

İlkokul Öğretmenlerinin Okullarında Maruz Kaldıkları Mobinge Yönelik Görüşleri*

Seda KIRBIYIK**

İbrahim GÜL***

Öz

Okullarda, bazı öğretmenlere yönelik mobbing yapıldığı haberlerine rastlanmaktadır. Böyle bir durumun varlığının araştırılması ve gerekli önlemlerin alınması önemli görülmektedir. Bu çalışmanın amacı ilkökul öğretmenlerinin okullarında maruz kaldıkları mobbinge yönelik görüşlerini ortaya koymaktır. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemine dayalı olarak olgu bilim (fenomenoloji) deseni çerçevesinde yürütülmüştür. Çalışmada verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan 15 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemiyle katılımcılar belirlenmiştir. Araştırmanın verileri, yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler yoluyla elde edilmiş ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan bütün öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) maruz kaldıkları görülmüştür. Katılımcılar daha çok müdürlerinden mobbing görmektedirler. Bazı öğretmenler veli ve arkadaşlarından şiddet gördüğünü belirtmiştir. Mobbinge karşı öğretmenlerin çoğunluğu pasif bir yol izlemekte ve sessiz kalmaktadırlar. Bazıları ise aktif müdahalede bulunduklarını bazıları kanuni yollara başvurdıklarını dile getirmişlerdir. Öğretmenler mobbingin hem iş hem de özel hayatlarını olumsuz etkilediklerini bildirmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler okullarda psikolojik şiddetin önlenmesine yönelik olarak bazı önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Okul, sınıf öğretmeni, psikolojik şiddet, şiddetin olumsuz etkisi

Primary School Teachers' Views on Mobbing in Schools

Abstract

There are reports of mobbing against some teachers in schools. It is important to investigate the existence of such a situation and to take necessary measures. The aim of this study is to reveal the opinions of primary school teachers about mobbing that they are exposed to in their schools. The research is a qualitative study and is a phenomenological study. A semi-structured interview form developed by the researchers was used to collect the data. The study group of the research consists of 15 classroom teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education. Participants were determined by purposive sampling method. Research data were collected through face-to-face interviews. Research data were analyzed by content analysis. When the findings were analyzed, it was seen that all teachers participating in the study were exposed to psychological violence (mobbing). Participants were mostly subjected to mobbing from their principals. Some teachers reported being subjected to violence from their parents and friends. The majority of teachers follow a passive way against mobbing and remain silent. Some of them stated

* Makale birinci yazarın dönem proje çalışmasından üretilmiştir.

** Öğretmen, Milli Eğitim Müdürlüğü, Samsun, sedavatan54@gmail.com, ORCID: orcid.org/0009-0003-8909-6255

*** Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Samsun, igul@omu.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-0501-8221

that they actively intervened and some of them resorted to legal remedies. Teachers reported that mobbing negatively affected both their professional and private lives. They made some suggestions for the prevention of psychological violence in schools.

Keywords: School, classroom teacher, psychological violence, negative effects of violence

Giriş

Modern iş yaşamında bireyler günlerinin önemli bir kısmını kurumlarında geçirirler. Kurum çalışanlarının birbirleriyle kurdukları ilişkiler, kurumsal açıdan da büyük önem taşır. İnsan ilişkilerinden en yüksek verimi alabilmek için çalışanların memnuniyeti önemlidir (Doğan, 2009). Kısaca insanlar ihtiyaçlarını örgütsel yapılar aracılığı ile karşılamaya çalışırlar (Yılmaz, 2014). Örgüt içinde çalışan bireylerin memnuniyeti ve mutluluğu, doğrudan verimliliklerini etkiler. Geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olan birey, yalnızca ekonomik kazanç elde etmeyi değil, aynı zamanda kendisini iyi hissedeceği bir ortamda çalışmayı da arzu eder. Ancak günümüzde artan iş yükü, uzun çalışma saatleri, fiziksel koşullar ve iş arkadaşlarıyla kurulan iletişimin kalitesi gibi etkenler, çalışanlar üzerinde giderek artan bir baskı oluşturmaktadır (Lokmanoğlu, 2017). Örgütlerin amaçlarına ulaşmasını engelleyen olumsuzlukların başında, psikolojik şiddet, yani mobbing yer almaktadır. Mobbing, çoğu zaman bireyleri baskı altına almak için bir araç olarak kullanılmakta ve çoğu durumda görmezden gelinmektedir. Bu tür olumsuz deneyimlere maruz kalan bireyler, psikolojik olarak yıpranmakta ve bu durum örgütün genel verimliliğini düşürmektedir (Koyuncu, 2015). Psikolojik şiddet (mobbing) sonucunda ortaya çıkan bu olumsuzluklar, bireysel düzeyde olduğu kadar örgütsel düzeyde de ciddi zararlar doğurmaktadır (Tınaz, 2011). Psikolojik şiddet öğretmenlerin öğrencilere karşı tutumlarını da etkileyerek sağlıklı bir eğitim- öğretim sürecini sekteye uğratabilir (Akgün, 2019). Bireyler üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak adına, psikolojik şiddet davranışlarının nedenlerinin tespit edilmesi ve tekrarının önlenmesine yönelik önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır (Yılmaz, 2014).

