuz duygu ve davranışları ifade etmektedir. İnsanlar

genellikle çatışmalardan kaçarak ya da karşı tarafın duygu ve davranışlarına hücum ederek çatışmalara tepki gösterirler. Çatışma sırasında ve neticesinde, ortaya yıkıcı sonuçlar çıkabilir. Bu nedenle çatışma genel anlamda olumsuzluklara ve olumsuz sonuçlara sebep olan bir kavram olarak görülür.

2.7.1.3. Saldırgan Eylemler Aşaması

Yıldırıcı davranışlar, normal günlük iletişim içinde her gün ve uzun bir süre düşmanca devam ederse, zaman içinde şekil değiştirerek kişiyi yalnız bırakmaya yönelik davranışlara dönüşebilir (Tetik, 2010).

Saldırganlık aşamasında; mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır. Asılsız dedikodu çıkartılarak, mağdur, çeşitli iftiralara maruz bırakılır, alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır. Herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır. Psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur. “Tehlikeli” olduğu yönünde dedikodu yayılır. Siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur. Öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır. Kararları sürekli sorgulanır. Dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır. Küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır (Tutar, 2004).

2.7.1.4. Kurumsal Güç Aşaması: Yönetim Katılımı

Saldırgan, eylemler aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan yıldırma mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur (Tınaz, 2008).

Hirngoyen, M. France (1990) göre, kurumsal güç aşamasında yöneticiler, güçlerini ortaya koymak amacıyla bilinçli ya da bilinçsiz, çalışanların ruhsal açıdan elini kolunu bağlayan ve tepki göstermesini engelleyen yöntemler kullanırlar.

Yöneticiler, elindeki gücünü kaybetmemek ve karşısındaki insanı istediği gibi kontrol altında tutabilmek için ilk önce zararsız gibi görünen davranışlarda bulunurlar ve kişi direndikçe bu durum, daha şiddetli bir boyuta da varabilir.

2.7.1.5. İşine Son Verilme Aşaması

Bu aşamanın yıldırmanın en son safhası olduğunu, bu aşamada, mağdurun işten ayrılması, kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, onun erken emekliliğe zorlanmasını amaçlandığını ifade ederek, mağdurun intihar etmesi ya da yıldırma uygulayana saldırması veya onu öldürmesi, işyerini ateşe vermesi gibi... Durumun daha büyük travmatik olaylarla da sonuçlanabileceğini vurgular. Aşırı baskıcı ortamın, kişiyi içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorladığını belirtir (Çobanoğlu, 2005).

Örgüt, psikolojik yıldırmaı görmezden geldiği, yıldırmaya göz yumduğu, hatta yıldırmaı kışkırttığı için, kurban, çok sayıda örgütsel gücü arkasına alan kişi karşısında, kendini çaresiz görür ve yıldırma süreci tamamlanmış olur. Üst yönetimin yıldırmaı görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olur (Tutar, 2004).

2.8. Psikolojik Yıldırma Türleri

Örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladıkları sanılan psikolojik yıldırma davranışlarının, gerçekte güç ilişkisinden kaynaklandığı, bu nedenle de örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir. Buna göre işyerinde yıldırma uygulayan kişiler, üstler, astlar ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşları olabilir. Bu bağlamda örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan yıldırmaya, “dikey” veya “hiyerarşik yıldırma” denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan yıldırmaya, “yatay yıldırma” adı verilmektedir (Fettahoğlu, 2008).

2.8.1. Dikey Psikolojik Yıldırma

Örgüt hiyerarşisi boyunca üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen yıldırma türünü ifade etmektedir. Dikey yıldırmanın yukarıdan aşağıya doğru ve aşağıdan yukarıya doğru olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma, bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbana yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma ise, çalışanların kendi aralarında birlik olarak amirlerine yıldırma uygulamaları durumudur (Tınaz, 2008).

2.8.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Yıldırma

Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir yıldırma olgusu söz konusudur. Amir, tüm astlarıyla aynı mesafedeyse ve yapılan her yanıştan dolayı bireyi herkesin gözünün önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış, onun kişiliğinin bir yansımasıdır. Azarlayıcı, küçük düşürücü bir davranışın, her zaman bir yıldırma olduğu söylenemez. Ancak amir pozisyonundaki birey, astlarına karşı gösterdiği bir arkadaşlık tavrı içinde kişilere ilişkin tercihlerini belli ediyorsa, bir başka deyişle bazılarını daha yakın bazılarını daha mesafeli davranıyorsa, psikolojik yıldırma olgusunun ortaya çıkmasının pek de uzak olmadığı düşünülmelidir (Tınaz, 2008).

Tınaz'a (2008) göre, yöneticilerin psikolojik yıldırmada bulunmalarının altında yatan en önemli nedenler; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı ve politik nedenlerdir.

Güngör (2008) ise bunları, kişisel çatışmalar, sübjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya başarısız olan ekip elemanlarının tasfiye edilmesi ve kayırma şeklinde sıralamaktadır.

2.8.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma

Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma olgusunda yıldırın kişiler genellikle birden fazladır. Hatta bazen tüm bölümdeki çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta

bir ayaklanma gibi yıldırma uygulayabilmektedirler. Yıldırma kişiler, kurbanı, örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek maksadıyla, yıldırmanın en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanmaktadırlar. Bu doğrultuda astlar amirlerinin talimatlarına uymamakta, bile bile yanlışlar yapmakta, amirlerinin arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarmakta, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi amirlerine bildirmemektedirler. Çeşitli talimatların alınmasının, istek ve bilgilerin verilmesinin gerekli olduğu durumlarda, hiyerarşik kademeye uymayarak, amirlerinin yetersizliğini ve örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek maksadıyla onu atlayarak bir üstüne ulaşmaktadırlar (Tınaz, 2008).

Tutar (2004). Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik yıldırmanın genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli lüzumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabileceğini ifade eder.

2.8.2. Yatay Psikolojik Yıldırma

Yatay psikolojik yıldırma, yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırma sonrası en sık rastlanan yıldırma türüdür. Eşitler arasında meydana gelen psikolojik yıldırma; kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi nedenlere dayanmaktadır (Güngör, 2008).

Bunun dışında, işçilerin eşitleri olan meslektaşlarına saldırılarının nedenleri; seksüel, kıskançlık, korku ya da grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olması da olabilmektedir. Rekabet ortamında ise; kişiler işlerinin devamını garantilemek için bu yola başvurabilirler (Savaş, 2006).

Yatay psikolojik yıldırmada mağdur, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları ve akranları arasından seçilmiştir. Bir işyerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni bir birey, kişiliği veya uzmanlığının özellikleri ile bir şekilde grupta bilinen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozabilir. Bu, genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilmeyen bir bireydir. Bu nedenle iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan dolayı çok acı çekebilecektir. Bu tarz olguların

genellikle yetke ve işlerin belirli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işyerlerinde gerçekleştirebileceği söylenebilir (Tınaz, 2008).

2.9. Psikolojik Yıldırmanın Meydana Getirdiği Zararlar

İş arkadaşlarından dedikodu, küçük düşürücü davranışlar görmek, insanı hem şaşırtır hem de insana sıkıntı verir. İnsan, bu sıkıntı karşısında bazen kızabileceği gibi bazen de üzülebilir. Bu duruma kimi karşı çıkarak sert tepki gösterir, kimi de durumu hoş karşılayabilir. Çeşitli sıkıntıların yaşandığı iş ortamında yıldırmaya maruz kalan çalışanlar, rahatsız olarak iş ortamına antipati duymaya ve başka bir iş aramaya başlarlar. Tutar (2004).

Yıldırmaya uğrayan bireyde sağlık problemleri ortaya çıkar. Birey, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozukluğu, mide bağırsak sorunları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alıp-vermeler yaşayabilir, depresyona girebilir (Tunçer, 2011). Alkol veya ilaç bağımlılığı başlar, işyerinden kaçmak için sık sık izin alır ve pazartesi sendromu yaşar (Tutar, 2004).

2.10. Psikolojik Yıldırma Nedenleri

Psikolojik yıldırma, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgudur. Psikolojik yıldırmaya yol açacak ve yıldırmanın devam etmesine neden olabilecek birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden bazılarını bakıldığında, çalışanlar arasındaki “kıskançlık-haset duyguları”, “yapılan işin özeniliyor olması”, “örgüt içi iletişim ağının zayıf olması”, “çözümlemeyen çatışmalar ve iş yükünün fazla olması”, “zayıf yönetim-liderlik anlayışı”, “statü ya da ödüller için aşırı rekabetçiliğin olması”, “yöneticinin takdir ve onayını alma duygusunun” yıldırma ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Yüçetürk ve Öke 2005).

Tınaz’a (2008) göre, işyerinde psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalarda, yıldırmanın işyerlerinde ortaya çıkmasının, iş yeri veya var olan

yönetime bağlı nedenler arasında hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan rekabet gösterilmektedir. Bu genel nedenler dışında, işyerinde psikolojik yıldırmaya yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler şunlardır;

1. Yıldırmanın örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması,
2. İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi,
3. Hiyerarşik yapının fazlalığı,
4. İletişim kanallarının zayıflığı,
5. Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği,
6. Yetersiz liderlik,
7. Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması,
8. Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeylerde olması,
9. Örgüt içi değişim eğitime gereken önemin verilmemesidir.

2.10.1. Yönetsel Nedenler

İşyerinde yıldırmının, çoğu kez yönetsel yetersizlik sonucunda geliştiği, bazen de kültürel olarak ortaya çıktığı unutulmaması gereken bir konudur. Bilgi ve beceri donanımı yeterli amirler, yönetmeyi bilirler. Kötü yöneticilerin ise, kendi yetersizliklerinin veya uyum sağlama ve algılamadaki yeteneksizliklerinin ölçüsü düzeyinde birlikte çalıştıkları kişilere, yıldırmada bulunmaları pek şaşırtıcı bir sonuç değildir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

İşletmelerdeki aşırı hiyerarşik yapı, kapalı kapı politikası, insan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması, işletme içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi, zayıf liderlik, “günah keçisi” anlayışının varlığı,

takım çalışmasının olmaması, eğitim farklılığının dikkate alınmaması gibi özellikler, yıldırmaya olanak veren kötü yönetimi tanımlamaktadır (Yüçetürk, 2005).

Leymann (1996), yıldırmaya neden olabilecek örgütsel faktörler konusunda yaklaşık 800 vaka üzerinde yaptığı çalışmasında elde edilen bulguların analizleri sonucunda, kalıplaşmış bir şablonu ortaya koymanın mümkün olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmalar, yıldırmanın ortaya çıkmasında asıl faktörlerin zayıf bir şekilde organize edilmiş üretim ya da çalışma metodları ve neredeyse kabiliyetsiz ya da ilgisiz yönetim olduğunu ortaya koymuştur (akt. Fettahlıoğlu, 2008).

Dökmen (2008) göre, yıldırmayı ortaya çıkaran şartlardan birisi de, çalışana göreviyle bağdaşmayan işler verilmesidir. Çalışma hayatında çalışanların, statüsüne göre daha ağır işlerde veya alt düzey işlerde görevlendirilmesiyle zaman zaman karşılaşabiliriz. Yasal olarak işten çıkartılamayan personelden anlamsız veya zor işler istenebilir. Sözgelimi belli bir alanda uzman olarak işe alınan bir kişiden temizlik yapması istenirse, bu yıldırma eylemi sayılabilir. Bu tür davranışların, kurumdan elemana yönelmiş yıldırma faaliyeti olduğunu düşünmek mümkündür.

Bazı okul yöneticileri yıldırmayı bir yönetim biçimi olarak algılamakta ve kullanmaktadır. Buna göre, bir okul yöneticisi bazen aileleri veya öğrencileri, kurban seçtiği öğretmeni şikâyet etmeye yönlendirebilir. Bu yönlendirme sonucunda aileler ve öğrenciler, öğretmen hakkında, can sıkıcı biçimde şikâyet etmeye başlayabilir. Öğretmen hakkında yapılan bu şikâyetler, öğretmenin işini iyi yapamadığı veya iş koşulları ile başa çıkamadığı, yani mesleğinde yetersiz olduğu izlenimi doğurabilir. Bu durum kurban seçilen öğretmenin kendine olan güveninin, dolayısıyla performansının azalmasına neden olabilir. Söz konusu öğretmen, özellikle okul yöneticisi tarafından mesleğinde yetersiz görülebilir. Bir süre sonra mağdur öğretmen, duygusal taşkınlık ve olaylara uygunsuz tepkiler verme gibi stres sinyalleri göstermeye başlayabilir. Yani mağdur öğretmen yıldırmanın diğer sorunlara yol açtığını ispatlamaya itilirken, diğer sorunlar da bir yandan yıldırmanın devamını sağlar (O'Conner, 2004; akt. Toker Gökçe, 2006).

2.10.2. Örgütsel Nedenler

Örgütte birbiriyle uyuşmayan istekler, içinde bulunulan durumun belirsizliği, mali baskılar, görevler üzerindeki beklentiler, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumlar, haksız uygulamaların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artması, psikolojik yıldırma sürecine ortam hazırlamaktadır (Yüçetürk, 2002).

Bir organizasyonun kültürü, rasyonel araçlar (işletme amaçları ve hedefleri, kullanılan Kurum kültürü, şirket içindeki insanların, zaman içinde geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünü, insanlar arasında paylaşılan değerlerdir (Kırım, 2005).

Teknoloji, politika ve prosedürler, ödül, ceza terfi, iletişim ve raporlama sistemleri) ve görüntüsel araçlarla (dil, değer verilen davranış kalıpları, sembol ve simgeler, hikâyeler, giyim-kuşam, organizasyon içi merasimler, sloganlar) ifade edilir. Burada belirtmek istenen, her işletmenin kültürünün, o işletmenin kullandığı yönetim tekniklerine yansıtacağı hususudur (Koçel, 2005).

Tutar'a (2004) göre, örgütün amaçları için kişileri çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmasını verimli bir şekilde sürdürmesini sağlayan önemli faktörlerden biri de moral ve iş tatminidir. Moral ve iş tatmini birbirleriyle yakından ilişkili iki kavram olduğundan, örgütte moral ve tatmin düşüklüğü çalışanlarda devamsızlık, bıkkınlık, kuralları önemsememe, örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık ve kazalar gibi davranış ve sonuçlar yaratmaktadır. Yeterli moral ve iş tatmini sağlayamayan bir örgütsel kültür, çalışanların psikolojik yapıları üzerinde olumsuz etkiler yaratarak psikolojik yıldırmaya yatkın hale gelmelerine neden olmaktadır.

Bayrak Kök (2006) yaptığı araştırmada, "bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde sonuçlarıyla dikkat çeken yıldırmanın temel nedenini 'örgütsel faktörler' olarak tespit etmiştir." Pek çok araştırmacının da altını çizdiği nokta, yıldırmada temel etken, "kötü kişilikli insan" boyutundan çok, örgütsel ve toplumsal yapının da yıldırmayı beslediği gerçeğidir. Bu anlamda yıldırmacılar, toplumsal geleneklerin ve ev sahibi örgütsel kültürün ürünleri olarak görülmektedir. Kendilerine yıldırma uygulandığını belirten mağdurların bakış açılarına göre ise yıldırmmanın en önemli nedenlerinden birincisinin örgütsel işleyişle ilgili, yoğun iş stresi, verimliliğe yönelik baskı, ahlaki değerlere bağlı kalınmaması ve zayıf yönetimdir. İkincisinin ise toplumsal faktörler; bencillik ve egoizmi teşvik eden sosyo-kültürel ortam, aşırı kazanç isteği, sosyal duyarsızlık ve maddiyatçı yaklaşım olduğunu belirtmektedir.

Başka bir araştırma, psikolojik yıldırmanın kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygın görüldüğünü, yüksek işsizlik oranlarının ve dolayısıyla çalışanların değersiz görülmesinin yıldırmanın artmasına neden olduğunu ortaya koymuştur (Tetik, 2010).

2.10.3. Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Yıldırma eylemlerinin nedenleri konusunda bu güne kadar yapılan araştırmaların yetersiz olduğu kabul edilmektedir. Yıldırma eylemlerinin nedenlerini belirtmek için, meydana gelen eylemlerin, örgüt, kurban ve yıldırma uygulayan kişi açısından aynı anda incelenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir (Ertürk, 2005).

Bazı durumlarda saldırganların yıldırma uygulama sebebi; mağdur bireylerin dini, sosyal, etnik kimliklerine duyulan önyargıların pekiştirilmesi de olabilmektedir. Literatürde hedef alınan kişinin gösterdiği yüksek bir performansın, elde ettiği bir başarının, terfinin ya da ödülün yıldırma yol açtığı görülmekte, bunun ötesinde paranoid baskıcı bir ruh hali de yıldırma eylemlerinin arkasındaki neden olabilmektedir (Aydın, 2008).

Çobanoğlu (2005), saldırganı psikolojik yıldırma yönelten nedenlerin başında, duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve nihayetinde insani ve etik değerlerden uzak olmak gibi faktörlerin geldiğini ifade eder. Ayrıca, saldırganın zor elde ettiği makam ve mevkiini kaybetme korkusunun göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgular. Bunun yanında saldırganların kişilikleri incelendiğinde; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı çeken kimseler olduğunu, bu kimselerin çoğunun güvensizlik, korku ve kıskançlık duyguları ile kuşatıldığını belirtir.

Baltaş'a göre, psikolojik yıldırma başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar. Psikolojik yıldırma uygulayanın davranışlarının rasyonel temeli ve açıklaması yoktur (<http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler>).

Tutar'a göre, psikolojik yıldırma uygulayıcısının sevmediği birine benzemek bile, yıldırmaya maruz kalmak için bir neden olabilir. Kurbanın yıldırmaya maruz kalması; dinsel, sosyal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, beklenmeyen bir terfi veya ödül de olabilir (<http://www.canaktan.org>).

2.10.4. Hedef Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Tüm örgütlerde çalışanlar arasında ya da işverenle çalışan arasında ortaya çıkan çatışmalar, çözümlenemedikleri sürece büyür ve mağdurlar kendilerini zayıf hissederler. Böyle bir durumda kontrol mekanizması zayıflar ve hata yapma ihtimali de artar. Yıldırma davranışları başladıkça mağdur savunmaya çekilir, mağdur savunmaya çekildikçe yıldırma davranışları sertleşir (Çakır, 2006).

Kişinin psikolojik yıldırmaya karşı direnç göstermesinde kişisel bütünlüğünün önemli bir payı vardır. Olaylar nasıl gelişirse gelişsin kişisel yaklaşımlara göre anlam kazanır. Bireyin davranışını, ne çevre koşulları ne de organizmadaki biyolojik dürtüler, istekler, gereksinimler belirler; bireyin davranışını biçimlendiren en önemli faktör, onun kendini ve çevreyi o andaki anlamlandırış biçimidir (Cüceloğlu, 1992).

Psikolojik yıldırma söz konusu olduğunda, mağdurlara ilişkin bir takım inanışlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; kurbanlar yıldırmaya neden olurlar, zayıftır ve kendilerini korumaktan acizdirler, kötü takım oyuncularındırlar, aşırı derecede hassas ve alıngandırlar, dengesiz ve hastadırlar, kurbanların otoriteyle ilgili ciddi problemleri vardır gibi görüşleridir. Tüm bunlar bazı vakalar için doğru olduğu kabul edilse de bu varsayımları genelleme olarak kabul etmek mümkün değildir (Güngör, 2008).

2.10.5. Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler

Bir ülkenin felsefesi, inançları ve o ülkede insana verilen değer, örgütlerine de yansımaktadır. İnsanların bir ürün ve sarf malzemesi gibi görüldüğü toplumlarda,

duygusal şiddet daha yaygın olarak görülmektedir. Bir toplumun veya grubun zamana bakışı, yardımseverlik, işbirliği, farklı yaşam tarzlarına karşı gösterdiği anlayış, hiç şüphesiz iş yerlerinde çalışanlara da yansımaktadır. Özellikle, bireysellik, yenilikçilik, verimlilik, rekabet, sınırsız özgürlük gibi özellikler psikolojik yıldırmaya zemin hazırlamaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Bir toplumun değerleri ve normları, ekonomik yapısı bir kuruluşun kültürünü etkiler. Toplum içinde yaygın olan yardımseverlik, dayanışma, olaylara bakış tarzları gibi unsurlar işletmeler içerisinde de kabul görebilecek etmenlerdir. Örneğin başarının yalnızca ekonomik terimlerle değerlendirilmesi veya kıyasıya rekabete değer verilmesi, çalışan insanları olumsuz etkiler. Şiddetli ekonomik rekabet ve sadece sonuçlara önem veren bir düşünce şekli, çalışanların sarf malzemesi gibi görüldüğü bir felsefenin doğmasına neden olur. İş saatlerinin esnekliği, yarım günlük çalışmanın artması, geleneksel uzun vadeli istihdamlarda görülen, uzun süre beraber çalışmaktan doğan ve ağır ağır oluşan insanlar arası olumlu bağları olumsuz etkileyecektir. Bu şartlarda duygusal suistimal olasılığı da yüksektir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003)

2.10.6. Toplumsal Değerler ve Kurallardan Kaynaklanan Nedenler

Çalışma hayatındaki kurumsal yapılanmalar ve toplumsal değişim içinde psikolojik yıldırma, aslında bireysel bir olgudur. Fakat bu kurumsal olguyu toplumsal yapıdan ve kurumsal yapılanmalardan ayrı tutamayız. Kurum kültürünü şekillendiren etmenlerden biri olması açısından, toplumsal yapı özellikleri ve toplumda yerleşik değerler ve normlar da dolaylı olarak psikolojik yıldırma nedenleri arasında sayılabilir (Güngör, 2008).

Her toplumun kendine has özelliklerini taşıyan kültürel yapısı söz konusudur. Kültürel yapı, organizasyon normları ve kişiler arası ilişkiler gibi birçok faktör üzerinde etkili olabilir. Karmaşık ve iç içe girmiş fonksiyonları ile örgüt kültürü, toplum kültürünün bir ölçüde örgüte yansımadır. Örgüt düzeyinde yerleşmiş değerlerden bireysellik, yenilikçilik anlayışları, verimlilik ve rekabet gibi faktörlere karşı işletmelerin anlayışı ve uygulama tarzları bireyler arasındaki ilişkilere de yansıyacaktır (Fettahlıoğlu, 2008).

İşletmeler de fertler gibi yaşayan organizmalardır ve kendilerine has kültürleri vardır. Bu kültür, büyük ölçüde toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki özelliklerinden etkilenmektedir. Başka bir ifadeyle bir ülkenin felsefesi, inançları, insana verdiği önem, o ülkede faaliyet gösteren işletmelere de yansımaktadır. İnsanların üretim faktörlerinden biri gibi görüldüğü toplumlarda, yıldırma sendromu daha yaygın olarak görülebilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Toplum içinde yaygın olan yardımseverlik, dayanışma, olaylara bakış tarzları gibi unsurlar işletmeler içerisinde de kabul görebilecek etmenlerdir. Örneğin, başarının yalnızca ekonomik terimlerle değerlendirilmesi veya şiddete değer verilmesi, çalışanları olumsuz etkileyebilir (Devenport, Scwartz ve Elliott, 2005; akt.

Fettahhoğlu, 2008). Ayrıca toplumun genel ekonomik yapısı da psikolojik yıldırma ile ilişkilendirilebilir, çünkü yaşanan ekonomik sıkıntılar, kişiler arasındaki ilişkileri de etkileyebilecektir.

Bu görüşlerden hareketle, toplumsal değerlerin psikolojik yıldırma tetiklediği; bireylerin yaşamlarına fiziksel ve duygusal anlamda giderek artan bir şekilde zarar verdiği söylenebilir (Bayrak Kök, 2006).

2.11. Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları

Psikolojik yıldırmanın sonuçları sadece yıldırmaya maruz kalan bireyle sınırlı kalmamaktadır. Son yıllarda çalışma hayatının başlıca sorunlarından biri haline gelen psikolojik yıldırma, oldukça geniş bir etki alanına sahiptir. Psikolojik yıldırmanın bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile ilgili sonuçları ve örgüt ile ilgili etkileri incelendiğinde, varlığının örgüt sağlığı için tehdit oluşturduğunu söylemek mümkün olacaktır (Gürbüz, 2012).

2.11.1. Bireysel Sonuçlar

Yaşanan olumsuz tecrübeler ve sürekli psikolojik yıldırmaya maruz kalma, mağdurun sinirlerinin yıpranmasına ve kendini kötü hissetmesine neden olmaktadır. Böylece kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığı, iş ilişkileri, iş verimi, aile ve sosyal çevresi ile olan ilişkileri bozulmaktadır. Mağdur, düşüncelerini sürekli aynı şeylere

odakladığı için, boş, gereksiz ve anlamsız durum ifadelerini dahi problem haline getirebilmekte ve kafasını bu gereksiz durumla meşgul edebilmektedir (Yaman, 2009).

Çoğu kimse hayatının anlamını, işlerinde ve ilişkilerinde bulur. Bunlar kaybolunca, hayatının anlamı da kalmaz. Psikolojik yıldırmaya uğrayan mağdur, artık kendisine ihtiyaç kalmadığını düşünerek yeteneklerinden şüphe etmeye başlar, yalnızlığa gömülür, kendine saygısı kalmaz ve şahsiyeti büyük zarar görür. Eğer yıldırma mağduru kendisini suçlamaya başlarsa, ayakta kalabilmesi imkânsızlaşır (Baykal, 2005).

Psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişiler, gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, artık işlerini yapamaz hale gelirler. Çalışma arkadaşları, meslektaşları, üstleri ve astaticları tarafından saygınlık, dürüstlük ve yeterliliklerine yönelik günlerce süren saldırılara maruz kalarak, kendi istekleriyle veya zorunlu olarak istifa eder; işten çıkarılır veya erken emekliliğe zorlanarak işyerinden uzaklaştırılırlar (Tınaz, 2008).

Bunların yanında kırılğan kişilik özellikleri taşıyan bireylerin, psikolojik yıldırmadan daha fazla yara aldıkları ve kalıcı psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları da ortaya konan sonuçlar arasındadır (Tutar, 2004).

2.11.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütte oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve örgütün olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur. Örgütte işgücü devri yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, dolayısıyla bu bireyler, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Böylece yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilmiş olur (Tutar, 2004).

Tınaz'a (2008) göre, işletmelere oldukça önemli etkileri olduğu görülen psikolojik yıldırmanın, oldukça yüksek bir maliyeti de bulunmaktadır. İşveren yönünden ortaya çıkan bu maliyetin, öncelikle ekonomik nitelikte olmakla beraber psikolojik ve sosyal sonuçları da mevcuttur.

2.11.3. Toplumsal Sonuçlar

Sosyal bir varlık olan insan, yaşamının bir kısmını çalıştığı işyerinde, diğer kalan kısmını ise yaşadığı çevrede geçirmektedir. İşyerinde ortaya çıkan psikolojik yıldırma olayları kişinin ruhsal durumunu etkilediği gibi, bu olumsuz durum kişinin sosyal yaşamını da etkilemektedir. Psikolojik yıldırma sonucunda bireyin, sosyal çevresinde çok önemli bir unsur olan sosyal imajı etkilenebilmektedir. Ayrıca sürekli baskılara maruz kalan kurbanın depresif bir tarzda konuşması ve davranmasından sıkılan iş ve özel yaşamındaki arkadaşları, yavaş yavaş onu terk edeceklerdir. Belli bir zaman sonra da psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişinin çevresi, mağduru “başarısız, elindekileri kaybetmiş bir kişi” olarak görmeye başlayacaklardır (Tınaz, 2008).

İş yerinde psikolojik yıldırma süreci mağdurun yakın çevresini de etkileyecektir. Mağdur, yaşadığı tüm olumsuzlukları uzun bir süre eşine, çocuklarına, anne babasına yansıtacak ve bu aşamada aile ilişkileri mağdura güç verebilecektir (Şimşek Ertek, 2009).

Ancak mağdurun sergilediği bu inişli çıkışlı ve tahammül edilmez davranışları karşısında, aile bireyleri ve arkadaşları zor durumda kalacaktır. Mağdur, işte yaşadıklarını bazen eve getirecek, bazen de dışarıda avunmaya çalışacaktır. Bu durumda mağdurun kabalaşması ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi de mümkündür. Aileye yansıyan sıkıntılar çiftlerin boşanmasına kadar ilerleyecek bir süreci de başlatabilir. Böylece boşanmalar, çocukların yaşadıkları olumsuz duygular, çeşitli tedavi masrafları, aile gelirinde kayıp yaşanması, topluma maddi ve manevi ayrı bir ek yük getiren psikolojik yıldırma etkileridir (Gürbüz, 2012).

Yıldırmanın sebep olduğu toplumsal maliyetlerin başında, öncelikle yaşanan sağlık problemleri nedeniyle, sağlık harcamalarının artması gelmektedir. Sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilmektedir (Tınaz, 2008).

2.12. Psikolojik Yıldırma İle Başa Çıkma Yöntemleri

İşyerinde psikolojik yıldırmanın ortadan kaldırılması için öncelikle yıldırmaya neden olan faktörler iyi tespit edilmeli, tanı iyi konulmalıdır. Bundan sonraki aşama, yıldırmanın yapısının ayrıntılı olarak analiz edilmesidir (Tutar, 2004).

2.12.1. Bireysel Yöntemler

Psikolojik yıldırma ile mücadelede en önemli faktörlerden biri kişisel mücadeledir. Kişisel stratejilerin bazıları; kişinin bu olayı başından atmaya kesin kararlı olması anlamında kesin sınırlar çizmesi, izinler gibi yollarla kişisel dengeyi sağlaması ve iş ortamını değiştirmesi seklindedir (Toker Gökçe, 2008).

İşyerinde psikolojik yıldırma ile bireysel başa çıkmada mağdurun “kendi içine kapanma” şeklinde bir yaklaşımı asla göstermemesi gerekir (Cüceloğlu, 1992).

Niedl’e (1996) göre, genelde yıldırma mağdurlarının ilk tepkileri, ‘sorunu dile getirme’ ve ‘örgüte bağlı kalma’ gibi yapıcı başa çıkma stratejilerini uygulamak olur. Mağdur, ancak bu yöntemlerin işe yaramadığını gördüğünde ‘işten çıkma’ veya ‘sorunu yok sayıp başka ilgi alanlarına yönelme’ gibi yıkıcı başa çıkma stratejilerine yönelir. Mağdurun son olarak yöneldiği stratejiler çoğunlukla bu yıkıcı olanlardır (akt. Toker Gökçe).

Psikolojik yıldırma mağdurları, çalıştıkları ortamda maruz kaldıkları yıldırma davranışlarından, uygulayacakları kontrollü tepkiler, bilinçli tavırlar, mantıklı karşılıklar ve de uygun savunma mekanizmaları sayesinde ya zarar görmeden ya da en az zararla kurtulabilmeyi başarabileceklerdir. Yaşadıkları olumsuzlukları kontrolsüz tepkilerle değil, bilinçli tavırlarla analiz etme yeteneğine sahip olabilen yıldırma mağdurları, böylelikle ani tepkilerden çok mantıklı karşılıklar verebileceklerdir. Bunu başarabilmeleri için yıldırma mağdurlarının öncelikle, kendi zayıf ve güçlü yönlerini tespit etmiş olmaları ve özgüven problemlerini ortadan kaldıracak düşünce tarzını benimsemeleri ve ihtiyaç duyarlarsa bu konuda yardım almaları gerekmektedir. Bu konudaki sıkıntılarını üzerlerinden atabilen insanlar hiçbir zaman mağdur rolünü kabul etmeyeceklerdir (Aksakal Kaymakçı, 2008).

2.12.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Yıldırma, örgütler için önemli bir sorundur ve bir sorun ile başa çıkabilmek için öncelikle sorunun fark edilmesi ve tanımlanması gerekir. Bu durumda, ancak varlığı kabul edildikten ve tanımlandıktan sonra, yıldıрма ile başa çıkma sürecine girilebilir (Öğülmüş, 2001).

Yıldırmayla mücadelede en önemli konu mağdurun bu olgu karşısında yalnız bırakılmamasıdır. Yıldırma olgusuna ilişkin farkındalığın işletmenin yönetim kademesi dâhil her düzeyde aynı önemin sağlanması gerekmektedir. Herkesin yıldıрма olgusuna karşı bir eylem içinde olması, işletme içinde yayılmasını engelleyecek, hatta bu olgunun ortaya çıkmasını da önleyecektir (Arı Tekçe, 2010).

Örgütten kaynaklanan yıldıрма davranışlarını önlemek, çalışanların verimliliğini ve örgütsel karlılığı arttırmak için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Etkin yöneticiler işletmenin verimliliğini uzun döneme yaymak isterler. Bunu sağlayabilmek için, yöneticiler olası yıldırmının önüne geçebilmek üzere bunların kaynaklarını ve başa çıkmak için gerekli olan stratejileri belirlemeli ve uygulayabilmelidirler (Güçlü, 2001).

Çobanoğlu'na (2005) göre yıldırmayı önleme konusunda örgütlere yararlı olabilecek bazı özellikler şunlardır:

1. Kuruluşun vizyon ve misyonu net bir biçimde ortaya konulmalı ve herkese anlatılmalıdır.
2. Örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
3. İş tanımları net bir biçimde belirlenmelidir.
4. Örgütün etik prensipleri olmalıdır.
5. Disiplin kurallarının tarafsız olarak uygulanıp uygulanmadığı kontrol edilmelidir.
6. Teknik eğitimlerin yanı sıra iletişim, duygusal zekâ ve etik değerler gibi konularda da eğitim yapılmalıdır.
7. Yapılan işlere her düzeydeki işgörenin katılımı sağlanmalı ve fikirleri alınmalıdır.
8. Örgütte işyeri psikolojisinden anlayan uzmanlar çalıştırılmalıdır.
9. Yöneticiler çatışmaları yönetebilecek kapasitede olmalıdır.

Psikolojik yıldırmaya karşı önlemler almak ve bir politika oluşturmak örgütün başarısı için kaçınılmazdır.

2.13. Rehberlik ve Psikolojik Danışma

Rehberlik ve psikolojik danışma bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, ileriye yönelik gerçekçi kararlar alması, kapasitesini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapabilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi için bireye verilen psikolojik yardım sürecidir (Kepçeoğlu, 2004).

Bakırcıoğlu'na (2005) göre rehberlik ve psikolojik danışma, bireyin kendini, çevresindeki olanakları tanıması, gizilgüçlerini geliştirmesi için kişiye, bu işi kendine meslek edinmiş uzmanlarca yapılan düzenli bir yardım sürecidir.

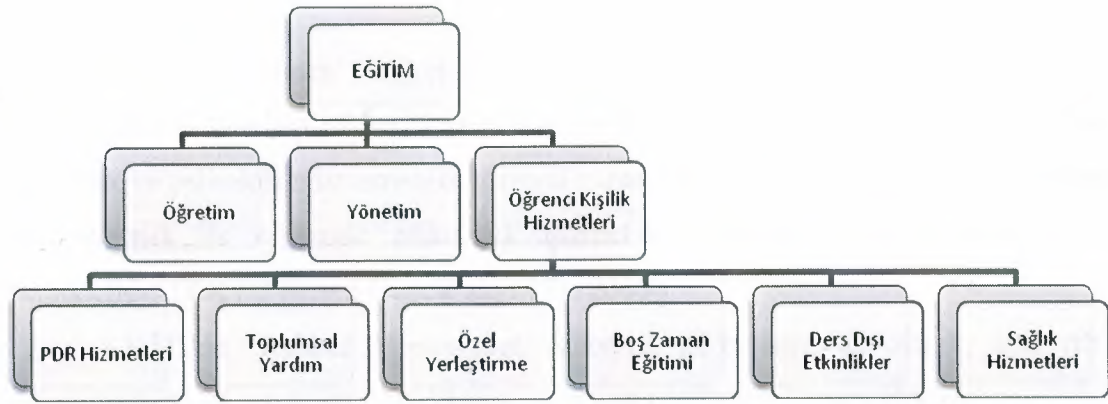
Kuzgun (2002) ise rehberlik ve psikolojik danışmayı, bireye kendisini anlaması, doğru kararlar vererek, kendini gerçekleştirmesi ve çevresindeki olanakları tanıması için verilen sistematik ve profesyonel yardım süreci olarak tanımlamaktadır.

Kepçeoğlu (2004) tanımlardaki ortak öğeler şöyle toparlanabilir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık bir hizmet sürecidir. Bu süreçte bireye yardım etme işidir ve bu yapılan rehberlik ve psikolojik yardım bireye dönüktür. Yani yardımın merkezinde birey vardır. Rehberlik ve psikolojik danışma profesyonel bir yardımdır ve başarılı olabilmesi için bu alanda yetişmiş uzmanlar tarafından verilmelidir. Rehberlik ve psikolojik danışmanın esası bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlamaktır.

2.13.1. Türkiye'de ve KKTC' de Rehberlik ve Psikolojik Danışma

Rehberlik ve psikolojik danışma, okullarımızda yabancı olduğu bir faaliyet çeşidi değildir. Ancak, organize edilmiş, planlanmış, teknik ve ilkelerine uygun olarak sunulan ve uzman elemanlarca yönetilen bir faaliyet grubu olarak, okullarımızda, dolayısıyla eğitim faaliyetlerimiz arasında, oldukça yakın bir geçmişe sahiptir. Bu durum, rehberlik ve danışma kavramının doğup geliştiği Amerika Birleşik Devletleri'nde de pek farklı sayılmaz. Orada da yüzyıl öncesine giden bir

geçmişe sahiptir. Bu yüzden rehberlik kavramı ve bunun içinde psikolojik danışma kavramı, ya çok dar ya da çok geniş anlamlara gelecek şekilde tartışılmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışma kavramları gelişmekte olan, yeni ortaya çıkan kavramlar olduğu için çabuk değişime, düzeltmelere uğramakta ve günümüzde de bu değişimler ve düzeltmeler devam etmektedir (Tan,1989).



Şekil 2. Öğrenci Kişilik Hizmetlerinin Eğitim İçindeki Yeri (akt, Bakırcıoğlu, 2005. Kuzgun, 1981)

Öğrenci kişilik hizmetleri içerisinde özel bir yeri olan rehberlik ve psikolojik danışma; 20. Yüzyıl’ da eğitim alanına getirilen en önemli yeniliklerden biridir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, eğitim kurumlarına, öğretim ve yönetim hizmetlerinin başarısızlıkları yüzünden girmiştir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, öğrenciyi bilgi ve beceriyle donatmanın yanı sıra, duygusal-toplumsal yönüyle de geliştirmenin; ona sorun çözme yeteneği, güçlü bir benlik kazandırmanın da gerekli oluşu nedeniyle eğitim hizmetleri arasına girmiştir (Bakırcıoğlu, 2005).

Türkiye’ de okullarda uygulanan rehberlik sistemi Amerika birleşik Devletleri model alınarak oluşturulmuştur. (Tan,1989). 1983 yılında Milli eğitim Bakanlığına bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve okullardaki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi görevi verilmiştir (Yeşilyaprak, 2003).

KKTC’ de ilk rehber öğretmen ataması Lefkoşa Türk Lisesi’ ne 1977 yılında yapılmıştır. Milli eğitim teşkilatı içerisinde Psikolojik Danışmanlık Rehberlik ve Araştırma Şubesi ise Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüne bağlı olarak 1999 yılında kurulmuştur. (İnsay,2004)

KKTC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilat yapısı, okullarda uygulanan rehberlik ve psikolojik danışmanlık müfredat programları ve okullardaki rehberlik servislerine bakıldığında Türkiye’deki yapının model alındığı anlaşılmaktadır.

Rehber Öğretmen: ”Öğretmenler yasası uyarınca atanmış olan ve Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık servislerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personelidir”(KKTC Resmi Gazete sayı 151, 2005).

KKTC’de “Rehber öğretmenler, rehberlik görevlerine ek olarak, ders yılı içinde haftada en az 8, en çok 10 saat ders yaparlar” <http://www.khk.kamunet.net>. KKTC öğretmenler yasasında bu ifade yer almaktadır. Bununla birlikte rehber öğretmenlere nöbet ve sınav gözetmenliği de verilmektedir. Rehber öğretmenlerin okul ortamında önemli görevlerinden birisi psikolojik danışma faaliyetleridir. Not ile değerlendirme gerektiren bir derse giren, nöbet ve sınav gözetmenliği esnasında öğrencilerle olumsuz diyaloglar yaşayan rehber öğretmenler psikolojik danışma ilişkisinin en önemli ilkelerinden terapötik iletişim ortamı oluşturmamaktadırlar.

Türkiye’ de ise rehberlik hizmetleri yönetmeliği ile oluşabilecek olumsuzlukların önüne geçilmiştir. “Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde görevli psikolojik danışmanlara yönetim, büro işlerinde, ders, nöbet ve sınav gibi rehberlik ve psikolojik danışmadaki hizmet alanlarıyla ilişkisiz konularda görev verilemez” http://orgm.meb.gov.tr/alt_sayfalar/mevzuat.html.

2.13.2. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanın Amacı

Rehberlik ve psikolojik danışmanın hizmetlerinin amacını şu şekilde sıralayabiliriz;

- 1- Bireyin kendini tanımasına ve anlamasına yardım etmek,
- 2- Bireyin problemlerini çözmesine yardım etmek,
- 3- Bireyin gerek iç psikolojik uyumu gerekse çevre ile olan ilişkilerinde uyumlu bir insan olabilmesine yardım etmek,
- 4- Bireyin sahip olduğu görünür ya da gizil tüm potansiyellerini en üst düzeyde geliştirmek,
- 5- Nihai olarak bireyin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır (Kaya, Baysal, Kaygusuz...2007)

2.13.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin İlkeleri

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ilkelerini şu maddelerde toparlayabiliriz (Kepçeoğlu, 2004).

- 1- Rehberlik ve psikolojik danışmanın temelinde insan hak ve sorumlulukları ile yakından ilgili demokratik ve insancıl bir anlayış vardır,
- 2- Rehberlik ve psikolojik danışma uygulamalarında öğrenci ile yakından alakalı olan herkesin anlayış ve işbirliği içerisinde çalışması gerekir,
- 3- Rehberlik ve psikolojik danışma, her türlü çalışması ile öğrenciyi merkez alan bir eğitim sistemi öngörür,
- 4- Rehberlik ve psikolojik danışma yardımının esası, öğrencilerin kendi kişiliklerini daha iyi anlamalarını, problemlerine çözüm yolları bulmada onların kendi kendilerine yeter bir duruma gelmelerini sağlamaktır,
- 5- Rehberlik ve psikolojik danışma, öğrencinin bedensel, zihinsel sosyal ve duygusal olan bütün kapasitelerini kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda en uygun bir düzeyde geliştirmesi için öğrencilere yardım etmelidir,
- 6- Öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma yardımı verirken onların türlü yanlarını tanımak gerekir,
- 7- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri her okulun amaç ve ihtiyaçlarına uygun olarak yoğunlaştırılmalıdır,
- 8- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri planlı, programlı, örgütlenmiş bir biçimde profesyonel bir düzeyde sunulmalıdır.

2.14. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinin Yakın İlişkide Bulunduğu Kişi ve Kurumlar.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin başarıya ulaşabilmesi için öğrenciler kadar, öğretmenler, okul yönetimi, veliler ve yakın çevreninde desteğine gereksinimi vardır (Kaya, Baysal, Kaygusuz...2007)

2.14.1. Okul Müdürünün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Görevleri

Okul Müdürü'nün, okulundaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine ilişkin görev ve sorumlulukları şunlardır:

- 1) Hizmetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, hizmetin gerektirdiği fiziksel şartları ve uygun çalışma ortamını hazırlar, kullanılacak araç ve gereçlerin sağlanmasında sorumludur.
- 2) Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi ve Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yürütme Kurulu'nun oluşumunu sağlar, Kurul'a başkanlık eder.
- 3) Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yıllık program ve yürütme planının, Eğitim Bakanlığı'nın ilgili birimlerince gönderilen çerçeve programı ve Rehberlik Kurulu'nun tavsiye kararlarını da dikkate alarak, hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.
- 4) Okulun öğrenci sayısını ve bu sayıdaki artışı dikkate alarak, 'Rehber ve Psikolojik Danışman' ihtiyacını Bakanlığa bildirir.
- 5) Okulun rehberlik programının verimli ve düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için, Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi elemanları, öğrenciler, veliler, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri ve diğer yöneticiler arasında işbirliğini sağlar.
- 6) Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi tarafından hazırlanan yıllık rehberlik ve psikolojik danışma programının bir örneğini ders yılının başladığı ilk ay içerisinde ve yılsonu Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Raporu'nun bir örneğini ise ders yılının tamamlandığı ay içerisinde, Bakanlığa gönderir.

2.14.2. Müdür Muavinlerinin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine ilişkin Görevleri

- 1) Sorumlu olduğu sınıftaki öğrencilere ilişkin sorunları ve bu öğrencilerle ilgili gerekli bilgi ve belgeleri Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisine iletmek.
- 2) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Kurulu toplantısına katılmak.
- 3) Okul müdürünün vereceği Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleriyle ilgili diğer görevleri yapmak.

2.14.3. Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yürütme Kurulu

Her eğitim-öğretim kurumunda, rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin planlanması, eşgüdümün ve kurum içindeki işbirliğinin sağlanması amacıyla, bir “Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yürütme Kurulu” oluşturulur. Bu Kurul, ders yılının birinci ve ikinci dönemin başladığı ilk ay ile ders yılının tamamladığı son ay içerisinde olmak üzere, yılda en az üç defa toplanır. Ayrıca ders yılı içinde gerektiğinde okul müdürünün uygun gördüğü tarihlerde de toplanabilir. Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi’ndeki Rehber ve Psikolojik Danışman bu Kurul’un sürekli üyesidir. Diğer üyeler, her ders yılı başında, Öğretmenler Kurulu’nda yeniden belirlenir. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri yürütme kurulu okul müdürünün başkanlığında aşağıdaki üyelere oluşur.

- a) Müdür Muavinleri,
- b) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi’nde görevli Rehber ve Psikolojik Danışman,
- c) Sınıf öğretmenlerinden her bir sınıf düzeyi (I.,II, III. gibi) için seçilecek birer temsilcisi,
- d) Disiplin Kurulu’ndan bir temsilci,
- e) Okul Aile Birliği’nden bir temsilci
- f) Öğrenci Konseyi üyesi

2.14.4. Sınıf Öğretmeninin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Görevleri

Sınıf öğretmeni aşağıdaki görevleri yapar. Ancak sınıf Öğretmenliği görevi olmayan okullarda bu görevler diğer öğretmenler tarafından yürütülür

- 1) Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma servisinin hazırladığı yıllık çalışma programı doğrultusunda faaliyetlerini yürütmek.
- 2) Ders çizelgesinde ‘sınıf saati’ için ayrılan sürede, sınıfa girmek ve Sınıf rehberlik çalışmaları kapsamında, akademik ve kariyer gelişimi etkinliklerini rehber ve psikolojik danışman ile işbirliği içerisinde yürütmek.
- 3) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi ile işbirliği yaparak seçmeli ders, bölüm/program, okul, iş ve meslek seçimlerinde öğrencilere yardım etmek.
- 4) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi ile işbirliği yaparak öğrencinin kendisini tanımasına yardım etmek, gerekli bilgileri toplamak için anket, envanter gibi ölçme araçlarını uygulamak. Kendisinin yapabileceği değerlendirmeleri yapmak ve sonuçları okul rehberlik ve psikolojik danışma servisine iletmek.
- 5) Öğretim yılı sonunda yaptığı her türlü rehberlik faaliyetlerini aksaklıkları, sağlanması gereken olanakları ve önerileri kapsayan görüşünü Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisine vermek (mebnet)

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, çalışma grubu, veri toplama aracı ve geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi konularına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılacaktır. "Nitel araştırmaların temel özelliği araştırmaya katılanların bakış açılarını, anlam dünyalarını ortaya koyma, dünyayı araştırmaya katılanların gözleri ile görmektir"(Kuş,2009)

"Nitel araştırmanın herkes tarafından kabul edilen bir tanımını yapmak güçtür. Bunun nedeni ise nitel araştırma kavramının bir şemsiye kavram olarak kullanılması ve bu şemsiye altında yer alabilecek birçok kavramın değişik disiplinlerle yakından ilişkili olmasıdır"(Yıldırım ve Şimşek,2011). Nitel araştırmayı, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi nitel bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlayabiliriz (Yıldırım ve Şimşek,2011).

Bu araştırmada nitel durum çalışması yapılmıştır. "Nitel durum çalışmasını en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır"(Yıldırım ve Şimşek,2011). Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. "Nitel araştırmalarda kullanılan görüşme tekniğinin en belirleyici özelliği, görüşülen kişilerin bakış açılarını ortaya çıkarmasıdır"(Kuş,2009).

Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sorular önceden

belirlenir ve belirlen sorularla veriler toplanmaya çalışılır. Bu yöntem ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı nede yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnektir (Karasar,1999).

3.2. Evren

KKTC Devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Milli Eğitim Gençlik ve Milli Eğitim Gençlik ve Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim Ortak Hizmetleri Dairesi, Psikolojik Danışmanlık Rehberlik ve araştırma şubesi tarafından hazırlanan yılsonu faaliyet raporu istatistiklerine göre; Genel Ortaöğretim Dairesine bağlı okullarda (78). Mesleki Teknik Eğitim Dairesine bağlı okullarda (17). İlköğretim Dairesine bağlı okullarda (13). Rehber öğretmen bulunmaktadır. Toplamda araştırmanın evrenini 108 rehber öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. Çalışma Grubu

“Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir”(Yıldırım ve Şimşek,2011). Evrenin tamamının psikolojik yıldırmaya maruz kalıp kalmadığının bilinemediğinden kartopu veya zincirleme örnekleme yolu tercih edilecektir. Süreç çok basit bir soruyla başlar: bu konuda en çok bilgi sahibi kimler olabilir? Bu konu ile ilgili kim veya kimlerle görüşmemizi önerirsiniz?”(Yıldırım ve Şimşek, .2011:107).

Araştırmaya KKTC Milli Eğitim Gençlik ve spor bakanlığına bağlı olarak çalıştığım Psikolojik Danışmanlık rehberlik Araştırma Şubesi çalışanlarına psikolojik yıldırmaya yönelik kimler daha fazla bilgi sahibidir? Soru ile başlanmış. Süreç ilerledikçe araştırmanın örnekleme ortaya çıkmış ve görüşmeler yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek,2011).

Tablo 1. Katılımcı durumu

Okul Türü	Cinsiyet		Uyruğu		Öğrenim Durumu		
	Bay	Bayan	TC	KKTC	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Lise	4	2	-	6	5	1	-
Lise-Ortaokul	1	2	-	3	1	1	1
Ortaokul	2	8	-	10	9	1	-
Meslek Lisesi	2	2	2	2	3	1	-
İlkokul	3	1	4	-	3	1	-
Toplam	12	15	6	21	21	5	1

Çalışma grubunu cinsiyete göre incelediğimizde araştırmaya dahil edilen rehber öğretmenlerin 15 tanesinin bayan, 12 tanesinin bay olduğu Tablo 1' den anlaşılmaktadır. Çalışma grubunu vatandaşlık durumlarına göre incelediğimizde 21, rehber öğretmenin KKTC vatandaşı olduğu, 6 Tanesinin ise TC vatandaşı olduğu Tablo 1' den anlaşılmaktadır. Çalışma grubunu rehber öğretmenlerin eğitim durumlarına göre incelediğimizde, 21 tanesinin lisans, 5 tanesinin yüksek lisans, 1 tanesinin ise doktora mezunu olduğu Tablo 1' den anlaşılmaktadır.

3.4. Veri Toplama Süreci.

Araştırma verileri 01-30 Nisan 2012 tarihleri arasında katılımcıların uygun oldukları saatlerde kendi odalarında (rehberlik servisi) yapılan görüşmeler yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmada rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşlerin belirlenmesi amacıyla ortalama 45'er dakikalık sürelerle yüz yüze görüşmeler araştırmacı ve rehber öğretmenler arasında yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen rehber öğretmenlerle gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelerden zengin veriler elde etmek amacıyla rahat ve sohbet ortamı oluşturularak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Veri Toplam Aracı

Araştırmada katılımcıların psikolojik yıldırmaya yönelik görüşlerine başvurmak için yarı-yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunda öncelikle görüşülen bireye güven kazandırmayı hedefleyen ifadeler Yer almış, araştırmaya uygun giriş hazırlanmış, giriş kısmını görüşülen kişinin bireysel bilgilerinin yazıldığı kısa cevaplı sorular takip etmiştir. Daha sonra araştırmanın amacına göre hazırlanan psikolojik yıldırmaya yönelik yarı yapılandırılmış açık uçlu sorulara geçilmiştir. Görüşme formunun iç geçerliliğini sağlamak için görüşme formu önce 5 rehber öğretmene uygulanmıştır. Alınan cevaplar ve sorular uzmana (tez danışmanıma) gösterilerek incelenmiştir. Bilindiği gibi nitel araştırmalarda iç geçerlik araştırmacının ölçmek istediği veriyi, kullandığı araç ya da yöntemle gerçekten ölçüp ölçemeyeceğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Görüşme sorularının istenilen verileri sağladığı kanısına varılarak veri toplama sürecine geçilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi gözlem ve görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde kullanılır. “Bu yöntemde amaç toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizinde veriler derinlemesine incelenir; ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde organize edilerek tanımlanır ve yorum yapılır. İçerik analizinde veriler 4 aşamada analiz edilmektedir.