Psikolojik şiddet (mobbing), örgütte çalışanlar ve yönetici arasında oluşan ve sistematik şekilde tekrarlanan bir baskıdır. Psikolojik şiddet(mobbing) kavramı, örgüt çalışanlarının birbirleri arasındaki, ötekileştirme, beğenmeme, aşağılama ve psikolojik baskı gibi davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2011). Psikolojik şiddet yerine bazen duygusal baskı, psikolojik şiddet, kurum baskısı, kurumda zorbalık, psikolojik taciz, duygusal saldırı, bezdirme terimleri kullanılmaktadır. Mobbing uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, psikolojik saldırgan, mobbing uygulayıcısı, zorba ifadeleri kullanılırken, çalıştıkları kurumda duygusal olarak saldırıya uğrayan kişiler için psikolojik şiddet kurbanı, psikolojik şiddet mağduru, mağdur, kurban tabirleri kullanılmaktadır. Bir davranışın psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilebilmesi için bazı koşulların varlığı gerekmektedir. Bu koşullar şöyle sıralanabilir: Güç elde etmeyi amaçlayan bir grup ile bu grubun düşman olarak gördüğü bir hedef kişi ya da kurbanın bulunması, davranışların sistematik ve uzun süreli bir şekilde devam etmesi, kasıtlı ve zarar verici eylemlerin söz konusu olması, şiddet unsurunun duygusal (psikolojik) nitelikte olması(Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik Şiddet (mobbing) Türleri

Mobbing, örgüt yapısı içinde hem dikey hem de yatay ekseninde gerçekleşebilir. Dikey mobbing, yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya doğru olmak üzere iki biçimde sınıflandırılmaktadır (Tınaz, 2011). Dikey şiddet, örgütlerde üstlerin ast konumunda olan kişilere karşı gerçekleştirdikleri psikolojik şiddet eylemleridir. Üstler, bulundukları konum itibarıyla sahip oldukları ve gücü, ast durumdaki kişilere küçük düşürerek, onları örgüt dışına

iterek kullanmaktadır. Üstler bu güç sayesinde kendilerinde, astlarına diledikleri her türlü psikolojik şiddeti (mobbing) uygulama hakkı görmektedirler (Koyuncu,2015). Üst konumda bulunan bireylerin astlarına yönelttiği psikolojik baskı, "dikey mobbing" olarak tanımlanır. Hiyerarşik yapı içerisinde yukarıdan aşağıya doğru uygulanan bu tür mobbing, literatürde en yaygın karşılaşılan psikolojik taciz biçimi olarak öne çıkmaktadır (Yılmaz, 2014). Dikey mobbing yalnızca üstlerin astlara yönelik uygulamalarıyla sınırlı değildir. Aynı zamanda alt kademe çalışanların üst kademedeki yöneticilere yönelik sergilediği psikolojik şiddet davranışları da bu kapsamda değerlendirilmektedir (Doğan, 2019). Astların üstlerine karşı organize bir şekilde hareket etmesiyle ortaya çıkan bu tür mobbing, çeşitli pasif direnç biçimlerinde kendini göstermektedir. Bu durum; verilen görevleri bilinçli olarak geciktirme, yöneticilere yönelik olumsuz dedikodulara katılma ya da geribildirimde bulunmama gibi davranışlarla ifade edilmektedir. Astlar, bu süreçte hiyerarşik düzeni göz ardı ederek emirleri farklı biçimlerde uygulama çabası içine girerler. Bu tür davranışların temel amacı, üst pozisyonundaki bireyin örgüt içinde işlevsiz ya da gereksiz olduğu algısını yaratmaktır (Akgül, 2020).

Yatay şiddet, eşit statüde bulunanlar, yani örgüt içerisinde aynı işi yapanlar arasında gerçekleşen mobbinge, "yatay mobbing" denilmektedir. Yatay mobbing, aralarında aynı konumda olan kişiler arasında gerçekleşir. Bu psikolojik şiddet (mobbing) çeşidinde, çoğunlukla birden fazla kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygular. Kişinin örgüt içinde yalnızlaşmasına neden olan bu mobbing türünde aynı zamanda kişi, benzer konumdaki kişilere karşı da yabancılaşır ve yalnızlaşır (Koyuncu, 2015). Genellikle örgüt içerisinde yaşayan bireyler arasında meydana uyumsuzluk, rekabet, kıskançlık gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yatay şiddete uğraya kişi, sadece kendisiyle aynı konumda olanlarla değil, aynı zamanda kendisine üstleri tarafından uygulanan psikolojik şiddet (mobbing) ile de mücadele etmek zorunda bırakılmakta olup bu durum mağdurun örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 2009). Leymann (1993), kendisinin tanımladığı 45 mobbing davranışını beş grupta sınıflandırmıştır. Bunlar kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki konumuna saldırılar, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar (Tınaz,2011) olarak sıralanmaktadır.

Psikolojik şiddet birden fazla aşaması olan bir süreçtir. Mobbing süreci her bireyde farklı etkiler yaratmakla birlikte, genel olarak altı aşamalı bir seyir izlemektedir (Çobanoğlu, 2005): Süreç genellikle belirli bir olay veya anlaşmazlıkla başlar. Bu aşamada ortaya çıkan gerilim henüz doğrudan mobbing olarak tanımlanabilecek düzeyde değildir. Kurbanın belirlenmesiyle birlikte sistematik psikolojik saldırılar başlar. Bu saldırılar; mağdurun özel yaşamına dair nahoş yorumlar, mesleki yeterliliğini sorgulayıcı eleştiriler, sosyal dışlama gibi pasif davranışlar ya da doğrudan kaba tutumlar ve sözlü taciz biçiminde aktif eylemler şeklinde görülebilir. Daha sonra mağdur işe gitmek istememe gibi duygusal tepkiler göstermeye başlar. Sürecin ilerlemesiyle birlikte mağdurda fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmaya başlar. Uykusuzluk, iştahsızlık, baş ve sırt ağrıları, hazımsızlık gibi psikosomatik belirtiler bu aşamada sıkça görülür. Mobbing davranışları giderek şiddetlenir. Eğer iş yerinde güçlü bir kurum kültürü ve adil bir yönetim anlayışı yoksa yöneticiler failin tarafını tutabilir ve mağduru suçlayıcı bir tutum sergileyebilirler. Bu durum mağdurun örgüt içinde yetersiz ve uyumsuz biri olarak etiketlenmesine neden olur. Mağdurun sağlık sorunları bu aşamada daha da belirginleşir; sık sık sağlık raporu alma ve doktor kontrolleri gündeme gelir. Bu gelişmeler iş performansını olumsuz etkilerken, kurban örgüt içinde "problemlili", "uyumsuz" ya da "psikolojik sorunları olan" bir çalışan olarak damgalanabilir. Sürecin son

aşamasında mağdur işten ayrılmaya zorlanabilir; istifa etmek, erken emekli olmak ya da çeşitli yollarla işten çıkarılmak söz konusu olabilir. Bu evrede ciddi psikolojik çöküntüler, hatta intihar eğilimleri ya da mobbing faillerine yönelik fiziksel saldırılar da gözlemlenebilir (Çobanoğlu,2005).

İnsan hakları olguları ve bireylerin yaşadıkları iletişim ve psiko-sosyal stres sebepleri göz önüne alındığında psikolojik şiddet bireylerde fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra psikolojik rahatsızlıklara da neden olduğu görülür (Doğan, 2009). Şiddetin ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin olmak üzere sonuçları üç başlık altında ele alınmaktadır. Mobbing sonucu gelir kaybı, kariyer kaybı, yalnızlaşma duygusu, özgüvenin kaybolması gibi olumsuz sonuçlar görülebilir (Tınaz,2011). Sonuçta çalışanlardaki motivasyon ve performans düşüklüğü ve örgütte önemli konumlarda ki çalışanların işten ayrılmaları insan kaynağı maliyetini yükseltir (Çay,2009).