1. Verilerin Kodlanması: İçerik analizinin bu ilk aşamasında, her bir katılımcıya numara verilerek görüşmenin dökümleri yapıldıktan sonra katılımcılardan elde edilen veriler araştırmanın çerçevesi içerisinde incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmış ve kavramsal olarak ifade ettiği anlam isimlendirilip kodlanmıştır. Araştırmanın kavramsal çerçevesine ve görüşme sorularına dayanılarak daha önce hazırlanmış olan kod listesine, tüm verilerin incelenmesinden sonra son şekli verilmiştir. Bu kod listesi verilerin düzenlenmesinde anahtar liste görevini görmüştür. Araştırma sorularının dışında kalan veriler kodlama dışında bırakılmıştır.

2. Temaların Bulunması: Bu aşamada ise verilerin kodlanması aşamasında belirlenen kodlar her biri ayrı kategori olarak kabul edilmiş ve ayrı temalar olarak değerlendirilmiştir. Örneğin mesleğin ilkeleri ile uymayan görevlerin verilmesi [M1] mesleğin ilkeleri ile uymayan nöbet görevi verilmesi gibi kodlar mesleğin ilkeleri ile uymayan görevler teması kapsamına alınarak kodlar [N2] arasındaki ortak yönler bulunulmaya çalışılmış ve tematik kodlama işlemi bu yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin görüşlerini araştırmak amacıyla toplam on bir tane boyut oluşturulmuştur.

3. Verilerin Kodlara ve Temalara Göre Organize Edilmesi ve Tanımlanması: Bu aşamada ise katılımcıların görüşleri okuyucunun anlayabileceği bir dilde açıklanmış ve görüşler ilk elden okuyucuya sunulmuştur. Görüşme notlarının hangi katılımcıya ait olduğunu belirlemek amacıyla dipnot kullanılmış ve görüşme notları tırnak işareti içinde verilmiştir. Daha sonra parantez içinde görüşmenin hangi katılımcıya ait olduğu belirtilmiştir. Aşağıdaki örnek açıklamalarda kodlama sistemi verilmiştir:

ÖRNEK: “.....”(G:L(A1))

G: Görüşme;

L: Lise;

LO; Lise, Ortaokul

O: Ortaokul

ML: Meslek Lisesi

İ: İlkokul;

1: 1 Numaralı Katılımcı

4. Bulguların Yorumlanması: Ayrıntılı bir biçimde tanımlanan ve sunulan bulguların araştırmacı tarafından yorumlanması ve bazı sonuçların açıklanması bu son aşamada yapılmıştır. Toplanan veriler nitel araştırmanın gerektirdiği aşamalardan geçirilerek yorumlanmış ve bir takım sonuçlar çıkarılmıştır, sonuçların önemine ilişkin açıklamalar literatürle desteklenmiştir

BÖLÜM IV

BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlemeleri sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve yorumlarına yer verilmektedir.

I.Boyut: Çalışma Ortamınızda Kendinizi İfade Edebilecek Yeterli Zamanı ve Anlayışı Bulabiliyor Musunuz? Bu Konudaki Düşüncelerinizi Örneklerle Açıklayabilir Misiniz?

Araştırmanın birinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-2' de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 2. Çalışma ortamınızda kendinizi ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz? Bu konudaki düşüncelerinizi örneklerle açıklayabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	HAYIR	%	Kısmen	%
Yeterli zamanı bulamıyorum	9	33	9	33	9	33
Yeterli anlayışı bulamıyorum	7	25,9	9	33	11	40,74

Yeterli Zamanı Bulamama Konusunda: Rehber öğretmenlerin %33' ü yeterli zamanı bulamıyorum, %33' ü hayır bulabiliyorum, %33' ise kısmen bulabiliyorum cevabı vermiştir. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri, “Zaman konusunda ciddi sıkıntılarım var. 6 sınıfla ilgileniyorum yaklaşık ilgilenmem gereken 180 öğrencim var. Bu benim onlara ulaşmamda sıkıntı yaşıyorum. Çünkü bazen o

kadar çok anlık müdahale edilecek vakalarla karşılaşıyorum ki diğer sıraya soktuğum öğrencilerle görüşmelerimi ertelemek zorunda kalıyorum. Görüşmeler biriktikçe birikiyor, görüştüğüm vakalarla ilgili rapor yazmak için zaman bulamıyorum (G:O(8)).” Şeklinde kendini ifade ederek üzerindeki iş yükünün fazla olduğunu anlık vakaların planlı çalışmasını engellediğini özellikle öğrenci görüşmelerine ayıracak zaman bulamadığını belirtmiştir. Diğer bir rehber öğretmen ise görüşlerini, “Bazen buluyorum çoğu zaman da bulamadığımı düşünüyorum, zaman yetersizliği söz konusu bir de yapacağımız etkinliklerde maddi veyahut ta manevi desteğe ihtiyacımız olduğunda destek bulamadığımı düşünüyorum. Genelde idareciler tarafından destek ifade etme şansı bulmada zorlanıyoruz, müfredat dışı etkinlikler veriliyor (G:LO(6)).” Şeklinde görüş belirterek yeterli zamanı bulama konusunda farklı sıkıntıların olduğunu ve yeterli desteği bulamadığını belirtmektedir. Bir başka rehber öğretmen ise, “Tabi göreve ilk başladığım yıllarda 99 da göreve başladım çok fazla bulamıyorduk açıkçası. Mesela ilk gittiğim okulda karşılaştığım ilk sorun oda sorunu rehberlik servisi yoktu. Her yer senin dedi müdür, görüşme amaçlı her yeri kullandım kütüphane vs. müfettişimize bu durumu ifade edince sen zaten sorun çözmek için buradasın demişti bana (G:L(4)). Karşılaştığı sorunların mesleğe ilk başladığı yıllardan itibaren devam ettiğini yardım çağrısında bulunduğu gerekli desteği bulmadığını, zaman geçtikçe düzelmeler yaşadığını düşünmektedir. Başka bir görüşmede ise katılımcı, “yeterli zamanı bulamıyorum diye düşünüyorum şöyle ki bu benden de kaynaklanıyor olabilir. PDR ilkeleri tam bilinmediği için tam anlaşılmadığı için değişik bir sürü görev alabiliyorum. İşte normal bir öğretmemenin yürütebileceği işi biliyorsanız bir fidan bir hayat projesi vardı bilerseniz. Kalemlerin içine fidan yerleştirilmişti 250 tane fidan öğrencilerin sulanması gerekiyordu o sorumluluk bana verildi. Şimdi o sırada muavin öyle bir görev istediği zaman ben hemen yılıyorum benim görevin bilinmiyor böyle bir görev isteniyor benden hayır dersem daha sonra nasıl iletişim içerisinde kalırım bilmiyorum ve etkileniyorum. Çok basit bir görev bu ama bu benim zamanımı alıyor okul saatleri kısa asıl işlerime zaman kalmadığını düşünüyorum (G:LO(2)).” Yeterli zamanı bulamamasının nedeni olarak kendisini suçlu olabileceğini, hayır diyemediğini, hayır derse var olan iletişim kaynaklarının kapatılabileceğini düşündüğünden enerjisini verilen farklı işlere harcadığını, asıl işlerine fazla vakit

ayıramadığını ve kafasının bu konuda rahat olmadığını düşünmektedir. Ayrıca mesleğin ilkelerinin bilinmemesi, bilinse de dikkate alınmıyor olması yılmasına neden oluyor. Bir başka katılımcı ise, “Kendimi yeterince ifade edebildiğimizi düşünmüyorum. Bu konuda yeterli zeminde bulunmamaktadır. Zaten bu blok ders uygulaması ve 15 dakikalık aralar uygun değil. Öğretmenler sınıflarında “uslu” öğrenci istiyorlar. Bizimde öğrencilerle hemen bir konuşup onları uslandırmamızı bekliyorlar. Bu imkânsız. Kendimizi rahat ifade edebileceğimiz yasal alt yapı, hazırlanmış düzenlemelere ve yönetici ve idarecilerin ortak bir anlayışa sahip olmalarını sağlayacak hizmetçi eğitime ihtiyaç var(G.LO.(1)).” Şeklinde kendini ifade ederek her şeyden önce eğitim sistemine ve öğrencilerin okulda geçirdikleri sürenin azlığına dikkat çekmiştir. İş ortamında kendilerini ifade edebilmeleri için yasal zemine ihtiyaç olduğunu ortak bir rehberlik anlayışı geliştirmeden sorunları düzelmeyeceğini özellikle idarecilerin ortak bir rehberlik anlayışı kazanmalarının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Kendisini ifade edebildiğini yeterli zamanı ve anlayışı bulabildiğini düşünen bir rehber öğretmenin görüşleri, “Bulabiliyorum aslında, kendime ait odam var çalışma ortamım güzel bulamıyorum desem çok doğru söylemiş olmam. Diğer çalıştığım okul da iki rehber öğretmendik, güzel bir ortam vardı aynı şekilde. Şanslı buluyorum kendimi çalıştığım okulların imkânları gayet iyiydi çalıştığım idarecilerde bana iyi imkânlar sağladılar. Daha önceki okulumda iki rehber öğretmene aynı odayı paylaşmanın verdiği sıkıntı vardı ama biz kendi aramızda çözdük (G.ML.(4)).” Ortamdan memnun olduğunu ve kendini ifade edebildiğini söyleyerek kendisini ifade edebilme şansı bulabilmesinde çalıştığı okulların imkânlarının iyi olmasına ve idarecilerin bu imkânları rehber öğretmenlerin kullanımlarına sunmasına bağlamıştır.

Yeterli Anlayışı Bulmama Konusunda: rehber öğretmenlerin %25,9’ u yeterli anlayışı bulamadıklarını, %33 ü yeterli anlayışı bulabildiklerini, %40,74 ise kısmen yeterli anlayışın kendilerine gösterildiğini düşünmektedir. Bu konuda bir rehber öğretmen, “Şuan için evet buraya geldiğim üç yıl içerisindeki zamanı değerlendirsek ilk iki yıl iş yerinde mutsuz olmama sebep olan çeşitli sıkıntılar yaşadım. Bir türlü kendimi anlatamadım bu durum işimden uzaklaşmama neden oldu (G.ML:(1)).” Şeklinde kendini ifade ederek okula geldiği ilk yıllarda yeterli anlayışı bulamadığını ve durumun kendisini mutsuz kıldığını dile getirerek iş ortamında

kendini ifade edememenin, yeterli anlayışın gösterilmemesinin sıkıntılarına dikkat çekmiştir. Diğer bir rehber öğretmen ise, “Ben ilkokulda çalışıyorum burada beklentiler farklı, PDR kapsamında yapılacak şeyler kısıtlı kalıyor çünkü derse de giriyorum. Psikolojik. Danışma açısından yapacağınız çalışmalar iyi planlanması lazım. Geçen gün mesela bir veli geldi 10, 15 dakika konuştuk tam o esnada müdür yardımcımız geldi bir sınıfta derse girmem gerektiğini söyledi. O gün göreve gelmeyen bir öğretmenin yerini doldurmamı istedi benden. Bu durum yarım bir danışma faaliyeti yürütmeme neden oldu (G.İ.(1)).” O esnada görüşmen olduğunu belirtsen hayır cevabı vermiş gibimi değerlendiriliyorsun? “Bunun sonucunu görmedim çünkü reddetme davranışı göstermedim hiç. Reddetsem ne olurdu bilmiyorum. Kendimizi iyi ifade edecek zaman var. Ama iyi planlanmak gerekiyor. Burada PDR algısı bir zamanlar Türkiye Cumhuriyetindeki durumun aynısı rehber öğretmen branş öğretmeni gibi algılanıyor(G.İ.(1)).” Bunu anlatmaya çalıştınız mı idareye? “Bunları ilk başta anlaşılmak istenmedi diğer arkadaşların durumuna baktım sistemin bu şekilde işlediğini görünce uyum sağladım. Sorun üreten kişi olmak istemedim (G.İ.(1)).” Bu görüşmede katılımcın ilk ifadesinden sonra araya girilmiş ve ek sorular sorularak konuyu derinlemesine anlatması sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Rehber öğretmenlerin yeterli anlayışı bulamamasında yönetici ve öğretmenlerin bakış açısının ve beklentilerin farklı olmasının ve ilkokullarda beklentilerin daha farklı olduğuna dikkat çekmiştir. Yurtdışı görevde bulunan bir rehber öğretmen olduğu için Türkiye Cumhuriyeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti okulları arasında rehberlik anlayışına yönelik olarak karşılaştırmaya gidebilmektedir. Bir başka katılımcı ise, “Yeterli anlayışı bulamıyoruz. Bulsak bile konu kendimizi ifade etmekten çok sadece ortaya konuşmaktan ileri gitmiyor, anlayış farklı, düşünce farklı ve bakış açısı farklı, farklılık olması sorun değil ancak farklılığa açık olan yok (G.İ.(2)).” Şeklinde görüşlerini paylaşmış ve iş ortamında kendini ve mesleğini anlatamamanın sıkıntısını kendince ortaya koyarak umutsuz bir tablo çizerek, dikkatimize getirmiştir. Kendisinin kısmen anlaşıldığını düşünen bir rehber öğretmen ise görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir, “Bu okula ilk göreve başladığım zaman kendimi ifade edecek anlayışı bulamamıştım. Çünkü okulun ilk rehber öğretmeni idim. Rehberlik servisinin ne iş yaptığı, işe yarayıp yaramadığı bilinmiyordu. Ama zaman içerisinde öğretmenlerle kaynaştıkça, öğrencilerle

tanıştıkça, onlara rehberliğin ne olduğunu anlatma fırsatım oldu ve onlar da artık rehber öğretmen ne iş yaptığını ve rehberlik servisinin gerekli olduğunu anladılar (G.İ.(3)).” Şeklinde kendini ifade ederek zaman içerisinde bilgi eksikliğinin ve anlayış eksikliğinin üstesinden gelmek için mücadele verdiğini ve başarılı olduğunu belirtmektedir. Eğinli ve Bitirim (2010) Yetkin olduğuna ve bir görevi başarabileceğine dair bir görünüş, duruş yaratma becerisidir. Kişi bireysel başarılarını, olumlu kişilik özelliklerini ön plana çıkarma eğilimindedir. Aktörün yürüttüğü karalama kampanyasına karşılık kurban, aktörün çizdiği profile zıt bir görüntü yaratmak ve aktörü haksız çıkarmak için, kendi özelliklerini göstermeye çalışır. Asıl görevinin ne olduğunu anlatma yolunu tercih ederek, verilebilecek farklı görevlerin verilmemesini nasıl sağladığını ifade etmiştir.

2.Boyut: Kişisel Yaşantınızla İlgili İş Ortamında Eleştiriler Alıyor Musunuz? Mesnetsiz Suçlamalarla Karşılaşıyor Musunuz? Düşüncelerinizi Örneklendirebilir Misiniz?

Araştırmanın ikinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-3’ de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 3. Kişisel yaşantınızla ilgili iş ortamında eleştiriler alıyor musunuz, mesnetsiz suçlamalarla karşılaşıyor musunuz? Düşüncelerinizi örneklendirebilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Kişisel yaşantıyla ilgili eleştiriler alıyorum	5	18,51	22	81,48
Mesnetsiz suçlamalarla karşılaşıyorum	3	11,11	24	88,88

Kişisel Yaşantıyla İlgili Eleştiriler Alıyorum: konusunda rehber öğretmenlerin %18,51’ i kişisel yaşantısı ile ilgili eleştiriler alabildiğini, %81,48’ inin ise kişisel yaşantısı ile ilgili eleştiri almadığı Tablo 3 deki bilgilerden anlaşılmaktadır. Kişisel yaşantısı ile ilgili eleştiriler aldığını düşüne rehber

öğretmenlerin görüşleri, “Arkadaşlar hafta da bir toplanırlar yemek yerler restoran’ da beni de davet ederler. Birkaç defe ben de katıldım aralarına baktım hoşuma gitmedi alkol kullanmıyorum gittikleri yerlerde alkolsüz yer yok nerdeyse arkadaşların hepsi kullanıyor, kendi aralarında da çok iyi eğleniyorlar, yani ortamları kendilerince güzel. Ama ben alkol kullanmadığım için katılmıyorum yemeklere, arkadaşlar boş verin diyorum eğlenin kendi aranızda bu durumda beni dışlıyorlar ve rehber öğretmensin sigara içiyorsun diyen bazı arkadaşlar hocam sen bu sigarayı bırakamazsın şeklinde eleştiride bulunuyorlar (G.İ.(4)).” Bazı kişisel tercihlerinin iş ortamında eleştirildiğini düşünerek, arkadaşları tarafından dikkatin kendi yanlış davranışlarına çekildiğini ve kişisel tercihlerine saygı duyulmadığını bu noktada yıldırılmaya çalışıldığını düşünmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “iş ortamında öğrencilere öfkelendiğim zaman eleştirilere maruz kalıyorum senin öfkelenmemen lazım normal değil bu durum sen rehber öğretmensin şeklinde eleştiriler alıyorum (G.O.(10)).” Şeklinde yaşadıklarını paylaşarak bazen yaptığı uyarıların hatası olduğunda yüzüne vurularak gereksiz eleştiri yapıldığını düşünmektedir. Bu durumun üzerinde baskı oluşturulduğunu ifade etmektedir. Diğer bir rehber öğretmen görüşü ise, “Şimdi bundan önceki çalıştığım kurumlarda göz önüne aldığımızda hep ülkenin büyük okullarında çalıştım 90, 100 öğretmeni vardı. Öğretmenler arasında çeşitli gruplaşmalar vardı. O gruplar arası kişilik özellikleri ile ilgili o gruplaşmalardı. Gruplar arasında dışlamalarda söz konusu oluyordu. Bu okulda 4 yılım belki bir yer edinmeye başladım kendime ve ben de bir gruba dahil oldum diğer gruplardan dışlanma gibi durumlar var (G.O.(2)).” Bu dışlamalar ne şekilde oluyor örneklendirebilir misiniz? Duymazlıktan gelme gibi (G.O.(2)).” Özellikle büyük okullarda gruplaşmaların olduğu ve grupların birbirlerini eleştirdiğini gruplar arası eleştirilerden kendisi de bir gruba dahil olduğu için eleştiriler alarak etkilendiğini dile getirmektedir.

Mesnetsiz Suçlamalarla Karşılaşıyorum: Rehber öğretmenlerin %11,11’ inin mesnetsiz suçlamalarla karşılaştığını, %88,88’ inin ise mesnetsiz suçlamalarla karşılaşmadıklarını Tablo 3 bakarak anlaşılmaktadır. Mesnetsiz suçlamalarla ilgili rehber öğretmen görüşleri şu şekildedir, “Evet. Kişisel hayatımız la ilgili mesnetsiz suçlamalar oluyor. Bu bazen bize yansımıyor ancak ciddi manada bir eleştiri ve suçlama söz konusu oluyor. Ben rehber öğretmen olarak insanlarla diyalog kurarak

sağlıklı iletişim kurmayı önemsiyorum, dolayısıyla insanlara güler yüzlü davranmak en önemli özelliğimdir. Bu özelliğimin altında çok mesnetsiz nedenler arandığı oluyor(G.İ.(2)).” Şeklinde kendini ifade ederek hakkında bazen kulağına gelen yanlış anlamalar olduğunu belirterek bu dedikoduların yıldırıcı olduğunu belirtmektedir.

3.Boyut: Mesleki Kariyerinizi Zedeleyecek, Mesleğinizin İlkeleri İle Alakası Olmayan, Niteliklerinizin Dışında Görevler Verildi mi? Bu Durumda Neler Yaptığınızı Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın üçüncü sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-4’ de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 4. Mesleki kariyerinizi zedeleyecek, mesleğinizin ilkeleri ile alakası olmayan, niteliklerinizin dışında görevler verildi mi? Bu durumda neler yaptığınızı örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Notla değerlendirme gerektiren ders görevi verildi	17	62,96	10	37,03
Nöbet görevi verildi	22	81,48	5	18,51
Sınavlarda gözetmenlik görevi verildi	14	51,85	13	48,14
İdari görevler verildi	5	18,51	22	81,48
Boş dersleri doldurmam istendi	8	29,62	19	70,37
Kimin yapacağı net olarak belli olmayan görevler bana verildi	5	18,51	22	81,48

Notla Değerlendirme Gerektiren Ders Görevi Verildi: Konusunda rehber öğretmenlerin %62,96’ sınıf notla değerlendirme gereken ders görevi verildiği, %37,03’ nün ise notla değerlendirme gereken ders görevinin olmadığı tablo 4 ten anlaşılmaktadır. Rehber öğretmenlerin görüşleri, “*Evet, KKTC’de Psikolojik*

danışmanlardan faydalanma yoluna fazla gidilmiyor, dolayısıyla alanımızın dışında görevler veriliyor. Ör. Öğretmenlerin derslerini azaltmak için derslere girmemiz isteniyor, nöbet veriliyor. Bu konudaki çabalarımız dikkate alınmıyor. Psikolojik danışma yerine herhangi bir joker öğretmen olarak muamele yapılıyor. Evet, nöbet ve derse girmekten başka kendi işimizi adam akıllı yapamıyoruz, konuyla ilgili çekincelerimiz dikkate alınmıyor (G.İ.(2)).” Şeklinde düşüncelerini belirterek diğer öğretmenlerin ders yükünü azaltmak gibi zaman kaybettirici asıl çalışmalara ayıracak zamanı ve enerjiyi azaltacak görevler verildiğini belirtmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Evet verildi. 3. Sınıflara birer saat derse girmem istendi. Ben de bunun rehberlik ilkelerine aykırı olduğunu anlatmaya çalıştım ve derse girmemin öğrencilerle olan iletişimimi zedeleyeceğini söyledim. Müdür rehberlik anlayışı olan bir insan olsa da, öğretmen yetersizliği nedeniyle, başka öğretmenlere daha fazla ders vermek yerine benim ders almam için zorladı. İş resmi yazışmalara döndü. O sırada Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçiliğinde görevli olan eğitim müşaviri ile görüştim. Ve bana derse girmemi söyledi. Onlar öyle söyleyince yapacak bir şey kalmadığı için, derse girdim ve giriyorum (G.İ.(3)).” Şeklinde kendini ifade ederek yapacak bir şey kalmayınca söylenenlere uyararak öğrenilmiş çaresizlik yaşadığını ifade etmektedir. Eğinli ve Bitirim (2010) Kurban, aktörün yürüttüğü psikolojik yıldırma eylemleri ile sürekli karşılaşmasına rağmen, ne yaparsa yapsın çözüme yönelik herhangi bir sonuç alamadığında, öğrenilmiş çaresizlik sendromunu yaşaya bilir, demektedir.

Ders görevi ile ilgili farklı bir yaklaşım sergileyen bir rehber öğretmen ise. Görüşlerini, “Bunu genel olarak söylüyorum, bu okulda bizim düşünce eğitime diye bir derse girmemiz istendi ve bu derse giriyoruz biz, bu derste iki farklı sınıf birden oluyor. Bir müfredat olmadan, bu dersin sonucunda biz not vermiyoruz ama harf veriyoruz neticede bakarsan harfte bir nottur. Rehber öğretmen olarak rehberlik amaçlı derse giriyoruz fakat not vermiyoruz sadece öğrencileri ilgilendiren konuları konuşuyoruz. İdareye biz rehber öğretmeniz bizim derse girmemiz doğru değil bize bu dayatmayı yapmayın dediğimizde yo girin bir sıkıntı olmaz diyerek cevap alıyoruz(G.O.(4)).” Bu durum ne gibi sıkıntılar çıkartıyor size? “Sınıfa girdiğimizde bir otorite problemi ile karşı karşıya kalıyorsunuz. Rehberlik amaçlı girdiğimizde durum seçmeli derstekinden farklı orada öğrenci biliyor sizin rehber öğretmen

olduğunuzu. Seçmeli derste ise durum farklı çocuklar biliyor ki o dersten kalma yok bizim de dersi sağlıklı olarak işleyebilmek için sınıfta bir düzen oluşturmamız lazım bu durumda öğrenci ile çatışma yaşıyoruz. Öğrenci bir şey danışmak için rehberlik servisine geldiğinde sınıfta olumsuz bir durum yaşanmışsa güven ve iletişim problemleri yaşanabiliyor (G.O.(4)).” Danışma ortamında neler yaşanıyor sonrasında? “Danışma ortamın da bizi tanıyan öğrenci biliyor nasıl bir kişi olduğumuzu biliyor ama daha öncesinden danışmaya gelmeyen öğrenci olumsuz etkileniyor. Benim bu olamadığımı biliyorsunuz dediğimde sınıfta öğrenciler evet öğretmenim biz sizin sesinizi yükseltmediğinizi biliyoruz diyor çocuklar. Bizi rehberlikle tanıyanlar biliyor ama düşünce eğitimi dersinde tanıyanlar bilmiyor yapımızı. Bazen öğrenciler öğretmen odasında bizi arayan hocalar düşünce eğitimi öğretmeni nerde diye bizi arıyorlar. Bu yıldırma olabilir biz her sene derse girmenin sakıncalarını anlatıyoruz. İdare müfredatı önümüze koyuyor bakanlığın verdiği emirdir diyorlar (G.O.(4)).” Farklı bir derse girmenin üzerlerinde oluşturduğu rol karmaşasını ve psikolojik danışma ortamına olan olumsuz etkisini dile getirerek, yasaların idareciler tarafından karşılarına çıkarılıp yıldırılmaya çalışıldıklarını düşünüyor. Öğretmenler yasasında rehber öğretmen 8-10 saat derse girer ifadesi bulunmaktadır fakat dersin içeriğine değinilmemiştir. Okul idareleri bu ifadeyi okuldan okula farklılık gösterecek şekilde uygulayabilmektedirler.