Psikolojik şiddet hemen tüm örgütlerde yaşanabileceği gibi insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda da meydana gelmektedir. Öğretmenler arası rekabet, okul yöneticilerin öğretmenler arasında ki adaleti sağlayamamaları, öğretmenlere uygulanan baskı, sürekli yeni görevlerin yapılmasının istenmesi, alınan kararlarda öğretmene söz hakkı tanınmaması ve kişisel nedenlerden dolayı psikolojik şiddet meydana gelebilmektedir. Bu eylemler öğretmenler ile okul yöneticileri arasında olabildiği gibi bazen de öğretmenlerin kendi aralarında yaşanmaktadır (Akgün, 2019). Öğretmen ve yöneticilerin okullarda maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışlarından bazıları kişiye söz hakkı verilmemesi ve sürekli eleştirilmesi, onur kırıcı davranışlarda bulunulması ve sürekli küçük düşürülmesi, bulunduğu ortamda yok sayılması, kendisiyle konuşulmaması, aldığı kararların sürekli sorgulanması olarak sıralanabilir. Bazen veliler önünde öğretmenlerin küçük düşürülmesi, soruşturma, disiplin cezası veya tayinle tehdit edilmesi, öğretmenler arasında siyasi görüşüne ve sendikaya bağlı bir takım yapılan ayrımcılıklar yapılması, kurs planları ve ders programlarının ayarlamasında yanlı davranılması, öğretmenlerin fikir ve önerilerine önem verilmemesi şeklinde şiddet olaylarına rastlanabilir (Gökçe,2008). Bu çalışmanın amacı okullarda öğretmenlerin meslektaşları, okul yöneticileri ve iletişim halinde olduğu diğer kişiler tarafından maruz bırakıldıkları psikolojik şiddet hakkındaki görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Okulunuzda herhangi bir mobbing olayı ile karşılaştınız mı?
2. Mobbinge karşı nasıl bir tepki gösterdiniz?
3. Okulda size daha çok kim mobbing uygulamaktadır?
4. Mobbingin hayatınıza olan olumsuz etkileri nelerdir?
5. Mobbingin önlenmesine yönelik önerileriniz nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel bir çalışmadır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (phenomenology) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular; olaylar, yaşantılar, algılar, ilgiler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli yollarla karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2005). İlkokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarında maruz kaldıkları mobbing deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi amacına hizmet edeceği düşüncesiyle olgu bilim deseni uygun bir yaklaşım olarak değerlendirilmiştir.

Örneklem / Araştırma grubu

Bu çalışmaya, 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Samsun İli, Milli Eğitim Bakanlığı'nda devlet okullarında görev yapan 15 sınıf öğretmeni katılmıştır. Öğretmenler belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 9 kadın ve 6 erkek öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 9'u kadın ve evli, 6'sı erkek ve evlidir. Mesleki deneyime göre, 3 kişi 10-15 yıl, 5 kişi 15-20 yıl, 7 kişi 20-25 yıllık kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir yazın taraması yapılarak kullanılacak soruları en iyi bir biçimde ortaya koyacak şekilde öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile ilgili görüşlerini almak amacıyla 5 adet soru hazırlanmıştır. Görüşme formu iki aşamadan oluşmaktadır. Formun ilk kısmında katılımcı öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi ve medeni durumu gibi kişisel bilgilere yer verilmiştir. İkinci aşamada ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda maruz kaldıkları mobbing durumlarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu sorular oluşturulurken iki alan uzmanının görüşleri alınmıştır. Daha sonra görüşme formu bir iki tane öğretmene uygulanmış ve soruların anlaşılabilirliği kontrol edilmiş ve araca son şekli verilmiştir. Araştırma verileri, öğretmenlerle yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Görüşmeler sırasında elde edilen veriler dikkatle not alınmış ve ses kayıtları alınarak herhangi bir bilgi kaybı yaşanmasının önüne geçilmiştir. Çalışma kapsamında öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmelerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi ve katılımcıların düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri amacıyla, dış etkilerden uzak, sessiz ve sakin bir ortam tercih edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin her birisine bir kod verilmiştir. Böylece Ö1, Ö2, Ö3...Ö15 olarak her bir öğretmenin görüşleri kodlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, içerik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. İlk önce öğretmenlerin görüşleri ses kayıtlarından yazıya geçirilmiştir. Elde edilen veriler eksiksiz biçimde çözümlenmiş, katılımcı ifadeleri yorumlanırken doğrudan alıntılara yer verilerek anlam kaymalarının önüne geçilmeye özen gösterilmiştir. Bu yöntemle, verilerin yorumlanmasında nesnelliğin korunması ve araştırma bulgularının güvenilirliğinin desteklenmesi amaçlanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2005). Bunlar taranarak benzer kelimeler işaretlenmiş ve bunlardan alt temalara ve nihayet temalara ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen kategori ve temalar, bulgularda sunulmuş, bunlar yorumlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırmacının incelemekte olduğu olguyu derinlemesine ve tarafsız bir biçimde ortaya koyabilme kapasitesiyle ilişkilidir. Bu kapsamda, katılımcılardan elde edilen verilerin doğrudan alıntılarla desteklenmesi ve yorumların bu alıntılara dayandırılması, araştırmanın iç geçerliliğini güçlendiren önemli bir yaklaşımdır (Yıldırım & Şimşek, 2005). Bu araştırmada da, öğretmenlerden elde edilen görüşler

doğrudan aktarılmış; bu alıntılar doğrultusunda oluşturulan kod ve temalar aracılığıyla bulgular yapılandırılmıştır. Böylece, verilerin analiz sürecinde araştırmanın geçerliliğini sağlamaya yönelik bir yöntem izlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak elde edilen veriler analiz edilerek bazı bulgular elde edilmiş ve bunlar tablolarda özetlenmiş ve altına gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalmalarına Yönelik Görüşler

Araştırmaya katılan öğretmenlere "Okulunuzda herhangi bir mobbing olayı ile karşılaştınız mı? sorusuna öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalıp Kalmamalarına Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kodlar	Öğretmen
Evet Mobbinge Maruz Kaldım	Şahsına Yönelik Mobbing	Stresli doğum yapmama	Ö8
		Ters bakışlara maruz kalma	Ö5
		Duygusal ve psikolojik baskı	Ö11
	İş Yaşamına Yönelik Mobbing	Bakanlığın düzenlediği eğitime katılmama engel olma	Ö6
		Öğrencimin başarısını görmezden gelme	Ö9
		Sorunlu öğrencilerden sınıf oluşturma ve bana verme	Ö3
		Görüş farklılığından dolayı başarı belgesi vermeme	Ö15
		Rahatsız etmek için denetleme	Ö13
		Ceza olsun diye fazla iş yükleme	Ö7, Ö10
		Öğrencinin sınav notunu yükseltme isteğinde bulunma	Ö2
		Ben geç kalayım diye bayrak törenini erkene çekme	Ö1
	İş Yaşamı Dışında Mobbing	Velinin yanında beni küçük düşürme	Ö14
		Emri vaki ile sendikaya üye yapma	Ö4
		Bir taraf olmam için baskı yapma	Ö12

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan bütün katılımcı öğretmenlerin okullarında mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışları çoğunlukla iş yaşamına yöneliktir. İkinci sırada öğretmenlerin şahsına yönelik şiddet davranışları gelmektedir. Üçüncü sırada iş yaşamı dışında şiddet davranışları yer almaktadır. Şiddete maruz kalmadığını belirten öğretmen bulunmamaktadır. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır.

“Birçok öğretmen İstiklal Marşı’na geç kalırken bir tek beni odasına çağırıp: Bayrakla bir sorunuz mu var diye sormuştu müdür bunu sorma nedeni ise doğulu olduğum için bana önyargılı bakmasıydı. Sonraki süreçte de ben geç kalayım diye bilerek töreni erken saatte yapmaya başladı.” (Ö1)

“Bakanlığın düzenlemiş olduğu eğitime katılamazsın deyip katılırsan bu çocukların hakkı nolacak diyerek vicdan yapmamı sağlayarak katılırsam başımın ağrıyacağını vurgulayarak o eğitime katılmama engel olması” (Ö6)

“Sırf benden hoşlanmadığı için öğrencilerimin başarısını görmezden gelen bana olan hıncını öğrencilerden alan eğitimci olduğunu iddia eden bir müdür kendisi”(Ö9)

“Sene başında müdürüm velilerime benim tayinimin çıkacağını söylemiş çünkü benim sınıfımı sevdiği bir öğretmene verecekti. Bu yüzden velilerim beni hiç kabullenmedi ve sürekli işime karıştılar.”(Ö10)

“İşimi titizlikle yaptığım için müdür beni sorunlu görüyordu. Tören bitiminde velimle yanına gidip öğrencim için izin alacakken bütün kalabalığın içinde bana bağırarak böyle küçük işler için bana gelmeyin dedi ve gitti. Beni küçük düşürmeye çalıştı.”(Ö14)

Mobbinge Uğrayan Öğretmenin Tepkisine Yönelik Görüşler

Araştırmanın ikinci sorusu olan “Mobbinge uğradığınızda nasıl bir tepki gösterdiniz?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalıp Kalmamalarına Yönelik Görüşleri

Alt Tema	Kodlar	Öğretmen
Herhangi Bir Tepkide bulunmama veya Pasif Bir Tepkide Bulunma	Herhangi bir tepki gösteremedim	Ö5
	Kendimi ortamdan çektim	Ö1
	Görmezden geldim	Ö12, Ö3, Ö4
	Sessiz kalmayı tercih ettim	Ö9, Ö13
	Tayin istedim	Ö10
Aktif olarak Mobbinge Müdahale Etme	Sakince oturup konuşmayı tercih ettim	Ö3
	Olumlu iletişim kurdum	Ö15
	Mevzuatı okudum	Ö8
Yasal Süreci İşletme	Yasal haklarıma dayanarak şikâyetle bulundum	Ö6
	Müfettiş talep ettim	Ö14
	Hakkımı savunmayı tercih ettim	Ö2, Ö7