Nöbet Görevi Verildi: Konusunda rehber öğretmenlerin %81,48’ ine nöbet görevi verildiği, %18,51’ inin ise nöbet görevi olmadığı anlaşılmaktadır. Nöbet görevi ile ilgili rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, “hafta da iki gün nöbet tutuyorum. Okulda rehber öğretmenle bir ilgim kalmadı nöbet tuttuğunuzda öğrenci ile olumsuz diyaloglar kurmak zorunda kalıyorsunuz. Nöbet esnasında sigara içen öğrenciyi takip etmek durumundasınız daha sonra bu öğrenci sigara içmesinden dolayı danışmaya gönderildiğinde öğrenciye nasıl psikolojik danışma yapacaksınız o öğrenci size nasıl güvenecek.(G.ML.(3)).” nöbet görevinin psikolojik danışma ilişkisine olumsuz etki ettiğini dikkate getirerek nöbet görevinin yanlışlığına işaret etmiştir. Başka bir rehber öğretmen ise “Tarım dersi verdiğimiz dönem oldu. İçerik yönünden serbest bırakıldık yoklamanın alınmış olması önemliydi okul idaresi için, öğrenci boşta kalmasın diye. Sınavlarda gözetmenlik yapıyorum. Eğer özel durumu olan öğrenci (öğrenme güçlüğü) yoksa sınavlarda gözcülük veriliyor. Bunun dışında

pek de zorlayıcı bir şey yok. Boş derslerde öğrenciler kantinde toparlama sınıfta başlarında durma, nöbet uygulaması halen okulumuzda verilmektedir. Öğretmenler yasasından kaynaklanan sıkıntılar (G.O.(3)).” Mesleki kariyerini olumsuz etkileyen görevlere bütüncül bir yaklaşım sergileyerek öğretmenler yasasının kendilerini okul ortamında ne şekilde etkilediğini dikkate getirmiştir.

Sınavlarda Gözetmenlik Görevi Verildi: konusunda rehber öğretmenlerin %51,85’ inin sınav gözcülüğü yaptığı, %48,14’ ünün ise sınavlarda gözcülüğü yapmadığı Tablo 4’ ten anlaşılmaktadır. Sınav gözcülüğü ile ilgili rehber öğretmenlerin görüşleri, “Evet nöbet, ders, sınav gözcülüğü verilmektedir (G.L.(4)).” Bu verilen görevlerin danışma etkileşimini olumsuz etkiler şeklinde idareyle görüştüğünüzde yaklaşım ne şekilde oluyor? “Yani onu çok fazla algılamak istemiyorlar ne olacak ki gibilerce sin den cevaplar alıyoruz? Nöbette derste öğrenci ile iç içesiniz ne güzel şekilde alayla karışık cevaplar alıyoruz. Açıkçası mesleğimizin ilk yıllarında bu durumlarla mücadele ettik ama bir yol alamayınca yıldık. Mesela sınav gözcülüğü mevzusunda çok mücadele verdim, yanlışlığını anlattım kopya yakalarsam disipline veremeyeceğimi belirttim psikolojik danışman olarak o çocuk bana geldiğinde nasıl danışma ortamında bana güvenecek dediğimde öğretmen olduğumuz hatırlatılarak zaten sınavda iki kişisiniz diğer arkadaşı uyarırsın o yakalar dendi anlaşılmak istenmedi çekincem. Hatta çalıştığım bir okulda idarecimiz bana şunu söylemişti öğrencilerle sen hep iç içesin öğrenciler senin olduğun sınıfta zaten kopya girişimde bulunmazlar senden utanırlar demişti bana (G.L.(4)).” Buradan da anlaşıldığı gibi bazı görevler düşünülmeden rehber öğretmenlere verilmektedir. Rehber öğretmenler çekincelerini dile getirdiklerinde kendilerince haklı sebepler uydurularak alayla karışık sözlerle yıldırılıp alakasız görevler onlara kabul ettirilmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Sınav gözetmenliği verildi ve bir öğrenci kopya çekiyordu ve öyle bir kopya çekiyordu ki kayıtsız kalamazdım. Yargılayıcı bir öğretmen olmamam gerekirken yargılayıcı konuma geldim ve kopyayı yakaladık. Ve o öğrenci benim sorumluluğumda olan bir öğrenciydi. O öğrenci ile işbirliği yapmak adına çok çaba göstermen gerekti ama tekrardan bana güvendi mi bilemiyorum (G.O.(5)).” Rehberlik mesleğinin ilkeleri ile uymayan görevler rehber öğretmenleri zor durumlara düşürebilmektedir.

İdari Görevler Verildi: konusunda rehber öğretmenlerin%18,51' ine idari görevler verildiği, %81,48' ine ise idari görevler verilmediği Tablo 4 ten anlaşılmaktadır. İdari görevler ile ilgili rehber öğretmenlerin görüşleri, *"Bazen idarenin işlerini yapmamız bekleniyor. Bazen okuldan öğrenci kaçtığına bizden veliyi aramamızı istiyorlar bazı muavin arkadaşlar biliyorum sizin işiniz değil ama diyerek giriş yaparaktan (G.L.(1))."* Kibarca yaklaşımlar sergilenerek idarenin yapması gereken işlerin kendisine verildiğini ifade etmiştir. Bir başka rehber öğretmen ise tehditle karışık müdür muavininin kendi işlerini yaptırdığını şu şekilde ifade etmiştir, *"Mesela geldiğim okulda nakil alma ile alakalı işlerde veriliyordu. Müdür değildi bu görevi veren müdür muavinini, bana stajyer öğretmen olduğum için henüz asaletin onaylanmadı tarzında yaklaşımlar sergileyerek görev tanımım dışında işleri yaptırıyordu sürekli o kişi ile çatışıyorduk yarım yılını geçti o şekilde ama daha sonra ben dik durunca anladı ki yıldıramayacak vazgeçti. O kişi rehber öğretmenlerin işine çok karıştırdı sanki müdürden daha yetkili gibiydi (G.L.(2))."* Özellikle müdür muavinlerine işaret etmiştir, görüşülen diğer rehber öğretmenlerde özellikle müdür muavinleriyle çatıştıklarını dile getirmişleridir.

Boş Dersleri Doldurmam İstendi: bu konuda rehber öğretmenlerin, %29,62'sine boş ders doldurma görevi verildiği, %70,37' sine ise boş ders doldurma görevi verilmediği Tablo 4' ten anlaşılmaktadır. Boş ders doldurmaya ilişkin rehber öğretmenlerin görüşleri, *"Boş dersleri doldurma, sınav görevi gibi istekler oldu, onunda okulda yeni olmamdan kaynaklandığını düşünüyorum en azından benim o görevleri kabul etmemim. Bu durumun benden önce bu okulda çalışan rehber öğretmenlerden kaynaklandığını da düşünmekteyim mesleğimizi yeterince tanıtamamalarından kaynaklandığını düşünüyorum. İdarecilere benim mesai saatlerimin ne olduğunu verilen görevlerin benim mesleğimin kuralları ile alakalı olması gerektiğini anlattım, zaman içerisinde halloldu. İlk başlarda verilen görevleri kabul etmemde yeni olmanın ve okulu tanıma isteğinin de etkili olduğunu düşünüyorum. Daha sonra öğrencilerden almış olduğum tepkiler test ve envanterler den almış olduğum bilgiler öğrencilerin vermiş olduğu cevaplardan boş derslere girmenin aslında o kadar da öğrencileri tanıma noktasında ve yakınlık kurma noktasında etkili olmadığını anladım. Bundan sonra boş derslere girmeme kararı aldım. Ben bu sakıncalarımı idareye bildirince boş ders için bana gelinmedi, artık*

öğretmen arkadaşlardan ders isteme yolunu tercih ettim(G.L.(6)).” Boş ders doldurmanın sakıncalarını kendisinin fark ettiğini ve çekincelerini okul idaresine anlatınca anlayışla karşılanıp durumun düzeldiğini ifade etmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Boş derslere girdiğimizde oldu, karşı çıktığımızda oldu. Çünkü bir bakıyorsunuz kimse doldurmuyor. Çocuklar boşta, bu seferde vicdanınız sızlıyor. Ama bunu yöneticiler alışkanlığa dönüştürmeye kalktıkları zaman ise girmemeyi tercih ediyorum çünkü bu duruma bu iş sizin görevinizmiş gibi algılanıyor, ikilemli bir durum (G.L.O.(6)).” Boş derse girip girmemek arasında kaldığını ifade etmektedir. Boş ders konusuna daha farklı yaklaşan bir rehber öğretmen ise, “ben kendi isteğimle boş ders alıyorum direk bana boş ders doldur denilmiyor, e özellikle şu iki yıldır benden boş derse girmem istenmedi, boş dersi öğrencileri daha yakından tanımak ve etkinlik yapabilmek için istiyorum. Onun dışında direk dayatma yok. Mesela girişimcilik dersini müdür bey den özellikle ben istedim çünkü 10 sınıfları tanıyıordum bana tanıma fırsatı vereceği için ben istedim. Sınav görevim ve nöbet görevim var ve maalesef engelleyemediğimiz görevler bunlar (G.M.L.(4)).” Boş dersleri ve diğer girişimcilik dersini isteyerek aldığını ders görevini öğrencileri tanımak için fırsata çevirdiğini ifade ederek bir rehber öğretmen olarak yanlış yaptığının farkında olduğunu ama öğrencileri tanımak için başka zamanın olmadığını dikkate getirmiştir.

Kimin Yapacağı Net Olarak Belli Olmayan Görevler Bana Verildi:

rehber öğretmenlerin %18,51’ine okulda kimin yapacağı belli olamayan işlerin verildiği %81,48’ ne ise böyle görevler verilmediği Tablo 4’ ten anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, “örneğin merkezi sınavlarda başka okulda olmayan sadece bizim okulda olan sınav sorularıyla ilgili kitapçık oluşturuluyor ve öğrenciler bir şans veriliyor soru türlerini görmeleri amaçlanıyor. Yönlendirme sınavlarına hazırlık maksadıyla güzel bir uygulamadır. Bu soruları dağıtın deniyor, ya da fotoğraf çekimi yapılacak benim 9 sınıfım var bütün çocukların sınıflarını ben nereden bileyim çocukları fotoğraf çekimine getirmek gibi. Birkaç kez duyuru kâğıtları dağıtma gibi (G.O.(5)).” Özellikle kimin yapacağı belli olmayan müdür yardımcılarını veya okul sekreteri, hizmetliler üzerinden yürümesi gereken işler bizim üzerimize kalıyor şeklinde kendini ifade etmiştir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Bir görevde net bir ifade yoksa mesela sorumluluk Türkçe

öğretmeninin diye yazmıyorsa o görev hemen rehberlik servisine veriliyor. Korunmuyoruz gibi geliyor bana. Böyle görevler bizim asıl işimizden daha önemli imiş gibi geliyor bize o görevi verenlere (G.LO.(2)).” Şeklinde kendini ifade ederek bir çaresizlik içerisinde olduğunu ve yıldığını ifade ederek, verilen görevlerin mesleklerine saygısızlık olduğunu düşünmektedir. Diğer bir rehber öğretmen ise, “Mesleğimin ilke ve niteliklerine uygun olmayan görevlerin bazen benden beklendiği, bu görevlerin verilmeye çalışıldığı oldu(G.İ.(4)).” Ne tür görevlerdi bunlar açar mısınız? “KKTC deki ilkokullarda rehber öğretmenleri görev tanımları yapılamadığı için okuldaki ilk günlerimde benden beklentiler farklıydı. Daha önceki dönemlerde haftanın birkaç günü okula gelen özel eğitim öğretmenin yaptığı işler benden beklendi. Okul müdürü de bu beklenti içindeydi. Kendisine özel eğitim öğretmenin niteliklerini taşımadığımı anlattım (G.İ.(4)).” Sonrasında neler yaşandı? “Okulda öncelikle sınıf öğretmenleriyle görüşerek sınıflarındaki öğrencilerin durumunu dinleyeceğimi; sınıf listeleri üzerinde kabaca bir değerlendirme yaparak belirlediğim öğrencilerle görüşmeler yapacağımı anlattım. Görüştüğüm öğrencilerin gelişimi konusunda sınıf öğretmenleriyle işbirliği yapacağımı anlattım. Okul müdürü tamam hocam bir başla bakalım diyerek kabul etti (G.İ.(4)).” Beklentilerde bir farklılık oluştu mu? “Sınıf öğretmenleriyle birlikte belirlediğim öğrencilerle görüşmeye başladım. Okulda öğrenciler arasında pek tanınmadığım bunun yanında rehberliğin ne demek olduğuyla ilgili bilgilerinin olmadığından hareketle öğretmenlerin bazı derslerini alarak kendimi ve rehberliği sınıflarda anlatmaya başladım. Okul müdüründen izinle ve sınıf öğretmenlerinin uygun saatlerinde girdiğim dersler ilk haftanın ardından her şubeye haftada 1 ders saati olacak şekilde programa bağlandı. Böylece her gün 2 saat derse giriyordum. Yani mesleki ilkelerin dışında bir görev almış oldum. 3 ay bu şekilde çalıştıktan sonra 2.dönemin başında okul müdürümün yanına giderek artık öğrencilerin beni ve rehberlik servisini tanığını bu nedenle 2.dönem derslere girmek istemediğimi anlattım. Sen derse girdiğinde öğretmenler boşa düşüyordu alıştırdın onları dedi. Ben de durumu anlattım anlayışla karşıladı ve öğretmenler odasında konuyu anlattı. Birkaç öğretmen daha sonra yanıma gelerek tepki gösterdiler bazıları da nedenini sordular. Ben de bu öğretmenlere kaygılarımı ve mesleki gereklilikleri anlattım. Artık derslere girmiyorum. Rehberlik servisine öğretmenlerin bilgisi dâhilinde ve desteklerini de

olarak öğrencilerle görüşüyorum. Özel öğrenme güçlüğü olan 4 tane öğrenci var. Bu öğrencilere özel eğitim desteği vermesem de her gün 20 şer dakika görüşüyorum (G.İ.(4))." Bu tür görevler nasıl engel olduğunu ve verdiği mücadeleyi anlatmıştır.

4.Boyut: Çatışmalarınızda İşinizi Tamamen Veya Kısmen Yapmanızı Engelleyecek Şiddet İçeren Durumlarla Karşılaştığınız Oluyor mu? Örneklendirerek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın dördüncü sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-4' de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 5. Çatışmalarınızda işinizi tamamen veya kısmen yapmanızı engelleyecek şiddet içeren durumlarla karşılaştığınız oluyor mu? Örneklendirerek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Sözel saldırı, baskı ve tehdit edildim	4	14,81	23	85,18
Mevzuat böyle yapacak bir şey yok denildi	5	18,51	22	81,48
Ses tonu yükseldi kaba ifadeler kullanıldı	5	18,51	22	81,48
Yetkiler kullanılarak uymaya zorlandım	5	18,51	22	81,48
Düşüncelerime değer verilmedi	9	33,33	18	66,66
İletişim kesildi	4	14,81	23	85,18

Sözel Saldırı, Baskı ve Tehdit Edildim: rehber öğretmenlerin %14,81' inin yaşadıkları çatışmalarda sözel saldırı ve baskıya uğradıkları, % 85,18' inin ise böyle bir durumla karşılaşmadıkları Tablo 5' ten anlaşılmaktadır. Bu konudaki rehber öğretmen görüşleri şu şekildedir, "*zorbalıkla karşı karşıya kaldım ve benimde zorbalığa başvurduğum oldu yani. Örneğim bir öğrenci ile ilgili, yönetici bir öğrencinin odama gelmesinden rahatsız oluyordu çünkü geldiği zaman çok rahat bir*

öğrenciydi arkadaşça konuşmak isterdi erkek bir öğrenciydi. Şirret davranışları vardı, kavgacıydı ve biz onu o şekilde yanımıza çekebildiğimiz için mutluyduk. Ama rahat davranıyordu bizim yanımızda biz onu uyarıyorduk ama bunlar gözlemlendi ve söyleyin artık odanıza gelmesin dendi. Ona yerini bildirin sonuçta siz bir öğretmensiniz denildi biz psikolojik danışman olduğumuzu söyledik karşılıklı inatlaşmalar oldu. Daha sonraları ne anlattığını sordular bana bende içeriğin gizli olduğunu söyleyerek anlatmadım. Bunun üzerine öfkeleniler masaya kalem attılar bağırıldı çağırıldı bana. Daha sonra orada görev yapan arkadaşlardan öğrendim benim işbirliğine yaklaşmadığım söylenmiş arkadaşlara (G.L.O.(2)).” Bir takım mesleki ilkelerin anlaşılmayarak kendisi ile idareciler arasında çatışma yaşandığını yaşanan çatışmalardan sonra okul değişikliği yaptığını buna rağmen arkasından dedikoduların devam ettiğini ifade etmektedir. Buna benzer durumlara diğer rehber öğretmenlerde şahit olduklarını belirtmişlerdir. Buradan şu sonuç çıkarılabilir bir takım mesleki hassasiyetlerin iyi bilinmediğini veya bu hassasiyetlere dikkat edilmediğinde mesleği icra eden kişilerin zor durumda kaldığı sonucuna ulaşılabilir. Diğer bir rehber öğretmen ise stajyerlik döneminde müdür yardımcısı tarafında tehdit edildiğini şu şekilde ifade etmektedir, ” Asaletim onaylanmadan önceki dönemde az önce bahsettiğim müdür muavini tarafından tehdit edilip üstü kapalı bir şekilde baskı altına alınmaya çalışıldım(G.L.(2)).” Müdür muavinin stajyer öğretmen olmasından dolayı kendisinden farklı alanlarda faydalanmak istediğini bunun bir yıldırma çalışması olduğunu belirtmektedir.

Mevzuat Böyle Yapacak Bir Şey Yok Denildi: rehber öğretmenlerin%18,51’ inin okulda yaşadıkları çatışmalarda mevzuat böyle yapacak bir şey yok ifadesi ile karşılaştıkları %81,48’ inin ise böyle bir cevapla karşılaşmadıkları Tablo 5’ten anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, “2,3 sene önce ilk kez ders verildiğinde derse girmek istemediğimizi ve bunun nedenlerini detaylı bir şekilde anlattık. Ama aldığımız cevap öğretmenler yasasındaki rehber öğretmenin kaç saat derse girmesi gerektiği ile alakalı oldu, siz girin zaten alanınıza yakın dendi (G.L.(4)).” Yaşadıkları çatışma neticesinde öğretmenler yasası önlerine engel olarak çıkarıldığını belirtmektedir. Benzer durumlar görüşme yaptığımız tüm rehber öğretmenlerin kafasında soru işareti oluşturabilmektedir.

Ses Tonu Yükseldi Kaba İfadeler Kullanıldı : rehber öğretmenlerin %18,51' inin okulda yaşadıkları çatışmalarda ses tonu yükselerek kaba ifadelerle karşılaştıkları %81,48' inin ise böyle bir cevapla karşılaşmadıkları Tablo 5'ten anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, "*Eski müdürüm sesini yükseltirdi bende dediklerinin tam tersini yapardım. Örneğin hocam 5 dakikadan fazla gecikmeyin dediğinde 10 dakika gecikirdim. Daha sonrada tarzını öyle olduğu öğrendim ama yine de bana öyle davranmaya hakkı yoktu (G.ML.(1)).*" Uygunsuz durumlarla karşılaştığında yıldıgını ve istemsiz davranışlar içerisinde girebildiğini söylenenin aksini yaptığını ifade etmektedir. Eğinli ve Bitirim (2010) Kurban, aktörün sürekli karşı karşıya kaldığı sıkıntı verici bir insan haline gelmeyi hedefleyerek; akıl vermek, yanlış bulmak, hatırlatmak, sözlü yanıtlar vermek gibi eylemlerde bulunma yoluyla gerginliği arttırmaktadır. Bu durum bazı idarecilerin karşısındakine dediğini yaptırabilmek adına yıldırıcı davranışlar içerisinde değerlendirilen yüksek ses tonu ile emredici hitaplarda bulunabildiğini aklı getirmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, "*kaba ifadeler kullanılıyor müdürümüzün gerçi o ifadelerini severim, kaba ifadeleri olan müdür yardımcılar da var (G.O.(2)).*" Şeklinde görüşlerini dile getirerek bazı kaba ifadelerin söyleyiş tarzına göre, kişiye göre farklı anlaşılabileceğini dile getirmektedir.

Yetkiler Kullanılarak Uymaya Zorlandım: rehber öğretmenlerin %18,51' inin okulda yaşadıkları çatışmalarda yöneticiler tarafından yetkiler kullanılarak uymaya zorlandığı %81,48' inin ise böyle bir zorlamayla karşılaşmadıkları Tablo 5'ten anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, "*Benim bakanlıkla bir sorunum oldu yılsonun da rapor hazırlamakla ilgili. Geri dönüş gelmiyor diye biz birkaç arkadaş farklı okullardan yılsonu faaliyet raporu vermeme kararı aldık. Bu karar üzerine tehdit edildik. Mayıs ayında kasım ayına kadar sürdü bu çatışma ve sizinle görüşeceğiz gibilercesinden tehdit edildik. 6 ay falan sürdü olumsuz etkilendim. Süreç içerisinde fazla cesur davrandık ve göndermiyoruz dedik müdürümüze ve bize dendi ki sebebinizi yazılı olarak bize bildirin. Biz de sebebimizi söyledik konu daire müdürümüze ulaştı daire müdürümüz sebebini sordu. Göndermemiz gerektiğini söyledi bizde okulun son iş günü raporu hazırlayıp gönderdik, göndermemize rağmen sorgulandık. Bizim durumumuzu duyan arkadaşlar bizden daha sonraki tarihlerde yolladı raporları. Ama buna rağmen*

müdürümüz ve biz sorgulandık. O dönem tam hükümet değişimi dönemiymiş siyaset girdi işin içerisine sol görüş sağ görüş diye bizim aramızda sol görüşten arkadaşlar vardı, eski hükümette çok önemli bir düzeyde görevi olan birinin kızı vardı içimizde o bize de dedi siz benim yüzümden sorgulanıyorsunuz bende bunun böyle olduğuna inanıyorum. Tamamen tepkimizin siyasi olduğu düşünülüyor ve biz en üst yetkili müsteşar tarafından çağrıldık bir şekilde rencide edildik siz kimsiniz nesiniz neye dayanarak böyle davranıyorsunuz diye suçlanarak rencide edildik. Biz orada böyle yetiştirilmediğimiz bazı şeylerin eksik olduğunu ifade ettik, ama netice anlaşılmak istenmedi, PDRAŞ amiri ile kutuplaştık bizi yanlış anladı yaptıklarımızı tepkimizi şahsına aldı beni istemiyorlar bu koltukta gibi düşündü. Özetle mesleğimizle alakalı eksiklikleri dile getirmeye çalıştık, onlarda susun oturun tamamdır, ağzınızı açmayın şeklinde bir ifade de bulundular bize. Bu durum baya etkiledi çünkü daha titiz çalışırken yıldı. Kendini ifade eden bir insandım ama susturuldu. Bu durum karşısındaki olumsuz etkilendim ve etkisi devam ediyor. O insanı gördüğümde hala farklı düşünceler aklımdan geçiyor (G.O.(4)).” Şekilde kendini ifade ederek iyi niyetle başlatılmış bir görüşmenin çatışmaya dönüştürüldüğü ve yıldırdığını ve uyma davranışı sergilemeye zorlandığını buna rağmen çatışma durumu sonlanana kadar rahatlayamadığına dikkate çekmiştir. (Tınaz, 2008)Yapılan araştırmalar yıldırmanın çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü ancak yıldırmanın çatışmadan hemen sonra, bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Yaşadığı çatışma neticesinde rehber öğretmenin durum düzelene kadar tedirgin olduğunu ifade etmesi yukarıdaki durumla benzeşmektedir.

Düşüncelerime Değer Verilmedi: rehber öğretmenlerin %33,33’ü yaşadıkları çatışmalarda düşüncelerine değer verilmediğini düşünmektedir. Bu konudaki rehber öğretmen görüşleri şu şekildedir, “Şiddeti zorbalığı nasıl tanımladığınıza bağlı fiziksel şiddet olmadı. Okulumuz çok kalabalık olmasından kaynaklanan sıkıntılar, ama bizim meslek erbabı olarak yapmamalıyız bunları, diyerek ortaya koyduğumuz fikirlerimiz değer görmedi. Hedeflediğim çalışmaları yapmam engelledi. Durumun sürekli olması can sıkıcı ne zaman sona ereceği belli değil beni olumsuz etkiliyor dolu da götürsen aynı boş da götürsen aynı (G.O.(3)).” Akdemir ve Mansur (2008)’ de Bir davranışın psikolojik yıldırma davranışı olarak

nitelenebilmesi için devam süresinin ve sıklığının önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Dolayısıyla yıldırmanın oluşumunda olumsuz eylemlerin belirli bir sıklıkla tekrarlanması, bu eylemlerin uzun süreli olması ve ortada bir güç dengesizliğinin bulunması önemlidir. Burada katılımcı belirsizliğin ne zaman sonuçlanacağını bilememektedir, belirsizliğin yasadan kaynaklanması ve yöneticiler tarafından uygulanıyor olması güç dengesizliğine işaret etmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, *"evet oluyor bunlar bazen fikirlerime değer verilmediğini düşünürüm her zaman değil ama yani dinleniliyoruz, çatışmalarımızda karşı taraf bizi dinler ama bu birazda bilgisizlikten kaynaklandığını düşünüyorum. Yani mesleki olarak kendimizi tanıtımadığımızdan kaynaklanıyor. Bu yapılanlar bilinçli olarak yapıldığını zannetmiyorum, o kadar büyük bir zorbalığa da maruz kalmadım açıkçası. İşin en kötüsü çatışmalardan kurumun yararına sonuç çıkmadı daha çok biz uyma davranışı sergilemek zorunda bırakıldık (G.O.(6))."* Çatışmaları neticesinde fikirlerinin önemsenmediğini belirtmektedir.