Tablo 2 incelediğinde, katılımcıların görüşlerinin üç alt temada toplandığı görülmektedir. Bunlar hiç tepkide bulunmama veya pasif tepkide bulunma, aktif olarak müdahale etme ve yasal süreci işletme alt temalarıdır. Bunlara ilişkin kodlara bakıldığında, katılımcıların en çok mobbing karşısında sessiz kalmayı ve tepki göstermemeyi tercih ettikleri görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin çatışmadan uzak durmayı tercih ettikleri düşünülmektedir. İkinci sırada yasal süreci işletme alt teması yer almaktadır. İki öğretmen yasal süreci işlettiğini belirtmiştir. Üçüncü sırada ise aktif olarak müdahale etme alt teması yer almaktadır. Burada öğretmenlerin her birisi farklı bir tepkide bulunmuştur. Bulgular, öğretmenlerin mobbinge başa çıkarken farklı stratejiler kullandıklarını ve en yaygın olarak durumu görmezden gelmeyi tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

“Herhangi bir tepki gösteremedim. Büyük emeklerle başladığım öğretmenliği böyle bir sebeple kaybetmek istemedim.”(Ö5)

“Hakkımı savunmayı tercih ettim hatta karşılıklı sesleri yükseltmek durumunda da kaldık. Bu durumdan kurtulmak için de görevlendirme talep ettim.”(Ö7)

“Yapılan durumun adil olmadığını ve kendime haksızlık yapıldığını sakince oturup konuşmayı tercih ettim. Ben sakın kalınca müdür de beni anladı ve böyle bir durum bir daha yaşanmadı.”(Ö3)

“Haklı olduğum bir konuydu kendimi ezdirmedim. Gidip müdürün odasına konuştum. Haklarımı bildiğimi velilerimi doldurmaktan vazgeçmesini söyledim.”(Ö2)

“Velilerimle etkinlikler düzenledim onlara bu sınıfın öğretmeninin ben olduğumu ve herkesin en iyi bildiği işi yapması gerektiğini güzelce anlattım.”(Ö15).

Okulda Kimlerden Mobbing Gördüğüne Yönelik Görüşler

Araştırmanın üçüncü sorusu olan “okul ortamında kimlerden mobbing görüyorsunuz? Sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Okulda Kimlerden Mobbing Gördüğüne Yönelik Görüşler

Kodlar	Öğretmen
Müdürümden	Ö8,Ö2,Ö5,Ö4,Ö3,Ö6,Ö7,Ö9,Ö11,Ö12,Ö13,Ö14, Ö15
Velilerden	Ö10
Arkadaşlarımdan	Ö5

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların en çok müdürlerinden mobbingine maruz kaldıkları görülmektedir. Katılımcıların bir öğretmen velilerden ve diğer bir başka katılımcı arkadaşlarından mobbing gördüğünü belirtmiştir. Bulgular okul ortamında özellikle dikey mobbingin daha yaygın olduğunu göstermektedir. Bu durum yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerde ciddi iletişim ve etkileşim sorunlarının varlığını ortaya koymaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

“Ben müdürümden mobbing görüyorum. İşimde titiz davrandığım için beni sorunlu olarak görüyor ve sürekli bu konuda üzerime geliyor.”(Ö4)

“Diğer öğretmen arkadaşlarımdan ve müdürümden mobbing görüyorum. Müdür beni yetersiz buluyor ve diğer öğretmenlerde müdürden korktukları için beni görmezden geliyor. Kendimi çok yalnız hissediyorum.”(Ö11)

“Ben müdürümden mobbing görüyorum. Özel gün kutlamalarında sadece benim gösterilerimi önceden izlemek istiyor ve gösteriye bir bahane bulup çıkarmama engel oluyor. Dayanacak gücüm kalmadı.”(Ö12)

Mobbingin Öğretmenlerin Hayatına Olumsuz Etkilerine Yönelik Görüşleri

Araştırmanın dördüncü sorusu "mobbingin hayatınıza olumsuz etkileri neler oldu?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Mobbingin öğretmenlerin hayatına olan olumsuz etkilerine yönelik görüşleri