İletişim Kesildi: rehber öğretmenlerin yaşadıkları çatışma neticesinde %14,81' nin iletişimlerinin yöneticiler tarafından kesildiği Tablo 5' ten anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, *"Özgül öğrenme güçlüğü (disleksili) bir öğrenci ile alakalı durum veli endişeliydi öğrencisinin sınıf tekrarı yaptırılmasını istemiyordu raporlu bir öğrenciydi. Sizde bilirsiniz ki disleksili öğrenciler diğer öğrencilerin aldığı diplomayı alma hakkına sahiptir. Dolayısı ile bir takım tedbirler alınarak aynı yaşlıları ile birlikte eğitime devam etmeli. Sorular onun cevaplamasını kolaylaştıracak şekilde olmalı eşleştirmeli sorular olmalı, çok tan seçmeli sorular olmalı. Bunu gündeme getirdik bu çocuğu aslında isminin öğrenme güçlüğü yaşayan öğrencilerle aynı listede olmaması gerektiğini dikkate getirdik. Bu durumdan öğretmenlerin haberinin olmadığı ve normal sınavlara alınarak değerlendirilmeye tabi tutulduğu gündeme getirildi. Hâlbuki ben o öğrencinin ismini saklı tutmak istedim sadece o öğrencinin dersine giren öğretmenlere bilgi verdim. Listedeki öğrencinin ismini kapattım diğer öğretmenlere alınması gereken önlemlerle ilgili kâğıt dağıttım. Listedeki öğrencinin isminin bulunmaması sorun teşkil etmemeliydi. Ama idareye göre burada listeye o çocuğun ismini biz yazmadık, çok büyük bir hata yapmışız gibi değerlendirildi. Ve suçlama geldi çocuğu korumak adına yapmış olduğumuz bir önlem bir eksiklik*

olarak görüldü ve suçlandım. Bana şahsıma siz çok büyük bir hata yaptınız bundan sonra böyle hatalar yapmayın şeklin de sözel bir uyarı geldi. Akabinde ise iletişim kesme mesela şuan rehberlik servisleri içinde sadece benim odamda telefon vardır telefonu çaldırmak yerine diğer arkadaşlarla haber gönderme, benimle alakalı konularda dahi onlarla irtibat kurma gibi bir şey oldu buda tabi ister istemez motiveyi düşürdü ve hala devam ediyor (G.L.O.(3)).” Davenport (2003) yıldırma davranışlarını beş gruba ayırır; 1. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme (sözün kesilmesi, azarlanma, yersiz, orantısız sürekli eleştiri ve benzerleri) demektir. Yapılması gerekeni yaptığı halde iletişim kesilmesi ve çekincelerinin dikkate alınmaması rehber öğretmen yıldırıldığını düşündürmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Bu okulda yaşadığımız çatışmalardan sonra alanımızla alakalı toplantılar olduğunda biz e haber verilmiyor. Bizim çok sosyal olmamız lazım faaliyetlerin içerisinde olmamız lazım ama bize bilgi verilmiyor, biri gelip sizde şöyle bir çalışma olmuş dediğinde haberim yoktu demek etkiliyor beni. Bu konuda uyarılamamıza rağmen durum değişmiyor. Zararlı alışkanlıklarla alakalı Girne bölgesinin merkezi okulu olduğumuz için çalışma yapıldı diğer okulların katılımıyla bize haber verilmedi. Has bel kader başka bir öğretmen den öğrendik sizin okula seminere geliyoruz dediklerinde öğrendim. Ve ben tepki olarak gelmedim seminere. Ben rehber öğretmen olarak sosyal bir alanda çalıştığım için bunlara haber verilmeli birilerinin yetkisinde olmamalı (G.O.(4)).” Yaşadığı çatışmaların büyütülerek iletişimin kesildiği ve alanı ilgilendiren bir konuda haberdar edilmeyerek yıldırılmaya çalışıldıklarını düşündüğünü, bu durumun çalışma hayatını olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Farklı bir yaklaşımla karşılaşan rehber öğrenmen ise görüşlerini şöyle ifade temektedir. “Sadece öğrencilerle ilgili müdürümüz öğrencileri dövmeyi bir çözüm yolu olarak görüyordu onunla çok çatıştığımız oldu yani öğrencilere şiddet uygulamaması gerektiğini anlatmaya çalıştım. Ve bu durumun önüne geçebildiğimi düşünüyorum. Müdürüme yaptığı davranışın yanlışlığını ifade edebildiğimi düşünüyorum (G.L.(6)).” Yaşamış olan çatışmayı öğrenci yararına çevirebildiğini belirtmektedir.

5.Boyut: Yaptığınız İşlere Yönelik Olumsuz Eleştiriler Alıyor Musunuz?
Bu Gibi Durumlarla Hangi Sıklıkla Karşılaşıyorsunuz?

Araştırmanın beşinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-6' de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 6. Yaptığınız işlere yönelik olumsuz eleştiriler alıyor musunuz? Bu gibi durumlarla hangi sıklıkla karşılaşıyorsunuz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Olumsuz eleştiri alıyorum	21	77,77	6	22,22
Sıklıkla olumsuz eleştiri alıyorum	2	7,40	25	92,59

Olumsuz Eleştiri Alıyorum: rehber öğretmenlerin %77,77' si nin yaptığı işlere yönelik olarak olumsuz eleştiriler aldığı, %22,22' si nin ise olumsuz eleştiri almadığı, rehber öğretmenlerin %7,40' nın sıklıkla olumsuz eleştiri aldığı. %92,59' nun ise olumsuz eleştiriye sıklıkla maruz kalmadığı Tablo 6'dan anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, "Karşılaşıyorum, karşılaştığımda da duymuyorum. Ne yaptığımı biliyorum ve bunu çevremdekilerin bildiğini de düşünüyorum konuşmak adına söylenen şeyler onlar önemsemiyorum (G.O.(8))." Şekilde düşüncelerini dile getirerek eleştirileri önemsemediğini belirtmiştir. Diğer bir rehber öğretmen ise, "Yaptığım işlerle ilgili çok fazla olumsuz eleştiri almıyorum. Bazı öğretmen arkadaşlar, özellikle sınıf ortamında sorun çıkaran öğrencilerin benimle görüştikleri halde davranışlarının değişmediğinden bahsediyorlar. Ben çocukların davranışlarını değiştiremeyeceğimi, onların sorunlarını onlarla birlikte anlamaya, çözümler bulmaya çalıştığımı anlatıyorum, çocukların problemlerinin birçok etkenden kaynaklandığından (ailesel, maddi, hedefsizlik, arkadaş seçimleri, vb) bahsediyorum dolayısıyla çözümün hemen ve kolay bir şekilde olmayacağını anlatınca da rehberlik servisinin çok fazla işe yaramadığını düşüncesine kapıldıklarını fark ediyorum (G.O.(9))." Diğer öğretmenlerin hızlı çözümler istemelerinin kendisini sıkıntıya soktuğunu ve bunun neticesinde değersizlik duyguları yaşadığını ifade etmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, "Bana sürekli farklı işler verildiği için rehberlik anlamında yaptığım işleri azalttım.

Beni kötü girişimcilik öğretmeni olduğum için mi eleştirecekler, kötü nöbet tutuyorsun mu diyecekler, mesela nöbet olayı ben 15 yıllık öğretmenlik hayatım boyunca Kıbrıs'a gelene kadar hiç nöbet tutmadım. Eski müdürümü sevmediğimi söyleyebilirim ona karşı iyi değilim. Onu verdiği işleri gelişigüzel yaptım. Eleştiriler umurumda değil (G.ML.(4))." Kızgınlığını ve kırgınlığını ifade ederek eleştirileri dikkate almadığını belirtmektedir. Farklı bir bakış açısı getiren bir rehber öğretmen ise, *"Bazen alıyorum çünkü öğrencinin savunmasını yapar konumda değerlendiriyorlar öğretmen arkadaşlar ve idareciler öğrencinin ceza almasını istemeyen konumda görüyorlar beni. Sonra açıklıyorum cezanın da önemli olduğunu söylüyorum öğrenci yaptığı işin sorumluluğunu almıyorsa mutlaka cezalandırılmalı diye düşünüyorum. Disiplin kurulundan öğrencilerin ne sebepten disipline sevk edildiğini öğrenmek istiyorum ve talep ediyorum (G.ML.(4))."* Öğrencilerin avukatlığını yaptığını düşünen yönetici öğretmenlerin bu tutumunu anlayamayıp eleştirdiklerini dile getirmiştir. Başka bir rehber öğretmen görüşü, *"Evet, olumsuz eleştiri aldığım oluyor. Küçük bir şey olduğunda yönetici tarafında sorulu görülebiliyoruz. Sürekli görüşme yapıyorsun odada kapalıysın gibi eleştiriler olunca görüşme yapmayı seven ve daha çok görüşme ağırlıklı çalışan bir rehber öğretmen olmayı bıraktım ve kapı açık görüşme yapmaya başladım (G.LO.(2))."* Eleştirilerden yılan Rehber öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından yapılan eleştirilerin etkisi ile rehberlik ve psikolojik danışma ilişkisinin "danışana saygı" ilkesini bir kenara bırakabildiğine bir örnek oluşturmaktadır. Yıldırım (2010) müdürler tarafından mesleğe yönelik yıldırma davranışları öğretmenlerin olumsuz yönde etkilediği görülmüştür demektedir. Rehber öğretmenin yaşadıkları bu olguyu destekler niteliktedir. Diğer bir rehber öğretmenin görüşü, *"Almıyorum. Ama mesela daha önceki çalıştığım kurumda rehber öğretmenlerle ilgili dedi kodu tarzında söylentiler bir öngörü vardı odalarından dışarı çıkmadıkları ve çalışmadıklarına dair. Ben bu öngörüü ve dedikoduyu çalışmaya başladıktan sora yıktığımı düşünüyorum (G.L.(6))."* O okul da daha önce çalışan rehber öğretmenlerle ilgili eleştirileri nasıl yıktığını, eleştirilere hak verircesine dile getirmiştir. Özellikle öğretmenler tarafından eleştirildiğini düşünen bir rehber öğretmen ise, *"Öğrencilerle nasıl iletişim kurulması gerektiği konusunda bir seminer vermek istediğimde bazı öğretmen*

arkadaşların sen mi bize nasıl davranacağımızı öğreteceksin diyerek daha ne anlatacağımı dinlemeden eleştiride bulunmalarına şahit oldum ama bunlar bütün arkadaşlar değildi (G.O.(10)).” Öğretmenlerin birtakım eksikliklerini düzeltme yolunu tercih etmediğini ve kırıncı olabildiklerini dikkate getirmiştir. Başka bir rehber öğretmen ise, “Bazen sanki işimi benden daha iyi bilip de bunu böyle yapman gerekirdi bu çocuğu daha fazla görüşmeye alman gerekirdi, gibi imalar yaptıklarını. Bu çocuk geçen gün ağlıyordu. Nasıl farkında olmadınız görüşme yapmadınız mı, gibi. Her şeyi fark etmemi beklerler ama şunun farkında değiller ben her zaman o çocuğu takip edemem (G.O.(2)).” Görüşlerini bazen diğer öğretmen arkadaşların rehber öğretmemelerin her şeyi fark etmeleri gerektiğini ima ederek eleştirel yaklaşabildiklerini dile getirmiştir. Aldığı eleştirileri yıkıcı olarak niteleyen bir rehber öğretmen ise, “Bazen yıkıcı eleştiri alıyorum. Görüşme yaptığım öğrenci öğretmenler tarafından bilindiğinde ben öğrenciyle görüşürüm, aşama kaydederim, güven veririm. Bazı öğretmenler gelir çocuğun yanında ya bu da adam mı olur ya şeklinde eleştirir, ya da çocuk olmasın, öğretmenler odasında bana söylesin o şöyle olmaz böyle olmaz ardından da bir süre önce yaptığı yanlışlığı anlatır öğrencinin işte benim olumsuz değil de yıkıcı eleştiri diye düşündüğüm eleştiriler bunlar. Zaman zaman karşılaşırım bu durumla, ümit var olunuz efendim derim geçiştiririm, bilmiyorum ama belki de o öğrenciye daha önce bir iki telkin de bulunmuştur da başaramamıştır, yılmıştır, tükenmiştir o yüzdendir belki de o yüzden onun durumuna düşmemek için yılmam, daha da hırslanırım. İşimi başarmaya odaklanırım (G.İ.(4)).” Bu durumu yıkıcı olarak nitelemekte ve kendisini daha hırslandırdığı dile getirmektedir.

6.Boyut: Yaptığınız Çalışmalarda Mesleki Olarak Sorgulanıp Haksız Eleştiriler Alıyor Musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın altıncı sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-7’ de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 7. Yaptığınız çalışmalarda mesleki olarak sorgulanıp haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Mesleki olarak sorgulandım	12	44,44	15	55,55

Mesleki Olarak Sorgulandım: rehber öğretmenlerin %44,44' ünün yaptıkları çalışmalarda mesleki olarak sorgulandıkları %55,55' nin ise böyle bir sorgulamaya maruz kalmadıkları Tablo 7' den anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri, *"Yaptığım çalışmalarla ilgili eleştiri alıyorum ama çok fazla değil, aldığım eleştirilerde insanların alanımızı çok fazla bilmemesinden kaynaklanan eleştiriler oluyor, bunlar çalışmıyorlar oturuyorlar gibi, ama yani çok da rahatsız edici değil. Daha çok bir şeyler beceremiyorlar çözemediler edemediler gibi eleştiriler oluyor. Öğretmen arkadaşlar bazen kendi çıkarları yolunda gitmediği zaman eleştirilerde bulunuyorlar, benden ders almadı falan gibi, eleştiriler önemsiz görüyorum bunları. Bunlar sistemli bir şekilde düşünülmüş yapıldığını sanmıyorum. Ara sıra arkamızdan konuşularak dedikoduya dönüşebiliyor bunlar. Sorgulama değil sanki düşüncelerim biraz karışık bu konuda(G.O.(4))."* Sorgulamadan daha çok yapılanların eleştiri olduğunu düşünüyor. Diğer bir rehber öğretmen ise, *"Tabi zaman zaman oluyor, bir olayla ilgili yakın zamanda oldu bir arkadaşım bana dedi ki rehberlik servisi işlemiyor bu okulda. Nedenini sordum sebep olarak bana bir öğrencinin rahatsızlığını ona bildirmemişim onu söyledi. Sorgulama oluyor yaşıyoruz bunları bazen kaç saat dersiniz var gibi, ooo 8 saat dersin oturuyorsun gibi kıskançlık ifade eden diğer görevlerimizi ciddiye almayan yaklaşımlar oluyor (G.L.(4))."* Rehber öğretmenin ders saatinin az olmasından dolayı kıskançlıkla karışık sorgulanma davranışları ile karşılaştığını dile getirmektedir. Rehberlik servisinde fazla vakit geçirdiği düşünülen bir rehber öğretmenin görüşlerini, *"Odada kapalıysın bir sürü sorunlu öğrenci var hani nerede bu düzlen öğrenciler gibi eleştiri alınca müdür yardımcısından yaklaşık 3 ay geçti bunu üzerinden ve bende bir karar aldım istediklerini yapıp daha az görüşme yapmaya başladım. Verdikleri her angarya görevleri yapmaya başladım ve zaman kaldıkça görüşme yapıyorum. Öğrencilere faydalı olmak yerine yöneticileri mutlu etmeye başladım(K.L.O.(2))."* Dile getirerek yılma davranışı sergilemiştir. Benzer bir durumla karşılaşan başka bir

rehber öğretmen ise farklı yaklaşım sergilemiştir, “*Hala daha rehber öğretmenin ne iş yaptığını bilmeyen gereksiz bulan yaklaşımlar ve eleştirilerdi. Hepsi için değil tabi bir iki öğretmen arkadaşın tavırlarıydı bu rehberlik servisinde fazla kalınca ne den bu kadar oda kalınıyor sanki işten kaytarmak gibi algılanma durumları vardı. Öğretmenler odasında fazla zaman geçirince neden serviste oturmuyor gibi ön yargılı yaklaşımlar oluyordu. Ama ben çalışma sistemini oturtunca ve arkadaşlarda beni tanıyınca bu ön yargılar kalktı. Bu tür şeyler yaşanırken insan huzursuz oluyor ve kendini mesleğini ispatlama çabası içerisine giriyor ister istemez. Rehber öğretmen yanlış algılanmasın istiyorsunuz önemini kavratmak istiyorsunuz, biz boş ders öğretmeni değiliz’ i ispatlamak istiyorsunuz (G.ML.(4)).*” Yaşadığı eleştirilerin onu kamçıladığını ve kendini ispat etme çabası içerisine soktuğunu belirtmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, “*Sorgulandığım oldu özellikle okul değişikliği yaptığı dönemlerde. Belki kişilerin tanımamasından kaynaklandı mesleğin ilk yıllarında yaşadığım bocalama dönemi. Mesela siz bunu niye yaptınız gibilerce sinden ilk yıllarımdı bu okulda pratik sanat okulundan gelmişim ortamı ve programı bilmiyordum. Örneğin öğrenci tanıma fişi gibi çalışmalarda siz neden girip yapmıyorsunuz gibi ters cevaplar aldım (G.LO.(6)).*” Şeklinde görüşlerin ifade ederek bu sorgulamalara mantıksal nedenler buluyordu. Denetmeninden aldığı eleştiriyi paylaşan diğer bir rehber öğretmen, “*Yaptığım çalışmalarla ilgili olarak haksız eleştirileri denetmenimden aldım. Şimdi burada kendisini eleştirmek istemiyorum ama üslubu çok sert rahatsız ediciydi. Kendimi aldığı maaşı hak etmeyen bir kişi gibi hissetmişim (G.O.(7)).*” Üsluptan kaynaklanan bir durumun kendisini mesleki olarak sorgulamaya götürdüğünü belirtmiştir.

7.Boyut: İş Ortamında Maruz Kaldığınız Saldırıları ve Baskıları Fiziksel, Ruhsal Sağlığınızı Ne Şekilde Etkiliyor, Açıklar Mısınız?

Araştırmanın yedinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-8’ de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 8. İş ortamında maruz kaldığınız saldırılar ve baskıları fiziksel, ruhsal sağlığınızı ne şekilde etkiliyor, açıklar mısınız?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Fiziksel sorunlar yaşarım	6	22,22	21	77,77
Ruh sağlığım etkilenir	7	25,9	20	74,07
Motivasyonumu kaybederim	13	48,14	14	51,85

Fiziksel Sorunlar Yaşarım: Rehber öğretmenlerin %22,22' sinin iş ortamında maruz kaldıkları saldırılar sonucunda fiziksel sorunlar yaşadıkları, %77,77' sinin ise fiziksel bir sorun yaşamadığı Tablo 8'den anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, *"Vallahi etkiliyor mesela benim yaz tatilinde şubat tatilinde sivilcem çıkmaz. Okul zamanı çok sivilcem çıkar ve doktora gittim ve bana stresten olduğu söylenildi. Bu durumu okula bağlayabilirim. Okula gelirken acaba acil işlerimi görüşmelerimi yapabilecek miyim acaba ek bir iş çıkacak mı gibi kaygılarım oluyor(G.L.O.(2))."* İş ortamında maruz kaldığı baskıların vücudunda sivilceler oluşmasına sebep olduğunu belirtiyor çünkü işe sürekli kaygı içerisinde geliyor. Yaşadığı sıkıntılardan dolayı mide problemleri yaşayan başka bir rehber öğretmen ise, *"Evet etkiledi müdür muavini ile yaşadığım stresli ortam midemi etkiledi gastrit reflü gibi mide problemi yaşadım. Okula gittiğimde talcid, rennie tarzında emme tabletleri almazsam midem rahatsız oluyordu (G.L.(2))."* Görüşleri bu şekilde dile getirmiştir. Başka bir rehber öğretmen ise, *"Fiziksel sağlığıma etki etmemesine çaba gösteriyorum. Baş etmeye çalışıyorum mesleğimin verdiği sağladığı artıları kullanmaya çalışıyorum(G.O.(3))."* Yaşadığı stres kaygılı durumlarla almış olduğu eğitimle baş etmeye çalıştığını dile getirmektedir. Benzer şikâyetleri olan bir rehber öğretmen ise görüşlerini, *"Tabi ki insan psikolojisi olumsuz manada etkileniyor. Bu da doğal olarak motivasyonumu ciddi manada etkiliyor. Bu durum sadece iş hayatıma değil günlük hayatıma da yansıyor. Moral bozukluğuna ve üzüntüye sebep olan bu durum, baş ve mide ağrısı, iştahsızlık gibi sorunları da beraberinde getiriyor(G.İ.(2))."* şeklinde dile getirerek saldırı ve baskılardan dolayı sadece fiziksel değil ruhsal olaraktan etkilenmiştir. Rehber öğretmenlerin okulda yaşadıkları baskı ve saldırılar onların fiziksel sağlıklarını etkilediği rehber öğretmenlerin kendi görüşleri ile anlaşılmaktadır.

Ruh Sağlığı Etkilenir: rehber öğretmenlerin %25,9' iş ortamında maruz kaldığı baskı ve saldırılardan dolayı ruhsallığının olumsuz etkilendiği, %48,14' nün ise iş ortamında maruz kaldığı baskı ve saldırılardan dolayı motivasyonunu kaybettiği Tablo 8' den anlaşılmaktadır. Bu konularda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir. *"Tamamen hayattan zevk alamaya başladım yaptığım işten zevk almıyordum. Her gün okula gelirken ben psikolojik danışmanım ama ben psikolojik danışmanlık yapamıcam diyerek insan hakları dersine giricem, girişimcilik dersine giricem diyerek geliyorsunuz. Bana farklı konularda haksızlık yapılacak korkusuyla geldim 2,5 yıl ve işyerinde mutsuzdum. Bir şeyler başaramadığınızı düşünüyorsunuz ve bu durum benlik algımı da olumsuz etkiledi. Düşünün bir zamanlar işini iyi yapan birisi olduğunuzu düşünüürken bir işe yaramadığınızı düşünüyorsunuz. Benim şimdiye kadar ki bütün başarılarımı unuttum. Kendimle alakalı iyi bir rehber öğretmen den kötü bir demokrasi öğretmenine döndüm, girişimcilik ben ticaret öğretmeni değilim başaramadım bütün bunlar keyfimi kaçırdı, günlük hayatımı olumsuz etkiledi evde ilk yarım saat moralim bozuk olurdu (G.ML.(1))."* Şeklinde duygu ve düşüncelerini anlatarak yaşadıklarının kendisinde değersizlik duyguları yaşamasına sebep olduğunu bununla birlikte günlük hayatını olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Başka bir rehber öğretmen ise, *"Ciddi anlamda etkilemedi ama sıkıntı verdi açıkçası, özellikle mesleğin ilk yıllarında artık dert etmiyorum, mesela nöbet olayını gözleme çevirmek zorunda kaldım kendimce yöntemler buldum. Gözcülük olayında da ben yine güler yüzümle giriyorum sınava çocukları tehdit etmiyorum hiçbir şekilde ama ders konusunda biraz sıkıntı yaşıyorum not verme olayı esas beni sıkıntıya sokuyor. Ona da yine diğer arkadaşla konuşup öğrencilere projelendirerek en azından sınav yapmadan proje ödevlerini öğrencilerle birlikte hazırlayarak çözmeye çalışıyoruz (G.L.(4))."* Baskılardan kurtulmak ve kendini rahatlatmak için her olaydan kendince iyi sonuçlar üreterek bahşetmeyi başardığı söylemektedir. Yaşadıklarını mesleğinin tam olarak bilinmemesine bağlayan bir rehber öğretme ise görüşlerini, *"Yaşadıklarım bana işimin olumsuz algılandığını ve değersiz görüldüğünü hissettiriyor. Yaptığım işin değersiz algılandığını gösteriyor, matematik öğretmenin 5 saat derse girmesi yeterli, ama bizde durum öyle değil ama bende her hafta kaç veli ile görüştüğümün kaç öğrenci ile görüştüğümün kayıtlarını tutuyorum. Her şeyi ben kendim görebiliyorum ama karşı tarafın bunu görüp algılayamadığında görüyorum.*

Yaptığımız çalışmalar erken sonuç veren hemen gözlemlenen şeyler değil bunun zorluğunu yaşıyorum. Ben yıllar içerisinde öğrencide meydana gelen değişimleri görebiliyorum ama görmek istemeyen görmüyor (G.O.(5)).” Dile getirerek mesleğini ve kendini kanıtlama çabası içerisinde olduğunu baskılardan olumsuz etkilendiğini söylemektedir. Baskıyı üzerinde daha fazla hissettiği zamanlarda yaşadıklarını başka bir rehber öğretmen şu şekilde, “Özellikle seçmeli dersler olduğu günler rahatsız oluyorum çok sorguladım bu durumu neden böyle oluyor diye. Cuma ilk dersim seçmeli derstir cuma sabah diğer günler olamasa bile okula 5 dakika geç kalıyorum bunu bilerek yaptığımı fark ettim seçmeli ders sabahı okula gelmek istemiyorum (G.O.(1)).” İfade ederek o günlerde istemsiz olarak okula geç kaldığını fark etmiştir. Yoğun çalışmayı seven bir rehber öğretmen ise, “Okula gelirken çok yoğun çalışmama rağmen okul gelme isteğimin azaldığını hissettim o dönemde. Okula gelmek istemiyordum acaba bu gün ne olacak beni anlayacaklar mı gibi sorularda dolayı huzursuz oldum. Çalışmalarım ile ilgili beni sorgulattı hatam olsun olmasın beni düşünmeye itti eleştirildiğim için belli açılarda acaba bunu yapsam eleştirilir miyim bunu yapsam iyi olur mu, yapmasan mı gibi motivasyonum düştü (G.ML.(3)).” Baskılardan dolayı kendini gözden geçirdiğini ve okula gelmek istemediğini ifade etmiştir. O zamana kadar yaptığı tüm çalışmaların kendine anlamsız gelmeye başladığı belirten bir başka rehber öğretmen ise, “ben işine aşırı bağlı biriyim yaşasın pazartesi diyenlerdenim. Ama şuanda çok severek gelmiyorum okula işte kendimi çok yıpratmadan çalışıyorum işimi yıprattığım zamanların aslında boş olduğunu düşünmeye başladım. Bütün emeklerim çöpe atılmış gibi geldi bana (G.LO.(3)).” Uğradığı baskı ve saldırı neticesinde yaşadığı hayal kırıklığını değersizlik duygularıyla birlikte dile getirmektedir. Çift taraflı baskıya uğradığını dile getiren bir rehber öğretmen ise, “derse girmem istendiğinde, çok huzursuz oldum, yanlış bir şey olduğunu bile bile yapmam isteniyordu. Derse her girdiğim zamanlarda da aynı şeyleri yaşıyordum. Bir müddet okula hiç gitmek istemedim, okuldayken hiç çalışmak istemedim ama büyükelçiliğin bana derse gir sözünden sonra rahatladım. Çünkü yapabileceğim bir şey yoktu. Mademki bana verilen görev buydu, mademki onlar bu yanlış yapmamı istiyordu, o zaman ben sadece bana verilen görevi yerine getiririm dedim ve rahatladım (G.İ.(3)).” Gereken mücadeleyi verdiğini güç yetiremeyeceğini anladığında kendisini uyma davranışı göstererek

rahatladığını belirtmektedir. Rehber öğretmenlerin iş ortamında maruz kaldıkları baskı ve saldırıların onları fiziksel ve ruhsal olarak etkilediği dile getirdikleri görüşlerden anlaşılmaktadır.

8.Boyut. Okulda Yaptığınız Faaliyetler Haksız Yere Eleştirilerek Yıldırılmaya Çalışıldığınız Oluyor mu? Bu Durumlarla Hangi Sıklıkla Karşı Karşıya Kalıyorsunuz?

Araştırmanın sekizinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-9' de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 9. Okulda yaptığınız faaliyetler haksız yere eleştirilerek yıldırılmaya çalışıldığınız oluyor mu? Bu durumlarla hangi sıklıkla karşı karşıya kalıyorsunuz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Yıldırılmaya çalışıldığınız oluyor mu?	6	22,22	22	77,77
Yıldırılmaya sıklıkla çalışılıyorum	2	7,40	25	92,59

Diğer boyutlarda rehber öğretmenlerin haksız eleştirilere uğradıkları kendi görüşleri yoluyla ifade edilmiştir Tablo 9 da uğradıkları haksız eleştirilerin yıldırma olup olmadığı konusundaki düşünceleri incelenmiştir.

Yıldırılmaya Çalışıldığınız Oluyor mu: rehber öğretmenlerin %22,22' sinin yaptıkları faaliyetlerin haksız yere eleştirilerek yıldırılmaya çalışıldıklarını düşündüklerini, %7,40' nın ise Yıldırılmaya sıklıkla çalışıldığını düşünmekte olduğu Tablo 9' dan anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, "Evet, şu şekilde bir durum oluyor zaten ne yapıyorsunuz ki bütün gün odalarınızda kapanıp kalıyorsunuz sürekli görüşme yaptığınız söylüyorsunuz ama okulumuzda problemlili öğrenciler bir türlü tükenmiyor siz ne yapıyorsunuz şeklinde (G.LO.(3))." Rehberlik servisinde fazla zaman geçirmelerine eleştirel yaklaşımlar sergilenerek yıldırılmaya çalışıldığını düşünüyor. Okul müdürüne ilettiği planladığı bir çalışmanın müdür ve öğretmenler tarafından nasıl engellendiğini dile getirerek,

“şiddet eylem planı ve travmayla ilgili görev dağılım yapmışım öğretmen arkadaşların benimle birlikte çalışmasını istedim ama öğretmenler benimle birlikte çalışmak istemediklerini, bunu tek başıma yapmam gerektiğini belirttiler. Müdüre ilettim müdür aman gelmesinler dedi ve benim şikâyetimi ayrıca öğretmen arkadaşlarda söyledi iki taraflı zor durumda bırakıldım. Arkasından okula yeni geldiğim için 50 piyango bileti verildi satmam için ama benim burada hiç çevrem olmadığını bile bile yaptılar bunu (G.ML.(1)).” Asıl yapması gereken bir çalışmada yalnız bırakıldığını ve kasıtlı olarak farklı görev verilerek yıldırılmaya çalışıldığını belirtmiştir. Verilen farklı görevler de ısrar edilerek mevzuattaki boşluklar kullanılarak yıldırılmaya çalışıldığını düşünen bir rehber öğretmenin düşünceleri, “Girilecek ders saatleri vardır zorunlu bu yıl bununla ilgili bakanlıktan yazı geldi. İşte rehber öğretmenlerini gireceği ders saatleri ile ilgili en az 8 en fazla 10 saat şeklinde. Liselerde rehberlik saati var ama ortaokullar da rehberlik saati yok. Bu yüzden ortaokullar da çalışan rehber öğretmenler farklı uygulamalarla karşılaşa biliyor. Bizim belli başlı yıllık plan içerisinde uygulamamız gereken etkinlikler var bu etkinlikleri idare tarafından boş derslerde yapmamız isteniyor bu durum da bizde sıkıntılar yaşıyoruz (G.O.(9)).” Şekilde dile getirip bakanlıktan gelen yazılarda belirsizlik varsa idarenin keyfi uygulamalar yaparak rehber öğretmenleri yıldırılmaya çalışıldığını düşündüğünü belirtmiştir. Maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının sistemli olduğunu düşünen bir rehber öğretmen ise, “bence tüm eleştiriler sistemli, farkında olunmadan yapıldığını düşünüyorum, çünkü herkes her şeyin farkında. Ama işine geldiği gibi hareket ediyor, planlıyor organize ediyor ve kulpuna uydurarak karşınıza çıkıyor (G.LO.(2)).” Şeklinde dile getirmiştir. Yıldırma davranışlarıyla nasıl başa çıktığını dile getiren bir rehber öğretmen ise, “Anlaşılamadığımı, yıldırılmaya çalışıldığımı hissettiğimde çok üzülüyordum, değersiz hissederdim kendimi keşke başka branştan olsaydım dediğim oldu. Ama yılsam da bir gün yıldım ertesi gün daha fazla hınçla devam ederim. Yılsam kime zararı var yani hani gelmeyeyim kaç gün yapabileceğim bunu kendimi anlatabildiğim yola anlatmaya çalışıyorum. Önyargıyı kırıp hareket etmek gerekiyor önyargıyı kırma noktasına geldiğinizde yılmamanız gerekiyor. Sizi karşınızdaki meslektaşınız kişilik olarak kabul etmediğinde mesleğe de bakışı değişiyor, değerli olduğu fikrini karşınızdakine verdiğimiz zaman o da kendini değerli görmeye başlıyor öyle olunca da direnci

kırıyorsunuz. Bir anda sizi kabul etmeye başlıyorlar(G.O.(6)).” Maruz kaldığı baskıları ve önyargıları hırsıyla ısrarla, ne yapmak istediğini anlatarak kaldırdığını dile getirmiştir.

9.Boyut: Yaptığınız Çalışmalarda Kişisel Yaşantınız Ön Plana Çıkarılarak Başarılarınız Görmezlikten Gelinip Haksız Eleştiriler Alıyor Musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın dokuzuncu sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-10’ da belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 10. Yaptığınız çalışmalarda kişisel yaşantınız ön plana çıkarılarak başarılarınız görmezlikten gelinip haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Başarılarım görmezlikten geliniyor	8	29,62	19	70,37

Diğer boyutlarda rehber öğretmenlerin kişisel yaşantılarının iş ortamında eleştirilip ön plana çıkarılıp çıkarılmadığına kendi görüşleri yoluyla değinilmiştir. Tablo 10’ da iş ortamında başarılarının görmezlikten geliniyor mu sorunun cevabı incelenmiştir.

Başarılarım Görmezlikten Geliniyor: rehber öğretmenlerin yaptıkları çalışmalar da %29,62’ sinin başarılarının görmezlikten geldiği, %70,37’ sinin ise böyle bir durumla karşılaşmadıkları Tablo 10’ dan anlaşılmaktadır. Bu konuda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir. “Yapılan eleştirileri haksız buluyorum zaten. Başarılarımız görülüyor ama görmezden geliniyor. Öğretmen arkadaşlarımız velilerimiz öğrencilerimizde olumlu eleştirilirken bunun idare tarafından görülmemesi veya duyulmaması mümkün değil. Takdir edilmiyor dolayısı ile benim daha çok idare tarafından takdir edilmediğimi ve yıldırılmaya çalışıldığımı görüyorum. Şahsen bana ve benim nezdimde rehber öğretmenlere karşı yıldırma çalışmaları olduğunu düşünüyorum (G.LO.(3)).” Başarılarının öğretmenler ve veliler tarafından takdir edildiğini ama idare tarafından kasıtlı olarak takdir edilmeyerek

yıldırılmaya çalışıldıklarını dikkate getirmiştir. Başarıların takdir edilmesinin kendisinden farklı beklentiler olduğunda evet demesine bağlı olduğunu düşünen bir rehber öğretmen. *"Bir kez hayır dediğinizde bütün yaptıklarımız sıfırla çarpılıyor. Her şekilde yanında oluyorsunuz ama bir kez olmadığınızda başarılarınız görülüyor (G.O.(5))."* Biraz sitemkâr bir dille görüşlerini belirtmiştir. Her şart altında takdir edilmenin de başarıları yok saymak olduğunu düşünen bir başka rehber öğretmen ise, *"Takdir ediyor ama müdürümüz herkesi takdir ediyor yani az yapsan da çok yapsan da her şart altında takdir ediyor buda bana ödül ve takdir edilme gibi gelmiyor. Yani bazen eksik çalışmaları gördüğümde o kişilerinde takdir edildiğine şahit oluyorum, müdür onu çok çalışıyor diye ifade ediyor acaba bendemi öyleyim sorusu geliyor aklıma. Emin olamıyorum. Başka bir okulda çalışırken takdir edildiğimi hissederdim ama bunu bana müdür söylemezdi ama hissederdim. Benden ilk fikir alması ile hissederdim bunu. Burada kendimi zurnanın son deliği gibi hissediyorum çünkü fikirlerim sorulmuyor, olumsuz bir şeyde söylenmiyor süpersiniz her şey yolunda deniliyor ama bana öyle gelmiyor. Şöyle açılım daha önceki çalıştığım okullarda öğretmen listesinde idarecilerden sonra ismimiz gelirdi, durum burada öyle değil. Burada önemsendiğimizi mesleki olarak hissedemiyorum ama daha önceki çalıştığım okullarda okul müdürü her toplantıda mutlaka bizi yanında tutardı(G.O.(4))."* Çalıştığı iki okul arasında kıyaslama yaparak başarılarının görmezden gelindiğini takdir edilmediğini belirtmektedir.

10.Boyut: Çalışma ortamında Görev Tanımınız Dikkate Alınmayarak Mesleğinizin İlkeleri İle İlgisiz İşler Verilerek, Gerçek Çalışmalarınıza Zaman Ayırmanız Engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın onuncu sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-11' de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 11. Çalışma ortamında görev tanımınız dikkate alınmayarak mesleğinizin ilkeleri ile ilgisiz işler verilerek, gerçek çalışmalarınıza zaman ayırmanız engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%
Görev tanımımız net değil dikkate alınmıyoruz	16	59,25	11	40,74
Mesleğimin ilkeleri ile alakası olmayan işler veriliyor	25	92,59	2	7,40
Gerçek çalışmalarımıza zaman ayırmamız engelleniyor	13	48,14	14	51,85

Rehber öğretmenlerin %59,25' görev tanımları dikkate alınmadığı, %92,59' na ise mesleğinin ilkeleri ile ilgisiz işler verildiği, %48,14' nün ise gerçek çalışmalarına zaman ayıramadığı Tablo 11' den anlaşılmaktadır.

Görev Tanımımız Net Değil Dikkate Alınmıyoruz: Mesleğimin ilkeleri ile alakası olmayan işler veriliyor "Nöbet görevi ve boş dersleri o kapsam da değerlendirebiliriz. İşin aslına bakarsanız derse girdiğinizde 1-0 yenik başlıyorsunuz PDR ilkeleri alt üst oluyor. Sınıf öğretmenlerinin yapması gereken birçok şeyi ben yapıyorum. İşbirliği yok bu durum gerçek çalışmalarına zaman ayırmamı engelliyor (G.İ.(1))." Rehberliğin ekip işi olduğunu hatırlatarak diğer paydaşların okulda kendisini yalnız bıraktığını, farklı görevlerde verilince gerçek çalışmalarını yapmadığını belirtmiştir. Okulda yaptığı mesleğin ilkeleri ile çelişen görevlerin daha önemli olduğu kendisine hissettirilen bir rehber öğretmen ise, "Bana ders görevi veriliyorsa mesleğin ilkelerinin dikkate alınmadığını gösterir. Bizim yaptığımız öğrenci görüşmeleri görüşmelerin gizliliği her şeyin önünde olmalı. Görüşmeyle dersim aynı saate gelmişse ben o derse gitmemeliyim çocuk o saat ağlayarak gelmişse sonra anlatsın denmemeli bana, ben diyemem ona gözyaşını sil yarım saat sonra gel diyemem. Ama bunlar oluyor en üst düzey tarafından oluyor daha çok baş muavinimiz tarafından oluyor. Bunlar inisiyatife bağlı olmamalı(G.O.(4))." Görüşlerini bu şekilde dikkate getirmiştir.

Mesleğimin İlkeleri İle Alakası Olmayan İşler Veriliyor: Boş derler gönderilme ile ilgili sıkıntılara dikkat çeken bir rehber öğretmen, "Boş derslerle ilgili sıkıntılar yaşıyoruz ben mesela planlı çalışmayı seviyorum zümre arkadaşlarımda

öyle. Rehberlik saatleri olmadığı için boş dersleri planladığımız etkinlikler için kullanmak zorunda kalıyoruz ama bazen üst üste 7/A sınıfının boş dersi denk geliyor ama ben o etkinliği orada daha önce yaptığım için farklı etkinliğe geçmem lazım bu sefer tüm yedilerde aynı etkinlikte devam sağlamıyor. Yeterli hazırlığım olmuyor bazen. Müdür son saatlerdeki boş dersler sizlere verilsin ama hayır deme hakkınızda var şeklinde bir yaklaşım sergiledi. Boş saatleri canlı etkinlik yapabileceğimiz fırsatlar olarak kabul etmek zorunda kalıyoruz müfredatta etkinlik saati olsa boş dersler konusunda dik duruş sergileyebiliriz. Ben etkinlik yapmayı seviyorum ama boş derste öğrenci bizi boş derslerine engel olan öğretmen olarak algılıyor (G.O.(5)).” Planlamada rehberlik etkinliklerini yapabilecekleri uygun saatler olmadığı için zorlandığını ve severek yaptığı rehberlik etkinliklerine vakit ayıramadığını belirtmiştir. Bu konuda öğretmenler yasasının kendilerini zor durumda bıraktığını düşünen bir rehber öğretmen ise, ”Görev tanımımız net değil. Öğretmenler yasasında rehber öğretmenin PDR görevleri yanı sıra 8-10 saat derse girmesi gerektiği yazılıdır. Yine aynı yasada öğretmenlerin nöbet görevinin olduğu belirtilmektedir. Rehberlikle ilgili tüzükte ise rehber öğretmenlerin hangi görevleri yapamayacağı belirtilmemektedir. Sıkıntının birçoğu bu yasadan ve tüzükteki eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Doğal olarak ilgisiz görevlerde yaptırılmaktadır. Dershanelerin ilanlarını dağıtmak gibi boş işlerde yapıyoruz (G.LO.(1)).” Yasadaki tüzükteki eksiklikleri dile getirerek neden bu durumda olduklarının izahını yapmıştır.

Gerçek Çalışmalarımıza Zaman Ayırmamız Engelleniyor: bu konuda rehber öğretmen görüşleri, “Evet bu konuda hem şu an ki iş yerimde hem eski iş yerimde sıkıntılar yaşadım ve yaşamaya devam etmekteyim. Eski çalıştığım okulda müdiremiz, sınav haftalarında benim boş oturduğumu düşündüğü için okulun not istatistiklerini bana girdirmişti, psikoloji derslerine girdim, nöbetçilik. Şimdiki okulumda ise, nöbetçilik, gözetmenlik, seçmeli dersler (her sene verilen dersler farklı olabiliyor; doğal afetler, etüt, satranç, tarım, düşünme eğitimi) veriliyor. Bu seçmeli dersler içeriği olmayan dersler özellikle düşünme eğitimi etüt gibi derslerin içeriği yok. Bu derslere giren öğretmen kendi kafasına göre bir içerik hazırlıyor. Öğrenciler bu dersleri çok fazla umursamıyorlar, bu da sınıfta bir takım disiplin sorunlarına yol açmaktadır. Bir rehber sınıfa girip öğrencilere konuşma, sus gibi bir takım uyarılarda bulunacak veya not verecek sonra da öğrencilere rehberlik ve psikolojik

danışma hizmeti sunacak olması büyük bir tezat oluşturuyor. Okulumuzda öğretmenler arası arkadaşlık ilişkilerimiz çok iyi olduğu halde sırf bu yüzden şu an çalıştığım okuldan ayrılmayı bile düşünüyorum. Çünkü kendi işimi hakkıyla yapamadığımı düşünüyorum(G.O.(7)).” Şeklinde Görülerini dile getirmiştir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin ilkelerinin okul yöneticileri tarafından dikkate alınmıyor olması rehber öğretmenleri yıldırıcı verilen cevaplar sonucunda düşünülebilmektedir.

11.Boyut: İş Ortamınızda PDR İlkeleri, Mesleğin Etik Kuralları İdareciler ve İş Arkadaşlarınız Tarafından Dikkate Alınıyor mu? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz?

Araştırmanın on birinci sorusuna ilişkin araştırmaya katılan 27 rehber öğretmenin görüşleri Tablo-12’ de belirtilen oranlar ve temalar altında verilmiştir.

Tablo 12. İş ortamınızda PDR ilkeleri, mesleğin etik kuralları idareciler ve iş arkadaşlarınız tarafından dikkate alınıyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

Süreçler	Evet	%	Hayır	%	Kısmen	%
Etik ilkeler dikkate alınıyor	5	18,51	10	37,03	12	44,44

Etik İlkeler Dikkate Alınıyor: etik ilkelerin dikkate alınması noktasında rehber öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Tablo 12’ ye baktığımızda rehber öğretmenlerin %18,51’ i etik ilkelerin dikkate alındığını, %37,03’ nin dikkate alınmadığını, %44,44’ nün ise kısmen dikkate alındığını düşündüğü Tablo 12 den anlaşılmaktadır. Etik ilkeler konusunda rehber öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir, “*Etik kuralları bilenler de var bilmeyenler de var. Ben kendi okulum için konuşacak olursam, müdürüm ve muavinlerim işimizi ciddiye alıyorlar, öğretmen arkadaşlar öğrenci görüşmelerini merak ediyorlar sınırlı açıklama yapıyorum özel şeylerin gizli olduğunu söylüyorum(G.O.(8)).*” Başka bir rehber öğretmen ise, “*Hayır dikkate alınmıyor ben etik ilkeleri bildiklerini dahi sanmıyorum(G.LO.(1)).*” Etik ilkelerin bilinmediğini belirtmiştir. Benzer bir görüşe sahip başka bir rehber öğretmen ise,

"Etik ilkeleri hiç kimse bilmiyor, bilseler de kimsenin ilkelerle ilgisi yok, işi de yok, boş iş olarak değerlendiriliyor herkes işlerini yürütme peşinde, fayda sağlama, ya da faydalanma peşinde değiller (G.İ.(2))." Farklı bir görüşe sahip olan bir başka rehber öğretmen ise, "Etik ilkeler orta seviyede biliniyor diyeyim yani mesela gizlilik ilkesini biliyorlar, öğrencilerle yaptığımız görüşmelerin belli bir kısmını onlara anlatabileceğimizi biliyorlar. Zaman zaman da bizde aktarıyoruz olumlu karşılıyorlar tabi birazda kişilere bağlı kişiden kişiye değişiyor ama çoğunluk biliyor (G.L.(4))." Görüşlerini bu şekilde aktarmıştır. Uygunsuz bir olaya tanık olan başka bir rehber öğretmen ise görüşlerini, "Yeterince bildiklerini düşünmüyorum ama azın sanmayacak derecede arkadaşımızın bilmediğini düşünüyorum. Şöyle bir şey paylaşmak istiyorum öğrenci ile görüşürken öğretmen arkadaşın öğrenciyi sorgulamak için odaya girdiğine şahit oldum (G.ML.(3))." Paylaşarak etik ilkelerin fazla bilinmediğini dikkate getirmiştir. Etik konusunda daha kapsamlı bir açıklama başka bir rehber öğretmen ise, "Zümrem bir arkadaş hariç etiğe uyar ona bir türlü anlatamadım bu durumu anlamıyor. Öğretmen arkadaşlarla alakalı olarak en çok öğretmenler odasında gizliğimiz ilkesi ihlal ediliyor. Özellikle öğrencilerle konuştuğumuz konular bu konular başka yerlerde de konuşulduğunda biz gizliliğe uysak da üstü kapalı olarak anlatsak da anlatılıyor ve ihlal ediliyor. Bazen öğretmen arkadaşlar biz üstü kapalı olarak anlatsak da öğrenci ile alakalı konuları onlar sanki biz çok daha fazlasını biliyoruz dercesine anlatıp öğrencileri gizli bilgilerini deşifre edebiliyorlar. Biz bunun sakıncalarını anlatıyoruz ama anlamak istemiyorlar (G.O.(4))." Rehber öğretmenlerin etik ihlaller konusunda fikirleri net olmadığı farklı görüşler dile getirmelerinden anlaşılmaktadır.

4.2. Tartışma

I.Boyut: Çalışma Ortamınızda Kendinizi İfade Edebilecek Yeterli Zamanı ve Anlayışı Bulabiliyor Musunuz? Bu Konudaki Düşüncelerinizi Örneklerle Açıklayabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin önemli bir kısmı (%33) çalışma ortamında kendi ifade edebilecek yeterli zamanı bulamadığını, (%33) kısmı kısmen bulabildiğini, belirtmektedir. Kendini ifade edebilecek yeterli anlayışı bulabilme konusunda ise, (%25,9) kısmı yeterli anlayışın

kendilerine gösterilmediğini, (%40,74) kısım ise kısmen yeterli anlayışın kendilerine gösterildiğini düşünmektedir.

Yeterli zamanı bulamadığını veya kısmen bulabildiğini düşünen rehber öğretmenler özellikle öğrenci görüşmelerine zaman ayırmadıklarını, bu durumun okulda bulundukları sürenin azlığından, teneffüs aralarının kısa olmasından ve üzerlerindeki alan dışı görevlerden kaynaklandığını düşünmektedirler. Özen (2009) Rehber öğretmenlerin iş yükünün fazlalığının artması yıldırma davranışlarının da arttığını düşündürmektedir demiştir. Yoğun okul temposu içerisinde öğrencilere ulaşmaya çalışan rehber öğretmenlerin alan dışı farklı görevlerde yapıyor olması yukarıdaki araştırmanın bulgusunu desteklediği söylenebilir. Çünkü rehber öğretmenler kendilerini yeterince ifade edememenin sebepleri arasında alan dışı görevleri de saymışlar bu durumun üzerlerindeki iş yükünü artırdığını belirtmişlerdir.

Çalışma ortamında kendilerini mesleki olarak ifade etme mücadelesi veren rehber öğretmenler genellikle idarecilerden geçiştirici cevaplar aldıklarını, idarecilerin kendilerinden rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetleri yerine daha çok joker öğretmen olarak faydalanma yolunu tercih ettiklerini dile getirmişleridir. Joker öğretmen olarak değerlendirilmek rehber öğretmenleri psikolojik olarak olumsuz etkileyeceği ve yıldırabileceği düşünülebilir.

Rehber öğretmenler PDR ilkelerinin birçok yönetici ve öğretmen tarafından bilinmediğini, bilseler de gerekli yasal zeminin olmamasından dolayı yasal boşlukları okulun öğretmen ihtiyaçlarına göre değerlendirip rehber öğretmenlerin mesleki çekincelerini önemsemedikleri belirtmektedirler. Özellikle ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan rehber öğretmenlerin kendilerini ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulma noktasında sıkıntı yaşadığı yapılan görüşmelerden sonra söylenebilir. Kendisini ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabildiğini düşünen rehber öğretmenler ise uzun bir mücadelenin sonunda bu kazanımları elde edebildiklerini söylemektedirler. Rehber öğretmenlerin iş ortamında kendilerini mesleki yönden ifade etme çabası içerisinde olmaları, uzun mücadeleler içerisine girmeleri, rehberlik ve psikolojik danışma mesleğinin, okullarda yönetici ve öğretmenler tarafından yeterince bilinmemesinden kaynaklanıyor olabilir, şeklinde yorumlanabilir.

2.Boyut: Kişisel yaşantınızla ilgili iş ortamında eleştiriler alıyor musunuz, mesnetsiz suçlamalarla karşılaşılıyor musunuz? Düşüncelerinizi örneklendirebilir misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin (%18,51) kısmı, iş ortamında kişisel yaşantısı yoluyla eleştiriler aldığını, (%11,11) kısmı ise mesnetsiz suçlamalarla karşılaştığını yapılan görüşmeler yoluyla belirtmişlerdir.

Kişisel yaşantı yoluyla yapılan eleştirilerin daha çok kişisel tercihlerden kaynaklandığı, eleştirilen kişiyi kendi taraflarına çekmek amacıyla yapıldığı, sistemli bir yıldırma amacı taşımadığı yapılan görüşmeler sonrasında düşünülebilir. Kişisel yaşantısından dolayı eleştirilen rehber öğretmenlerin iş ortamında bir gruba dahil olduğu için diğer grup tarafından eleştirildiği, yapılan eleştirilerin dışlama ve yalnız bırakma amacı ile yapılmadığı için çok ciddi sonuçlar doğurmadığı söylenebilir.

İş ortamında kişisel yaşantısı yoluyla eleştirilen ve hakkında mesnetsiz suçlamalar yapılan rehber öğretmenler, bu suçlamaların daha çok dedikodu yoluyla yapıldığını yüzlerine söylenmediğini belirtmişler ve mesnetsiz suçlamaların yanlış anlama neticesinde yapıldığını düşündüklerini dile getirmişlerdir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanı sosyal bir alandır. Karşılarındaki kişiyle ilgili, yakın sağlıklı iletişim kuran rehber öğretmenler bu şekildeki davranışlarından dolayı bazen yanlış anlaşılabilirler. İş ortamında kişilerle yakın diyaloglarından dolayı mesnetsiz suçlamalara karşılaşılabilen rehber öğretmenlerin, çıkan dedikodulardan psikolojik olarak olumsuz etkilenebilecekleri ve bu dedikoduların yıldırma amacıyla yapıldığını akla getirmektedir. Ancak rehber öğretmenlere yönelik iş ortamında yapılan mesnetsiz suçlamaların uzun süreli ve sıklıkla yapılmıyor olması bu tarz davranışların, yıldırma amacıyla yapılmadığı şeklinde yorumlanabilir.

3.Boyut: Mesleki Kariyerinizi Zedeleyecek, Mesleğinizin İlkeleri İle Alakası Olmayan, Niteliklerinizin Dışında Görevler Verildi mi? Bu Durumda Neler Yaptığınızı Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin (%62,96) kısmına notla değerlendirme gerektiren ders görevi verildiği, (%81,48) kısmına nöbet görevi verildiği, (%51,85) kısmına sınavlarda gözetmenlik görevi verildiği, (%18,51) kısmına idari görevler verildiği, (29,62) kısmından boş ders doldurması istendiği, (18,51) kısmına ise resmi yazıda

kimin yapacağı net olarak belli olmayan görevlerin verildiği yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yukarıda sayılan nedenleri ve görevleri rehber öğretmenler mesleki kariyerlerini zedeleyen ve mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevler olarak, nedenleri ile birlikte dikkate getirmektedirler. Bu görevlerin rehber öğretmenlerin karşılıklı güvene ve saygıya dayanması gereken psikolojik danışma ortamını oluşturmaya engel oluşturduğunu yapılan görüşmelerden anlamaktayız. Rehber öğretmenler bu konulardaki çekincelerini dile getirdiklerinde ise çoğu zaman anlaşılmadıklarını ve dinlenmek istemediklerini dinlenseler de özellikle öğretmenler yasasının karşlarına çıkarıldığını veya okulun öğretmen ihtiyaçları dillendirilerek kendilerinden yardım istendiği söylenilerek bu görevleri yapmak zorunda bırakıldıklarını dile getirmektedirler. Bu durumun rehber öğretmenlerin görev tanımları netleştirilmediği takdirde devam edebileceği söylenebilir.

Mesleğin ilkeleri ile alakası olmayan görevler verilirken farklı diyaloglar yaşandığı rehber öğretmenlerle yapılan görüşmelerden anlaşılmaktadır. Bu diyaloglar bazen kaba ifadeler kimin zamanda tehdit şeklinde olabilmektedir. Mesleki ilkeleri ile uyuşmayan görevleri yapan rehber öğretmenlerin tükenmişlik içerisinde olduklarını, kendilerini değersiz hissettiklerini ve yıldıklarını yapılan görüşmeler sonucunda değerlendirebiliriz.