Alt Tema	Kodlar	Öğretmen
İş Yaşamına İlişkin Etkiler	Motivasyonum çok düşük.	Ö9,Ö13,Ö7
	Okula gitmek istemiyorum	Ö3
	Örgütsel bağlılığım yok	Ö12
	Verimsiz ders işlememe sebep oluyor	Ö5
Özel Yaşamına İlişkin Etkiler	Kendimi değersiz hissediyorum	Ö10
	Sağlık problemleri yaşıyorum	Ö11
	Huzursuz hissediyorum	Ö2
	Tükenmiş durumdayım.	Ö1

Aile hayatımı olumsuz etkiliyor.	Ö4
Kimseyle gerekmedikçe konuşmuyorum.	Ö8
Sinirli biri oldum, stres düzeyim hep yüksek	Ö15
Olayları odak noktaya koymamaya çalışıyorum	Ö6

Tablo 4'te yer alan verilere göre, mobbingin olumsuz etkileri iki alt temada toplanmıştır. Bunların bir kısmı öğretmenlerin kişisel yaşamına ilişkindir. Öğretmenlerin çoğunluğu mobbingin kişisel yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bazıları ise mobbingin örgütsel yaşamlarını olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. Bir bakıma kişinin özel hayatı ve iş hayatı birbirinden tamamen bağımsız değildir. Birinin diğerini tetiklemesi mümkündür. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

“Yaşadığım onca olaydan sonra okula gitmek benim için bir işkence. Çok zorlanıyorum motivasyonum çok düşük. Çalışma azmimi kaybettim”.(Ö9)

“Kendimi çok değersiz hissediyorum. Sürekli eleştirilmek öz güven eksikliği oluşturuyor bende.”(Ö10)

“Sağlık problemleri yaşamaya başladım. Migren atakları yaşıyorum strese bağlı olarak.”(11)

“Kendimi okulda çok huzursuz hissediyorum. Çünkü sürekli bir kaos ortamı var ve her an olay bana da patlayabilir.”(Ö2)

Öğretmenlerin Mobbingin Önlenmesine İlişkin Önerileri

Katılımcıların, mobbingin önlenmesine yönelik önerileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Mobbingin Önlenmesine İlişkin Görüşleri

Kodlar	Öğretme
Kanun ve kuralların daha belirgin olması inancındayım	Ö13
Denetim olmalı	Ö13
Yöneticimin benimle empati kurabilmesini istiyorum	Ö8,Ö4,Ö6
Adaletli bir yönetim olmalı	Ö9,Ö12
Liyakate uygun idareciler yetiştirilmeli ve seçilmeli	Ö3,Ö2
Öğretmenlerin kendi haklarına vakıf olabilecekleri eğitimler ve	Ö7,Ö5
Siyasetten uzak ve işinin ehli yöneticiler olmalı	Ö8,Ö11
Velilerin şikâyet mekanizmaları kısıtlanmalı	Ö10
İlişkilerde kişisel sınırlar korunmalı	Ö1

Tablo 5'de katılımcıların çoğu yöneticilerin kendileriyle empati kurmasını istemektedirler. Öğretmenler, atama süreçlerinde liyakat ilkesine öncelik verilmesinin, iş yerindeki psikolojik baskı ve yıldırma (mobbing) vakalarının azaltılmasında önemli bir rol oynayacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda, göreve getirilecek kişilerin hem adil hem de yetkin olması gerektiği vurgulanmaktadır. Diğer yandan, yöneticilerin siyasi ya da kişisel etkilerden bağımsız biçimde atanmasının, kurum içi tarafsızlık ve adalet ilkesinin sağlanmasına katkı sağlayacağı ve bunun da mobbingin önüne geçilmesinde etkili olacağını düşünmektedirler. Konuyla ilgili katılımcıların bazı önerileri çeşitlilik göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmaya katılan öğretmenlerin tamamı, çeşitli mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bulgular, okullarda mobbingin yaygın bir sorun olduğunu ve öğretmenler üzerinde çok yönlü olumsuz etkiler bıraktığını göstermektedir. Katılımcı öğretmenler, şahıslarına yönelik mobbinge yönelik olarak ters bakışlara maruz kalma, duygusal ve psikolojik baskı yanında bir kadın öğretmen ise müdürün kendisinin stresli doğum yapmasına neden olduğunu dile getirmiştir. Kişilerin şahsına yönelik yapılan bu taciz durumları öğretmenlerin ruh ve beden sağlığına zarar verirken onların okula olan bağlılıklarının azalmasına da sebep olabilir. Diğer yandan bu tür davranışlar okul ikliminin ve okul kültürünün bozulmasına neden olacaktır.