Çalışma grubundaki rehber öğretmenler psikolojik danışma ve rehberlik alanının yöneticiler tarafından bilinmediği ve kendilerinden mesleğin ilkeleri ile alakası olmayan, mesleki kariyerlerini olumsuz etkileyebilecek görevler beklendiğini belirtmişlerdir. Sargın, Hamurcu (2010) Özel özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin sorunlarına ve beklentilerine yönelik Konya'da yaptığı çalışmada, rehber öğretmenlerin kendilerinden bir özel eğitim öğretmeni gibi eğitim vermelerinin beklendiği bulgusuna ulaşmıştır. KKTC'de devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerden de mesleğin ilkeleri ile alakası olmayan görevler veriliyor olması bu bulguyu destekler niteliktedir. Yukarıda değindiğimiz gibi bu durumun rehber öğretmenlerin görev tanımlarının net olmamasından ve yanlış algılanmasından kaynaklandığı söylenebilir.

4.Boyut: Çatışmalarınızda İşinizi Tamamen veya Kısmen Yapmanızı Engelleyecek Şiddet İçeren Durumlarla Karşılaştığınız Oluyor mu?

Örneklendirerek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; (%14,81) kısmı çatışmalarından sonra, sözel saldırı ve baskıya uğrayıp tehdit edildiği, (%18,51) kısmına mevzuat böyle yapacak bir şey yok denildiği, (%18,51) kısmına çatışma neticesinde karşı tarafın ses tonu yükselterek kaba ifadeler kullandığı, (%18,51) kısmına karşı tarafın yetkilerini kullanarak rehber öğretmenleri uyma davranışına zorladığı, (%33,33) kısmının düşüncelerine değer verilmeyip çatışmadan önceki durumun devam ettiği, (%14,81) kısmının çatışma neticesinde iletişim kesilerek yalnızlaştırıldığı rehber öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Rehber öğretmenlerin yoğunlukla müdür yardımcıları ile çatışma yaşadıkları yapılan görüşmeler sonrasında söylenebilir. Turan (2006) yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırma; bir amirin ya da yöneticinin mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik yıldırma olgusu söz konusudur demektedir. Rehber öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları çatışmalar onları işlerinden soğutmakta ve bu durumun zamanla yıldırmaya dönüşebildiği söylenebilir. Rehber öğretmenlerin müdür yardımcıları ile yaşadıkları çatışmalardan okul müdürünün de haberdar edildiği genellikle okul müdürlerinin müdür yardımcılarını destekler nitelikte tavır takındıkları yapılan görüşmeler sonucunda söylenebilir. Rehber öğretmenlerin okulda öğretmenlerle yaşadıkları çatışmalardan fazla etkilenmedikleri ve bu çatışmaların öğrenci merkezli olduğu yoğunlukla öğrenci menfaatine sonuçlandığı, rehber öğretmen görüşleri sonucunda söylenebilir.

Rehber öğretmenlerin idarecilerle ve öğretmenlerle yaşadıkları çatışmaların içeriğine baktığımızda genellikle PDR alanının ilkeleri ile uyuşmayan görevler verilmesinden kaynaklanan ve öğrenci merkezli çatışmalar olduğu yapılan görüşmeler sonrasında söylenebilir. Her işyerinde çatışmalar yaşanabilir önemli olan yaşanan bu çatışmaları kurumun menfaatine sonuçlandırılabilmesidir. Rehber öğretmenlerin okul yöneticileri ile yaşadıkları çatışmalarda kurum menfaatine sonuçlar elde edilemediği daha çok rehber öğretmenlerin yıldırılarak uyma davranışına zorlandığı yapılan görüşmeler sonrasında söylenebilir.

Çatışma neticesinde bazen hoş olmayan durumlar yaşandığı, rehber öğretmenlerin, sözel saldırıya uğradıkları, psikolojik baskı altına alındıkları, var olan iletişimlerinin kesildiği, kendilerini ve mesleği ilgilendiren konularda haberdar

edilmedikleri ve çatışmaya neden olan durumda düzelme olmadığı yapılan görüşmelerden çıkarılabilir. Bu durum rehber öğretmenlerin yaşadıkları çatışmaların ileri boyutlarında kasıtlı olarak yıldırılmaya çalışıldığını düşündürebilir. “Tınaz, (2008) çatışma kaçınılmazdır. Ancak çatışmayı yönetim açısından incelediğimizde özellikle kontrolden çıkmış çatışma uzak durulması gereken bir durumdur. Çatışmanın şiddetinin artması halinde psikolojik yıldırma sürecinin başlaması engellenemez bir durum olur demektedir.” Okullarda rehber öğretmenlerin yaşadıkları bazı çatışmalar bu bulguyu destekler niteliktedir.

Yaşadıkları çatışmalar neticesinde, çekinceleri anlaşılan kurum menfaatine olumlu gelişme sağlayan rehber öğretmenlerin olduğunu yapılan görüşmeler sonrasında söylenebilir.

5.Boyut: Yaptığınız İşlere Yönelik Olumsuz Eleştiriler Alıyor Musunuz?

Bu Gibi Durumlarla Hangi Sıklıkla Karşılaşıyorsunuz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; %(77,77) kısmı yaptığı işlere yönelik olumsuz eleştiriler aldığı, %(7,40) kısmının sıklıkla olumsuz eleştiri aldığı, yapılan görüşmeler neticesinde anlaşılmaktadır.

Rehber öğretmenlerin eleştirilerle ilgili düşüncelerini değerlendirdiğimizde farklı görüşlerle karşılaşabilmekteyiz. Kimi rehber öğretmenler eleştirilerin laf olsun diye yapıldığını düşündüklerinden dikkate almadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle öğretmenler tarafından yapılan eleştirilerin öğrenci görüşmeleri ile alakalı olduğu ve öğretmenlerin bu konuda oldukça aceleci davrandıklarını, öğrenci ile görüşme yapılır yapılmaz düzeltilmeler beklediklerini, rehber öğretmenlerin öğrenci ile alakalı bütün gelişmelerden haberdar olmalarının bekledikleri söylenebilir.

Öğretmenlerden almış olduğu eleştirileri yıkıcı eleştiriler olarak niteleyen rehber öğretmenler de bulunabilmektedir. Öğretmenler tarafından yapılan eleştirilerden rehber öğretmenlerin, öğrenci tarafında yer alan tutumlarının yanlış anlaşıldığı ve sanki rehber öğretmenlerin öğrencinin avukatlığını yapıyormuş gibi bir yanlış algı olduğu görüşmeler sonrasında söylenebilir.

Rehber öğretmenlerin hatalarının yöneticiler tarafından ağır şekilde eleştirilebildiği görülebilmektedir. Yöneticiler tarafından almış oldukları eleştiriler sonucunda mesleğin ilkelerini bir kenara bırakıp kendini yöneticinin istediği gibi hareket etmek zorunda hisseden rehber öğretmenler bulunabilmektedir. Rehber

öğretmenlere yöneticiler ve öğretmenler tarafından yapılan eleştirileri psikolojik yıldırma açısından değerlendirdiğimizde; öğretmenlerin yapmış olduğu eleştirilerin rehber öğretmenlerin gözünde dedikodu niteliğinde olduğunu ama yöneticilerden gelen şiddetli eleştirilerin onları yıldırabildiği söylenebilir. Dolayısıyla yöneticiler tarafından yapılan eleştirilerin rehber öğretmenlerce daha fazla önemsendiği şeklinde yorumlanabilir.

6.Boyut: Yaptığınız Çalışmalarda Mesleki Olarak Sorgulanıp Haksız Eleştiriler Alıyor Musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; (%44,44) yaptıkları çalışmalarda mesleki olarak sorgulanıp, yaptıkları işlere yönelik olumsuz eleştiriler aldıkları yapılan görüşmeler neticesinde ortaya çıkmıştır.

Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin mesleki sorgulanma ile ilgili görüşlerini incelediğimizde; kimi rehber öğretmenlerin bu sorgulamalar neticesinde olumsuz etkilenmedikleri aksine bu sorgulamaların kendilerini kamçıladığını ifade ederek daha fazla çalışmaya başladıklarını, kendilerini ispat etme çabası içerisine girdikleri yapılan görüşmeler ışığında düşünülebilir.

Mesleki olarak yapılan sorgulamalardan olumsuz etkilenen rehber öğretmenler ise sorgulamalardan psikolojik olarak etkilendiklerini ve bu sorgulamaları yapanların dediklerine kulak vererek onların istediği gibi davranmayı tercih ettikleri söylenebilir. Bu sorgulamalardaki üslubun önemli olduğu belirten rehber öğretmenler yöneticiler tarafından yapılan eleştirilerin neticesinde kendilerini mesleki olarak sorgulayabildiklerini acaba kötü bir rehber öğretmeniyim sorusunu kendilerine sorabildiklerini belirtmişleridir. Yıldırım (2010) müdürler tarafından mesleğe yönelik yıldırma davranışları öğretmenlerin, performansını, kendisine yönelik özgüven algısını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür demektedir. Rehber öğretmenler özellikle bakanlık yetkilileri, müdür ve müdür yardımcılarının yaptıkları sorgulamalardan daha fazla etkilendiklerini söylemeleri bu bulguyu destekler niteliktedir.

7.Boyut: Yaptığınız Çalışmalarda Mesleki Olarak Sorgulanıp Haksız Eleştiriler Alıyor musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin; (%22,22) kısmı iş ortamında maruz kaldığı saldırılar sonucu fiziksel sorunlar yaşadığı, (%25,9) kısmı ruh

sağlığının etkilendiği, (%48,14) kısmının ise motivasyon kaybı yaşadığı yapılan görüşmeler ışığında söylenebilir.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları fiziksel sorunları incelediğimizde; psikolojik baskı ve saldırıları yoğun olarak yaşadıkları dönemlerde özellikle okulların açık olduğu zaman diliminde, vucutlarında sivilceler oluştuğunu, fakat tatil dönemlerinde bu sivilcelerin oluşmadığını, çeşitli mide problemleri (gastrit, reflü, mide yanması), iştahsızlık, baş ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşadıklarını yapılan görüşmelerden sonra söyleyebiliriz. Sheehan (2004). Yıldırma davranışlarının bu davranışlara direkt ya da dolaylı yoldan maruz kalan çalışanlarda uzun süreli psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı söylenebilir demektir. Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin maruz kaldıkları baskılar ve saldırılar neticesinde birtakım fiziksel problemler yaşadıklarını ifade etmeleri bu bulguyu destekler niteliktedir.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları ruh sağlıklarını etkileyen ve onlarda moral bozukluğa yaşıtan durumları incelediğimizde, rehber öğretmenlerin baskı ve saldırıları yoğun yaşadıkları dönemlerde aşağıdaki ruhsal problemleri kendilerinde gözlemledikleri;

- Baskı ve saldırıları yoğun hissettikleri dönemlerde hayattan zevk almamaya başladıklarını,

- Yaptıkları işi artık severek yapamadıklarını,

- Benlik algılarının baskı ve saldırılardan olumsuz etkilendiğini,

- Şimdiye kadar ki iş hayatındaki başarıları unutmaya başladıklarını,

- Moral bozukluğu yaşadıklarını,

-Baskılar ve saldırılar neticesinde oluşan olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak için olayların olumlu yönlerini arayarak rahatlamaya çalıştıklarını,

- Kendilerini değersiz hissettiklerini,

- O dönemlerde işe gitmek istemediklerini,

- Bir takım istemsiz davranışlar oluşabildiğini,

- Hayal kırıklığı yaşadıklarını,

Söylenebilir. “Hoosen ve Callaghan’a (2004) göre yıldırma, iş doyumunu düşürme, işte algılanan stres düzeyini arttırma, çalışanların kendilerine olan güvenini azaltma ve depresyon gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.” Yapılan araştırmalara

bakıldığında KKTC devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin yaşadıkları ruhsal şikâyetler bu bulguyu destekler niteliktedir.

8.Boyut. Okulda Yaptığınız Faaliyetler Haksız Yere Eleştirilerek Yıldırılmaya Çalışıldığınız Oluyor mu? Bu Durumlarla Hangi Sıklıkla Karşı Karşıya Kalıyorsunuz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; (%22,22) kısmı haksız yere eleştirilip yıldırılmaya çalışıldığını, (%7,40) kısmı ise haksız yere eleştirilip sıklıkla yıldırılmaya çalışıldığını yapılan görüşmelerden sonra söylenebilir.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin, haksız yere eleştirilip yıldırılmaya çalışıldıklarına yönelik görüşlerini incelediğimizde; eleştirilerin zaten ne yapıyorsunuz ki bütün gün odanızda kapanıp kalıyorsunuz şeklinde içinde eleştirel yaklaşımların olduğu, rehberlik servisinde vakit geçirmemenin boş oturma olarak değerlendirilip haksız eleştirilere maruz kalabildikleri söylenebilir.

Yöneticiler tarafından asıl yapmaları gereken işlere yönelik olumsuz görüş bildirilip sonrasında öğretmenlerle görüşerek yalnız bırakıldıklarını ve asıl işlerinin küçümsendiklerini, başarıların görmezden gelinip, eleştirilerin arkasından angarya görevler verilebildiği de söylenebilir. Yapılan bu eleştirilerin sistemli yapıldığı ve ustalıkla mevzuattaki boşluklardan faydalandığı rehber öğretmenlerle yapılan görüşmelerin sonrasında düşünülebilir.

Rehber öğretmenlere yönelik yapılan bu tarz haksız eleştiriler onların psikolojik olarak yıldırılmaya yönelik davranışlarla maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. “Sağlam’a (2008) göre, öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri şunlardır: “Çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma.” KKTC devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerinde benzer durumlarla karşılaşılıyor olabilmeleri araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

9.Boyut: Yaptığınız Çalışmalarda Kişisel Yaşantınız Ön Plana Çıkarılarak Başarılarınız Görmezlikten Gelinip Haksız Eleştiriler Alıyor Musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; (%29,62) kısmının başarılarının görmezlikten geldiği yapılan görüşmelerden sonra söylenebilir.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin, yaptıkları çalışmalarda başarılarının görmezden gelinmesine ilişkin görüşlerini incelediğimizde; rehber öğretmenlerin başarılarının öğretmenler ve veliler tarafından görüldüğünü onlardan gelen geri bildirimler yoluyla anladıklarını belirtmişlerdir. Fakat yöneticiler tarafından bu geri bildirimlere rağmen takdir edilmediklerini, takdir edilseler de bu takdirin çalışana da çalışmaya yapıldığını dolayısı ile bu tarz takdirlerin kendileri için bir anlam ifade etmediğini belirtmişlerdir. Özellikle yöneticilerle olan diyaloglarında bir kez hayır dediklerinde şimdiye kadar ki bütün artıların sıfırla çarpıldığını, yapılan görüşmelerde dikkate getirmişlerdir.

Rehber öğretmenleri başarılarının görülmemesi noktasında iki farklı şekilde gruplandırabiliriz;

- 1- Yöneticiler tarafından yaptıkları çalışmalar ve başarıları dikkate alınmayıp kendilerini okul ortamında zurnanın son deliği gibi hissedip, görüşlerine başvurulmadığını ve böylelikle önemsenmediklerini düşünenler,
- 2- Özellikle sosyal açıdan iyi ilişkiler kurmak isteyip, bulunduğu ortamda fikir beyanın da bulunmaktan çekinmeyen, kendilerini iyi ve başarılı birer rehber öğretmen olarak tanımlayan, mesleğini ve çalışmayı seven, bilgi donanımına güvenler.

Özellikle ikinci gruptaki rehber öğretmenlerin yukarıdaki görüşlerinde olduğu gibi eleştirilip yıldırılamaya çalışılması bu konuda yapılan araştırma bulgularını da destekler niteliktedir. Tutar' a (2004) göre yıldırmaya uğrayan kişilerin genellikle zeki, yetenekli, yaratıcı, dürüst, güvenilir, kendilerini işine adanmış, mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellik taşıyan kişilerin yeni fikirler geliştirdikleri için yıldırmaya daha fazla hedef olduğunu belirtmiştir.

Yaptıkları çalışmaların takdir edildiğini ve başarılarının ödüllendirildiğini düşünen ve okul ortamından mutlu olan, uzaktan çalıştığı okula geldiği halde iş ortamından mutlu oldukları için iş ortamını değiştirmek istemeyen rehber öğretmenlerin de olması dikkat çekicidir.

10.Boyut: Çalışma Ortamında Görev Tanımınız Dikkate Alınmayarak Mesleğinizin İlkeleri İle İlgisiz İşler Verilerek, Gerçek Çalışmalarınıza Zaman Ayırmanız Engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi Örnekler Vererek Anlatabilir

Misiniz? Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin; (%59,25) kısmının görev tanımlarının net olmadığını düşündükleri, (%92,59) kısmına ise mesleğin ilkeleri ile alakası olmayan görevler verildiğini, (%48,54) kısmının gerçek çalışmalarının engellendiğini düşündükleri yapılan görüşmelerden anlaşılmaktadır.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin önemli bir kısmının görev tanımlarının net olmamasından kaynaklanan sıkıntılar yaşadıklarını daha önceki boyutlarda tartışmıştık. Rehber öğretmenler okullarda yürütülen rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetlerinin bir ekip işi olduğuna dikkat çekerek diğer paydaşlardan psikolojik danışma faaliyetlerine yönelik gereken desteği alamadıklarını dile getirmişleridir. Okullarda her eğitim öğretim sezonunun başında okul rehberlik hizmetleri yürütme kurulu oluşturulduğunu fakat bu kurulun daimi üyelerinden olan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin sorumluluklarını yerine getirmedikleri rehber öğretme görüşleri ışığında söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine yönelik görevlerini yerine getirmedikleri, rehber öğretmenlere sınıf öğretmenlerin görevlerinin de yüklendiği şeklinde yorumlanabilir.

Rehber öğretmenler yöneticilerin rehberlik hizmetlerine yönelik sorumluluklarını yerine getirmemelerine ek olarak farklı görevleri kendilerinden bekleyerek asıl işlerine zaman ayırmalarına engel olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum yöneticilerin alan dışı görevleri daha fazla önemsedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin tamamına yakınına (%92,59) görev tanımına uygun olmayan görevler veriliyor olması manidar bir durum olarak değerlendirilebilir. Rehber öğretmenlerin çoğunluğu bu görevlerle ilgili çaresiz kaldıklarından kabul ettiklerini ve öğretmenler yasasındaki kendilerini zor durumda bırakan maddenin rehberlik psikolojik danışma mesleğinin ilkelerine uygun olarak düzenlemesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin üniversitelerden mezun olduklarında heyecanlı olduklarını fakat mesleğe başladıktan sonra bu heyecanlarını yitirdiklerini, birçok olayda öğrenilmiş çaresizlik yaşadıklarını ve mesleki tükenmişlik yaşadıklarını dikkate getirmişlerdir. Eğinli ve Bitirim (2010) Kurban, aktörün yürüttüğü psikolojik yıldırma eylemleri ile sürekli karşılaşmasına rağmen, ne yaparsa yapsın çözüme yönelik herhangi bir sonuç alamadığında, öğrenilmiş çaresizlik sendromunu yaşamaktadır demektedir. Bu

konuda yapılan araştırmalar rehber öğretmenlerin yaşadıklarının psikolojik yıldırtma olabileceğini dūřündürmektedir.

Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerden önemli bir kısmı (%48,14) okul ortamında gerçek çalışmalarına zaman ayıramadıklarını dūřünmektedirler. Rehber ğretmenlerin iř ortamında yaşadıkları olumsuzlukları çözümsüz olarak değerlendirdikleri, rehber ğretmen görüşlerine yönelik olarak dūřnlebilir. Rehber ğretmenlerin umutsuz yaklaşımları sahipsiz olduklarını dūřndkleri şeklinde yorumlanabilir.

11.Boyut: İř Ortamınızda PDR İlkeleri, Mesleęin Etik Kuralları İdareciler ve İř Arkadaşlarınız Tarafından Dikkate Alınıyor mu? Düřüncelerinizi rnekler Vererek Anlatabilir Misiniz? Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin; (%18,51) iř ortamında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etik ilkelerinin dikkate alındığını, (%37,03) nemli bir kısmının etik ilkeleri dikkate alınmadığını, (%44,44) kısmı ise kısmen etik ilkelerin dikkate alındığını dūřndęn yapılan görüşmelerden anlamaktayız.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin önemli bir kısmı rehberlik ve psikolojik danışma mesleğinin ilkelerinin dikkate alınmadığını belirtmişlerdir. Mesleğin ilkelerinin iş ortamında dikkate alınıp alınmadığını daha önceki boyutlar da tartıştığımız için bu boyutta etik ihlaller konusu tartışılacaktır.

Çalışma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin etik kurallara yönelik görüşlerini incelediğimizde; rehber öğretmenler özellikle gizlilik ilkesinin ihlal edildiğini dūřndkleri sylenabilir. Gizlilik konusunda rehber öğretmenler neden hassas olunması gerektiğini anlattıklarını yöneticilerin gizlilik konusunda hassas davrandıklarını ama öğretmenlerin bazen gizliliğe anlam veremediklerini ve ğrenci görüşmelerinin içeriğini sürekli merak ettiklerini belirtmişleridir. Bazı idarecilerin de bazı vakalarda gizlilik ilkesini zorbaca ięneye bildiklerini yapılan görüşmelerde dikkate getirmişlerdir. Özellikle ilkokullarda çalışan rehber ğretmenler PDR ilkelerinin ve etik kuralların idareci ve öğretmeler tarafından bilinmediğini dūřndkleri sylenabilir. Liseler, meslek liseleri ve ortaokullarda görev yapan rehber öğretmenler, etik kuralların bilindiği fakat özellikle belli kişilerin gizlilik ilkesini ihlal edebildikleri yapılan görüşmelerde belirtmişlerdir. Rehber ğretmenler etik ihlali yapan kişilerin bu ihlalleri kasıtlı olarak değil de etik kuralları

önemsemedikleri ve boş iş olarak değerlendirdikleri için yaptıklarını düşünmeleri, rehber öğretmenlerin okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından yapılan etik ihlallerini psikolojik yıldırmaya yönelik bir davranış olarak düşünmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Psikolojik yıldırmaya yönelik sorulan sorularda rehber öğretmenlerin görüşlerine göre elde edilen sonuçlar on bir madde de sunulmuştur.

1-Rehber öğretmenler görüşme sorularında belirtilen, kendinizi ifade edecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz sorusuna, (%33,33) gibi önemli bir oranda rehber öğretmenin iş ortamında kendilerini ifade edebilecek yeterli zamanı bulamadıklarını belirtmişlerdir.

Özellikle öğrenci görüşmelerine rehber öğretmenler yeterli zaman ayıramadıklarını dile getirmişleridir. Buna sebep olarak da okulda öğrencilerin geçirdiği sürenin azlığı ve kendilerine verilen alan dışı görevlerden kaynaklandığını ifade etmektedirler.

Rehber öğretmenler görüşme sorularında belirtilen, kendinizi ifade edecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz sorusuna, (%25,9) gibi önemli bir oranda rehber öğretmenin iş ortamında kendilerini ifade edecek yeterli anlayışı bulamadıklarını belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler okullarda yöneticiler ve öğretmenler tarafından rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin tam olarak bilinmediğini, konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip olan yöneticilerin ise öğretmenler yasasındaki rehber öğretmenlerle alakalı belirsiz ifadeyi, anlamak istedikleri gibi yorumladıklarını belirtmektedirler. Rehber öğretmenler, yasadan kaynaklanan sıkıntılardan dolayı yeterli anlayışın kendilerine gösterilmediğini düşünmektedirler. Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre yıldırmaya yol açan ve devam etmesine neden olan etmenler arasında kötü yönetim, yoğun stresli işyeri, monotonluk, yöneticilerin yıldırma olduğuna ve yaygınlığına inanmamaları veya inkârı, ahlak dışı uygulamalar, küçülme, yeniden

yapılanma ve şirket evlilikleri sayılabilir şeklinde ifade etmiştir. Rehber öğretmenlerin iş ortamında kendilerini yeterince ifade edecek zamanı ve anlayışı bulamamaları veya yöneticiler tarafından anlaşılma istenmemeleri, stresli bir iş ortamında çalışma hayatını sürdürmelerine neden olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar bir davranışın yıldırıcı olabilmesi için sıklığının ve süresinin önemli olduğuna işaret etmektedir. Rehber öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak ifade edememeleri ve sürekli stresli bir iş ortamında çalışıyor olmaları zamanla bu davranışların psikolojik yıldırmaya dönüşebildiği şeklinde yorumlanabilir.

2-Rehber öğretmenler iş ortamında kişisel yaşantıları yoluyla fazla eleştiri almadıklarını belirtmişlerdir (%18,51). Ufak çapta kişisel yaşantılar ile ilgili eleştiriler yapıldığı ve bu eleştirilerin şaka amacıyla yapıldığı ve dolayısı ile bu eleştirilerden fazla etkilenmediklerini ifade etmişlerdir. Rehber öğretmenler bazen mesleğin gereği olarak görüşme yaptıkları kişilere gösterdikleri yakın ilginin yanlış anlamalarla sonuçlanabildiğinde tanık olduklarını fakat bunların önemsiz olduğunu dikkate getirmişlerdir.

Kişisel yaşantısı yoluyla mesnetsiz suçlamalara küçük bir oranda (%7,4), rehber öğretmenin maruz kalıyor olması mesnetsiz suçlamalarla yıldıрма davranışlarının fazla yapılmadığı şeklinde yorumlanabilir. Oysaki Rayner ve Hoel (1997) tarafından yapılan araştırmada yıldıрма davranışları gruplara ayırmış ve ikinci grup davranışların içerisinde “kişisel duruşa saldırıyı (lakap takma, hakaret, korkutma), saymıştır.”

3-Önemli bir oranda rehber öğretmene mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan ve niteliklerinin dışında nöbet, notla değerlendirme gereken ders görevi, sınav gözcülüğü, boş geçen dersleri doldurma ve kimin yapacağı belirsiz olan görevlerin veriliyor olması düşündürücüdür. Çalışma grubundaki rehber öğretmenlerin tamamı meslek yaşamlarının bir yerinde bu tarz görevleri yaptıklarını belirtmişlerdir. Rehber öğretmenlerin yüksek bir oranı da (%81,48) halen mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevleri yapmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Akdemir ve Mansur (2008) Bir davranış yıldırıcı davranış olarak nitelerken, o davranışın ‘sıklığı’ ve ‘devam süresi’ gibi iki önemli belirleyici özelliği vardır demektedir. Yukarıdaki bulgu belki birebir KKTC devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin durumu ile uyuşmamaktadır. Fakat rehber öğretmenler çekincelerini, mesleğin ilkelerini her

defasında gündeme getirmelerine rağmen gerekli yasal düzenlemelerin yapılmıyor olması, rehber öğretmenler tarafından kasıtlı yıldırma davranışı olarak yorumlanabilmektedir.

Rehber öğretmenler mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevlerin psikolojik danışma ortamını olumsuz etkilediğini özellikle öğrencilerin gözünde rol karmaşası yaşandığını fark ettiklerini dikkate getirmişlerdir. Bu konudaki çekincelerini yöneticilere anlattıklarında öğretmenler yasasının karşılarına çıkarıldığını ve aslında bu görevlerin rehber öğretmenlerin düşündükleri gibi danışma ortamını o kadar da kötü etkileyemeyeceğinin kendilerine söylendiğini belirtmekteler. Zapf ve Einarsen (2001) bir örgüt içinde yıldırıcı davranışlar sözel veya fiziksel eylemler biçiminde kendini gösterebilir. Ancak bu davranışlar, oldukça ustaca ve ince gerçekleştirilir demektedir. Rehber öğretmenlerin çekincelerini dinleyen fakat gerekli önlemleri almayan yöneticilerin olması rehber öğretmenlerin öğretmenler yasası ile psikolojik olarak yıldırıldıklarını şeklinde değerlendirilebilir.

4-Rehber öğretmenler okul ortamında görüş ve önerileri dikkate alınmayınca çatışma yaşayabildiklerini ifade etmişlerdir. Eren (1993) örgütte yaşanan çatışmayı, bireyin ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan normal etkinliklerin durmasına veya bozulmasına neden olan olaylar olarak ele alınabilir demektedir. Yaman ve Türker (2011) ise iletişim ve etkileşim içinde olan tarafların tercihlerinde, çıkarlarında farklılıklar olduğu sürece çatışma devam eder demişlerdir.

Rehber öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları çatışmalar neticesinde bazı çatışmalar olumlu sonuçlanabilirken, önemli bir oranda rehber öğretmen de yaşadıkları çatışmalar neticesinde durumun aynı şekilde devam ettiğini kendilerine yapacak bir şey yok mevzuat böyle denildiğini belirtmişlerdir (%33,33).

Çatışmaları sırasında ve sonrasında psikolojik yıldırma olarak nitelenebilecek, yetkiler kullanılarak uymaya zorlanan, sözel saldırı ve şiddet içerebilen davranışlara uğrayan, kaba ifadelerle maruz kalabilen, iletişim kanalları kapatılan ve yalnızlaştırılan rehber öğretmenlerin bulunuyor olması (%18,51), çatışmaların psikolojik yıldırma ile sonuçlanabileceğini akla getirmektedir. Gökçe (2006) aslında yıldırma örgütlerde büyütülmüş bir çatışma olarak algılanmalıdır demektedir. Yapılan araştırma bulgularını bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

5-Rehber öğretmenlerin önemli bir kısmı okulda yaptıkları çalışmalardan ötürü olumsuz eleştiri alabildiklerini belirtmişlerdir (%77,77). Ancak bu eleştirilerin sıklıkla yapılıyor olmaması sevindiricidir (%7,4). Rehber öğretmenler bu eleştirilerin kimi zaman öğretmenler tarafından yapıldığını, kimi zaman da yöneticiler tarafından yapıldığını dikkate getirmişlerdir. Rehber öğretmenler yöneticiler tarafından yapılan eleştirilerin kendilerini daha fazla etkilediğini söylemişlerdir. Bu durum rehber öğretmenlere yöneticiler tarafından yapılan eleştirilerin, onların çalışma istek ve hevesleri ile mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

6-Rehber öğretmenlerin yarıya yakın kısmı yaptıkları çalışmalarda mesleki olarak sorgulanabildiklerini belirtmişlerdir (%44,44). Rehber öğretmenler yapılan mesleki sorgulamaları haksız bulmaktadırlar. Özellikle yöneticiler tarafından yapılan sorgulamalar, rehber öğretmenleri psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir. Rehber öğretmenler bu sorgulamaları yoğunlukla yıldırma olarak değerlendirmemektedir. Oysaki Arpacıoğlu'na (2005) göre çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliğine saldırıları kişinin kendine saygısını kaybettirdiğini belirterek, bunu yıldırma davranışı olarak değerlendirmiştir. Rehber öğretmenlerin mesleki olarak sorgulanmalarının her zaman yıldırma ile sonuçlanmadığını düşünmeleri bu bulguyla örtüşmediği söylenebilir.

Ancak bazı şiddetli sorgulamaları yıldırıcı olarak nitelendirebiliriz. Çünkü bu sorgulamalar neticesinde rehber öğretmenler eski uygulamalarını doğru bulsalar da tavır değişikliği içerisine girip sorgulamayı yapan yöneticinin istediği gibi hareket etme eğiliminde olduklarını söylenebiliriz.

7-Rehber öğretmenlerin önemli bir kısmı iş ortamında maruz kaldıkları baskılar ve saldırılar neticesinde fiziksel ve ruhsal olarak etkilenebildiklerini belirtmişlerdir. Bu saldırı ve baskıların en çok rehber öğretmenlerin motivasyonunu etkilediği (%48,14), azımsanmayacak oranda rehber öğretmen ise fiziksel (22,22) ve ruhsal sorunlar (%25,9) yaşayabildiklerini belirtmişlerdir.

Kimi rehber öğretmenler bu baskı ve saldırılara uzun süreli olarak maruz kalabildiklerini belirtmektedirler. Eğinli ve Bitirim (2010), haksızlıklarla sürekli olarak karşılaşan kurbanlar bir süre sonunda yaşadıkları strese bağlı olarak baş ve mide ağrılarında artış, tansiyon düşmesi ya da yükselmesi, baş dönmesi ve çarpıntı gibi fiziksel sorunların yanı sıra; çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar yaşayabildiklerini

ifade etmektedir. KKTC devlet okullarında çalışan rehber öğretmenlerin benzer belirtileri kendilerinde gözlemlmeleri, psikolojik olarak yıldırıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

8-Rehber öğretmenler okulda yaptıkları çalışmalara yönelik haksız eleştirilere uğradıklarını belirtmişlerdir (%22,22). Bazı rehber öğretmenler ise bu haksız eleştirilere sıklıkla maruz kaldığını belirtmişlerdir (%7,4). Okulda yaptıkları çalışmalara yönelik, haksız eleştiriler alan rehber öğretmenler bu haksız eleştirilerin psikolojik yıldırma olup olmadığı konusunda farklı düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Okulda yaptıkları çalışmalarda haksız eleştiri aldıklarını düşünen rehber öğretmenlerin çoğunluğunun bu haksız eleştirilerin psikolojik yıldırma amacı ile yapılmadığını düşünmesi, yapılan haksız eleştirilerin yıldırma amacı taşımadığı şeklinde yorumlanabilir.

9-Önemli bir oranda rehber öğretmen, okullardaki yaptıkları çalışmalarda başarılarının görmezlikten geldiğini ve takdir edilmediğini düşünmekte oldukları belirtmektedirler (%29,62). Yöneticiler tarafından başarıları görmezlikten gelinen rehber öğretmenlerin değersizlik ve tükenmişlik duyguları yaşayabildiklerini belirtmişlerdir. Tutar' a (2004) göre psikolojik yıldırmada insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliğini küçültücü davranışlar vardır. Yıldırma yapan kişinin algılamasına göre, eğer ona güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve kendileri de, değersiz hale getirilmelidir. Rehber öğretmenlerin başarılarının görmezlikten gelinmesi kendilerinin mesleki olarak başarısız ve gereksiz olarak algılamalarına neden olabileceğinden, yukarıdaki bulguyu desteklediği söylenebilir. Bu durum rehber öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların takdir edilmemesinin ötesinde görmezlikten gelinmesi yıldırma olarak yorumlanabilir.

10-Rehber öğretmenlerin önemli bir oranı (%59,25), görev tanımlarının net olmadığını düşünmektedirler. Hazırlanmış olan “Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tüzüğü” nün yetersiz olduğunu düşünen rehber öğretmenler, öğretmenler yasasındaki belirsizliğin düzeltilmesi gerektiğine dikkat çekmişlerdir.

Rehber öğretmenlerin önemli bir oranı okullarda yöneticilerin, rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin ilkeleri ile uyuşmayan görevleri daha fazla önemseyip takdir ettiklerini belirtmişleridir. Rehber öğretmenler bunun psikolojik yıldırma amacıyla yapılmadığını düşünmektedirler. Bu durum rehber öğretmenlerin

görev tanımlarındaki belirsizlikten kaynaklanan ek görevlerin, yöneticiler tarafından yaptırılması kaygısıyla hareket edildiği şeklinde yorumlanabilir.

11- Özellikle ilkokullarda çalışan rehber öğretmenler, rehberlik psikolojik danışmanlık mesleğinin ve mesleğin etik ilkelerinin okullardaki yönetici ve öğretmenler tarafından bilinmediğini düşünmektedirler. Kepçeoğlu (2004), her mesleğin ya da uygulama alanının belirgin etik kuralları bulunması gerekir, bu psikolojik danışma ve rehberlik alanı içinde geçerlidir demektir.

Önemli bir oranda rehber öğretmen, okullarda mesleğin etik ilkelerinin özellikle gizlilik ilkesini ihlal edildiğini düşünmektedir (%55,54). Kepçeoğlu (2004), psikolojik danışma hizmetleri verilirken birey ya da bireylerle kurulan psikolojik danışma ilişkisi gizli, özel ve profesyonel bir ilişkidir demektir. Bu öğreti ile yetiştirilen rehber öğretmenler, gerek zümre arkadaşları, gerekse okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından gizlilik ilkesine dikkat edilmemesinden rahatsızlık duymaktadırlar. Bu rahatsızlıklarını dile getiren rehber öğretmenler, çalıştıkları kurumlarda çatışma yaşayabilmektedirler. Şiddeti yüksek ve uzun süreli çatışmalar psikolojik yıldırmaya sebebiyet verebileceği yapılan araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Bu durum, uzun süreli ve ısrarlı etik ihlallerinin psikolojik yıldırmaya sebebiyet verebileceği şeklinde düşünülebilir.

5.2. Öneriler

1. Araştırma sürecinde, rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırma hakkında bilgi sahibi olmadıkları, yıldırma davranışlarını konusunda oldukça bilinçsiz oldukları, anlaşılmıştır. Birçok rehber öğretmen, yıldırma olayını yönetim kültürü olarak bilmekte ve bunu normal karşılamaktadır. Bu bilinçsizliğin ortadan kalkması için yönetici ve öğretmenlerin bağlı bulunduğu kurumlarda hizmet içi eğitime alınarak psikolojik yıldırma hakkında bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesinin uygun bir öneri olacağı söylenebilir.

2. Yıldırma davranışına maruz kalan rehber öğretmenlerin nasıl bir durumla karşı karşıya kaldıklarını anlamaları, farkındalık sağlamaları ve hem hukuki hem de psikolojik boyutlarıyla bu olguyla başa çıkabilmeleri için ileri eğitim imkânlarının sağlanmasının uygun bir uygulama olacağı önerilebilir.

3. Araştırma sürecinde rehber öğretmenler tarafından sürekli gündeme getirilen öğretmenler yasasındaki, rehber öğretmenlerle alakalı görev tanımında farklı uygulamalara ve yanlış anlamalara neden olan belirsizliğin düzeltilebilmesi için gerekli yasal düzenlemenin ivedilikle yapılmasının uygun olacağı önerilebilir.

4. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin tanıtılması ve gerekli rehberlik anlayışının kazandırılabilmesi için öncelik, ilköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlere verilerek, rehberlik anlayışı kazandırma seminerlerinin vakit kaybetmeden düzenlenmesinin uygun bir öneri olacağı söylenebilir.

5. Yıldırma davranışlarını azaltmak için konuyla ilgili yasal düzenlemelere gidilerek yıldırma önleyici kanun ya da yönetmelikler çıkarılmalı ve çalışanların korunması için konunun hukuki boyutu üzerinde çalışmalar yapılmasının araştırmanın sonuçlarına göre uygun bir öneri olacağı düşünülebilir.

6. Okullarda psikolojik yıldırma nedenleri üzerinde araştırmalara ağırlık verilmeli, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı veya sendikalar okullarda yaşanan yıldırma problemlerinin önüne geçebilmek için psikolojik yıldırmaya yönelik danışmanlık merkezleri kurulması, ayrıca yıldırma ile başa çıkma yöntemleri konusunda eğitimler verilmesi araştırmanın sonuçlarına göre önerilebilir.

7. KKTC devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin öğretmenler yasasından kaynaklanan ve mesleğin ilkeleri ile uyuşmayan görevler yapmak zorunda bırakılmaları neticesinde, yaşamış oldukları mesleki tükenmişlik durumlarına yönelik araştırmaların yapılması ve araştırma neticesine göre mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan rehber öğretmenlere yönelik rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesinin uygun bir öneri olacağı düşünülebilir.

5.3. Araştırmacılara Öneriler

1. Psikolojik yıldırma ile ilgili araştırmalara ağırlık verilerek değişik çalışma alanlarında araştırmalar yapılması önerilebilir.

2. Psikolojik yıldırma ile ilgili araştırmalara özel sektör de dâhil edilerek çalışanların görüşlerini daha detaylı ortaya koyacak şekilde araştırmalar yapılmasının uygun olacağı düşünülebilir.

3. Psikolojik yıldırmanın meydana getirdiği zararlar konusunda, kamuoyu bilgilendirilerek toplumsal bilinç oluşturabilecek şekilde araştırmalar yapılmasının uygun olacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. B, Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırıma maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. Istanbul University Journal of the School of Business Administration Cilt/Vol:37, Sayı/No:2, 2008, 111-120 ISSN: 1303-1732 - www.ifdergisi.org*
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Siddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara; Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkirman, A. D., (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 13, Sayı: 2, S.1-11.*
- Aksakal Kaymakçı, H. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Arı Tekçe, E. (2010). *Yıldırma Olgusu ve Yıldırma İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Bankacılık Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri; Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arpacıoğlu, G. (2005). *Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi. İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, (Editör: Deniz Yalım), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Aydın, İ. S. (2008). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara; Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale; 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Bakırcıoğlu, R. (2005). *İlköğretim, Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet-Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. 1. Basım İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayrak Kök, S. (2006). *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, , 434-448.
- Cüceloğlu D. (1992). *İnsan ve Davranış*. 3. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çakır, B. (2006). *İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. 1. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İş Yeriinde Duygusal İncinme*. (Çev. Osman Cem Öneroy) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2005). *Küçük Şeyler* 5. Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama Yerleşmek*. 3. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eğinli, T, A. Bitirim, S. (2010). *Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma(aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları*. Muğla Üniversitesi (Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi) Bahar 2010sayı 24
<http://eski.mu.edu.tr/sbe/sbedergi/dosya/24-04.pdf> Erişim 13.07. 2012.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara; Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109). [Http://www.Gefad.Gazi.Edu.Tr/Window/Dosyapdf/2001/1/2001-1-91-109-9nezahatgccclc.Pdf](http://www.Gefad.Gazi.Edu.Tr/Window/Dosyapdf/2001/1/2001-1-91-109-9nezahatgccclc.Pdf) Erişim 09.06.2011
- Gürbüz, K. (2012). *Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Maruz Kalma Durumları (KKTC Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Girne Amerikan Üniversitesi.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hırıgoyen, M. France. (1990). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*, (Çev. Heval Bucak), İstanbul: Güncel Yayıncılık Ltd. Şti., (2000)
- Hoosen, I.A., and Callaghan, R. (2004). A survey of workplace bullying of psychiatric trainees in the West Midlands. *Psychiatric Bulletin*, 28, 225-227.

- İnsay, E.(2004) *KKTC Milli Eğitim Sisteminde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi.
- Karasar, N. (1994). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. (7). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd
- Karasar, N.(1999) *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavram, İlkeleri, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 12. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Baysal, Kaygusuz,...(2007). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. (Editör: Alim KAYA). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kepçeoğlu, M (2004) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Geliştirilmiş Yeni Baskı, (2004) İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Kırım, A. (2005). *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Ltd.Şti.
- Kuş, E. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi? Nicel Nitel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Resmi Gazete Sayı:151 (Eylül, 2005)
- Kuzgun, Y. (2000). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları Öğretmen Kitapları Dizisi.
- Öğülmüş, S. (2001). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özen, B.(2009) *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özler, E., Dil Şahin, M., Giderler Atalay, C. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 22, Kütahya
- Palaz, S. Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği.

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:4, Issn: 1303-2860,

- Rayner, C., Hoel, H., (1997). *A Summary Review Of Literature Relating To Workplace Bullying. Journal Of Community & Applied Social Psychology, Vol. 7, 181-191. University Of Salford, Uk.* Son Erişim tarihi 30.06.2012
- Sağlam, A.Ç. (2008). Teachers’ views about mobbing (psychological violence) at elementary schools. *Eurasian Journal of Educational Research, 32, 133-142.*
- Sargın, N. Hamurcu, H. (2010). *Özel Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Sorunlarına ve Beklentilerine Yönelik Bir Çalışma.* Selçuk Üniversitesi (Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi). 2010 sayı 24
- Savaş, F. B. (2006). *İşyerinde Manevi Taciz.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul; Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz.* 1. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sheehan, M. (2004). Workplace mobbing: A proactive response. In, *Workplace Mobbing Conference, Griffith University, Brisbane, Australia, 14th – 15th October 2004, Australia.*
- Şahin, N. (2006). *Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul; İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek Ertek, S. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul; Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, H.(1989) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik.* İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları Öğretmen Kitapları Dizisi.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Kmü Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18): 81-89, Issn: 1309 - 9132, www.Kmu.Edu.Tr.*
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, İstanbul, S. 13-28, <http://www.calismatoplum.org/sayil1/tinaz.pdf>* Erişim 30.06.2011
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).* 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, P. Fuat B. Hediye E. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).* İstanbul: Beta Basım.

- Toker Gökçe, A. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Turan, F. (2006). *İşyerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir çalışma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı. <http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler/215521.pdf> son erişim tarihi 15.07.2012.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: BRC Basım Mat. Ltd.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik şiddet-mobbing*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E., Türker, S., (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ve Öfke İfade Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 23 Issn:1694-528x İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat-Kırgızistan, <http://www.akademikbakis.org>. Erişim 14.04.2012.
- Yeşilyaprak, B. (2003) *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım ve Şimşek.(2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş.
- Yücetürk, E. (2002). *Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?*, 2002, <Http://Www.Bilgiyonetiimi.Org/Cm/Pages/Mkl>. Erişim, 30.06.2011
- Yücetürk E, Öke, M. K. (2005). *Mobbing ve Zorbalık; Türkiye’de İş Yerinde Zorbalığın Yasal Yönleri*. (Mobbing And Bullying: Legal Aspects Related To Workplace Bullying In Turkey). South-East Europe Riw. S. 61-70.
- http://www.boeckler.de/pdf/seer_2005_02_yuecetuerk.pdf. Erişim, 21.05.2012
- Yücetürk, E. (2005). İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, Sayı:231, 97- 108.
- Yücetürk, E. (2006). İşyerlerindeki Kâbus: Duygusal Taciz. Füsün Saka, *Hürriyet Yaşam* <http://www.hurriyet.com.tr/yasam/4635437.asp?gid=82>. Erişim 22.06. 2012
- Zapf, D., Einarsen, S. (2001). Bullying In The Workplace: Recent Trends in Research And Practice-An Introduction. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), 369–373. <http://www.workplacebullying.org/res/articles/a5.pdf> Erişim 20.01.2012
- www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm Adı konmamış bir olgu. İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) son erişim tarihi 12.06.2012. 13:45.

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm> son erişim tarihi 13.07.2012. 20:45

<http://www.mebnet.net/?q=node/57>) Daire tüzükleri son erişim tarihi 23.06.2012 16:30.

[TDK. \(2011\). www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) son erişim tarihi 14.05.2012

EKLER

EK-1: Görüşme Formu

REHBER ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Sorusu:

KKTC devlet okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşleri nasıldır?

GİRİŞ

Merhaba benim adım İsmet Kılıç Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğü, Psikolojik Danışmanlık Rehberlik ve Araştırma Şubesinde görev yapıyorum. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi-Denetimi-Ekonomisi ve Planlaması A.B.D. Yüksek Lisans Programı'nda yüksek lisans yapmaktayım. Rehber öğretmenlerin Psikolojik yıldırmaya yönelik görüşleri nasıldır? Sorusu üzerine bir araştırma yapıyorum ve sizinle konu ile ilgili olarak görüşme yapmak istiyorum. Bu araştırmada amacım rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya yönelik görüşlerini derinlemesine araştırmaktır. Araştırma neticesinde ortaya çıkacak bulguların KKTC devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin yararına olacağını düşünmekteyim. Yaptığım tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Görüşmenin yaklaşık olarak 45 dakika süreceğini düşünüyorum. İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanabiliriz, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim. Görüşmeyi kabul ettiğiniz için öncelikle teşekkür ediyorum.

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

- a) Kaç yıldır rehber öğretmenlik yapıyorsunuz?()
- b) Ne kadar süredir bu okulda rehber öğretmenlik yapıyorsunuz?()
- c) Öğrenim durumunuz? Lisans() yüksek lisans() doktora()
- d) Cinsiyet: bayan() bay()
- e) Uyruğunuz: KKTC() TC() diğer()
- f) Okul türü: lise() meslek lisesi () Ortaokul() lise ortaokul() ilkokul()

II. BÖLÜM PSİKOLOJİK YILDIRMAYA YÖNELİK SORULAR

- 1- Çalışma ortamınızda kendinizi ifade edebilecek yeterli zamanı ve anlayışı bulabiliyor musunuz? Bu konudaki düşüncelerinizi örneklerle açıklayabilir misiniz?
- 2- Kişisel yaşantınızla ilgili iş ortamında eleştiriler alıyor musunuz? mesnetsiz suçlamalarla karşılaşılıyor musunuz? Düşüncelerinizi örneklendirebilir misiniz?
- 3- Mesleki kariyerinizi zedeleyecek, mesleğinizin ilkeleri ile alakası olmayan, niteliklerinizin dışında görevler verildi mi? Bu durumda neler yaptığınızı örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 4- Çatışmalarınızda işinizi tamamen veya kısmen yapmanızı engelleyecek şiddet içeren durumlarla karşılaştığınız oluyor mu? Örneklendirerek anlatabilir misiniz?
- 5- Yaptığınız işlere yönelik olumsuz eleştiriler alıyor musunuz? Bu gibi durumlarla hangi sıklıkla karşılaşıyorsunuz?
- 6- Yaptığınız çalışmalarda mesleki olarak sorgulanıp haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi Örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 7- İş ortamında maruz kaldığınız saldırılar ve baskılar fiziksel, ruhsal sağlığınızı ne şekilde etkiliyor, açıklar mısınız?
- 8- Okulda yaptığınız faaliyetler haksız yere eleştirilerek yıldırılmaya çalışıldığınız oluyor mu? Bu durumlarla hangi sıklıkla karşı karşıya kalıyorsunuz?
- 9- Yaptığınız çalışmalarda kişisel yaşantınız ön plana çıkarılarak başarılarınız görmezlikten gelinip haksız eleştiriler alıyor musunuz? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 10- Çalışma ortamında görev tanımınız dikkate alınmayarak mesleğinizin ilkeleri ile ilgisiz işler verilerek, gerçek çalışmalarınıza zaman ayırmanız engellenebiliyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?
- 11- İş ortamınızda PDR ilkeleri, mesleğin etik kuralları idareciler ve iş arkadaşlarınız tarafından dikkate alınıyor mu? Düşüncelerinizi örnekler vererek anlatabilir misiniz?

EK 2: Ölçekle İlgili Milli Eğitim Bakanlığı'nın İzni



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: İÖD.0.00-35/2012/1B -- 530

Lefkoşa, 28 Mart 2012

Sayın İsmet KILIÇ,
Psikolojik Danışmanlık, Rehberlik ve Araştırma Şubesi.

“KKTC Devlet Okullarında Görev Yapan Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmen) Psikolojik Yıldırıma Yönelik Durum Çalışması” konulu araştırma soruları Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş ve Müdürlüğümüze bağlı okullardaki rehber öğretmenlere uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Araştırmayı uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve uygulama tamamlandıktan sonra da araştırma sonuçlarının Müdürlüğümüze ve Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda bilgilerinizi saygı ile rica ederim.

M. Bumin PAŞA
Müdür

/ AA

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 6893
Fax (90) (392) 228 7158
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KKTC



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLÎ EĞİTİM, GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: MTÖ.0.00-13-12/ 626

27 Mart 2012

Sayın İsmet Kılıç
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
Yakın Doğu Üniversitesi
Lefkoşa.

İlgi yazınızda, müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan Rehber Öğretmenlerine (5 rehber öğretmen) yönelik olarak "KKTC Devlet Okullarında Görev Yapan Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmen) Psikolojik Yıldırıma Yönelik Durum Çalışması" konulu anket uygulama istemiyle izin talebinde bulundunuz.

Talebinizle ilgili olarak Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'nce yapılan incelemede, anketi uygulamanız uygun görülmüştür. Ancak sözkonusu anket yapılmadan önce ilgili okul müdürlükleri ile istişarede bulunup anketin ne zaman uygulanacağı birlikte saptanmalıdır. Keza, anket uygulama çalışmasından sonra da sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne de ulaştırılması gerekmektedir.

Bilgi edinmenizi ve gereğini saygı ile rica ederim.

Mehmet Gültekin
Müdür

Dağıtım:
-Tüm okullar.

AŞ/NK

Tel (90) (392) 228 3136 - 22 82257
Fax (90) (392) 227 8727
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KIBRIS



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
GENEL ORTA ÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: GOÖ.0.00.35-A/11/12-1060

26.03.2012

Sayın İsmet Kılıç,
Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı (PDRAŞ)
Lefkoşa.

İlgi: 22.03.2012 tarihli başvurunuz.

Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'nün TTD.0.00.03-12-12/249 sayı ve 26.03.2012 tarihli yazısı uyarınca ilgi başvurunuz incelenmiş olup müdürlüğümüze bağlı okullardaki rehber öğretmenlere yönelik hazırlanan "KKTC Devlet Okullarında Görev Yapan Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmen) Psikolojik Yıldırımaya Yönelik Durum Çalışması" konulu görüşme sorularının uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Ancak görüşme uygulanmadan önce görüşmenin uygulanacağı okulun bağlı bulunduğu Müdürlükle istişarede bulunulup, görüşmenin ne zaman uygulanacağı birlikte saptanmalıdır.

Görüşmeyi uyguladıktan sonra sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması gerekmektedir.

Bilgilerinize saygı ile rica ederim.


Mehmet S. Kortay
Müdür()

TM/PC

Tel (90) (392) 228 3136 – 228 8187
Fax (90) (392) 227 8639
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KIBRIS