İş yaşamına yönelik şiddetin boyutlarının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Buna ilişkin olarak katılımcı öğretmenler, okul müdürünün bakanlığın düzenlediği eğitime katılmaya engel olduğunu, öğrenci başarısını görmezden geldiğini, sorunlu öğrencilerden sınıf oluşturduğunu ve kendisine verdiğini, görüş farklılığı nedeniyle kendisine başarı belgesi verilmediğini, rahatsız etme amacıyla denetim yaptığını, ceza olsun diye fazla iş yüklediğini, öğrencinin sınav notunu yükseltmek için kendisine baskı yaptığını, ben geç kalayım diye bayrak törenini erkene çektiğini ifade etmişlerdir. Bu tür şiddet öğretmenlerin psikolojik sağlığını olumsuz etkilerken iş motivasyonlarının da düşmesine neden olacaktır. Bunun bir sonucu olarak öğretmenler kendilerini işe veremeyecek ve bu durum öğrencilerin akademik başarılarının da düşmesine yol açacaktır.

İş yaşamı dışında mobbinge yönelik olarak öğretmenlerden birisi müdürün kendisini veli yanında küçük düşürdüğünü, başka birisi ise bağlı olduğu sendikaya üye yapmaya zorladığını dile getirirken başka bir öğretmen ise müdürün kendisini bir taraf olmaya zorladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin iş ve özel yaşama birbirinden ayrılmaz bir bütündür. İş yaşamı dışında yapılan olumsuz tutum ve davranışların öğretmenlerin ruh sağlığına olumsuz etkileri olacaktır. Okul müdürleri informal ilişkilerinde dikkatli olmalıdırlar.

Literatür incelendiğinde, Çelebi ve Taşcı (2014), öğretmenlerin sıkça sözlü tehdit, aşağılama, aşırı kontrol, küçümseme, özlük haklarının ihlali, görevden alma ve cinsel istismar gibi çeşitli mobbing türlerine maruz kaldıklarını belirtmiştir. Nanto ve Özcan (2016), kaç yıldır görevde oldukları fark etmeksizin birçok öğretmenin bu tür davranışlarla karşılaştığını ortaya koymuştur. Cemaloğlu ve Okçu (2012), öğretmenlerin zaman zaman idari kadroları tarafından mobbing davranışlarına maruz bırakıldığını tespit ederken; Yaman ve Anık (2020) tarafından yapılan meta-analiz çalışması ise, mobbingin eğitim sektöründe fazlaca yer alan bir sorun olduğunu ve özellikle öğretmenler arasında çok yaşandığını vurgulamaktadırlar. Özcan ve Bilgin (2019) ise toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde yürüttükleri çalışmada, kadın öğretmenlerin daha çok mobbinge maruz kaldığını ve bu durumun kurum içi dengeleri etkilediğini ortaya koymuştur. İş ve Doğan (2024) tarafından yapılan çalışmada, mobbingin en sık idareciler tarafından uygulandığı ve öğretmenler üzerinde ciddi psikolojik, sosyal ve fiziksel etkiler yarattığı belirtilmektedir. Tokgöz'ün (2018) çalışmasında da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Hacıcaferoğlu (2013) ve Uyan (2019), öğretmenlerin meslek hayatlarında en az bir defa mobbing mağduru ya da tanığı olduklarını belirlemişlerdir. Araştırmalar bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir.

Katılımcıların mobbinge yönelik tepkilerine ilişkin bulgular ele alındığında, katılımcıların üç farklı yaklaşım izledikleri görülmektedir. Bunlar hiçbir tepkide bulunmama veya pasif tepkide bulunma, aktif olarak müdahale etme ve yasal süreci işletme olarak sıralanmaktadır. Öğretmenlerin bunlardan daha çok herhangi bir tepkide bulunmama veya pasif bir tepkide bulunma yaklaşımını izledikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin bu

bağlamda daha çok “görmezden gelme” ve “sessiz kalma” yani herhangi bir tepki göstermemeyi veya tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Halbuki sessiz kalmak mobbingin devam etmesine neden olabilir. Özel sektörde genellikle mobbinge uğrayan kişiler işini kaybetme korkusuyla bu duruma sessiz kalabilmektedirler. Kamu sektöründe tacize uğrayan kişiler ise namus ve haysiyetinin zedelenmemesi endişesiyle bu duruma sessiz kalabilmektedirler. Böyle bir duruma karşı hakkını savunmayı tercih edenler yasal yolları tercih ederken, olumlu iletişim kurmayı tercih edenler daha çok orta yolu bulmayı hedefleyen ve işine profesyonel bakabilen öğretmenler olarak değerlendirilebilir. Yer değişikliği talebinde bulunan öğretmenler ise daha çok mücadeleden kaçmayı tercih eden kişilerdir. Bu kişiler haklarını savunmak ya da kendilerini anlatmak yerine çatışmadan uzak durmaya yeğlemektedirler. Mobbing davranışlarının azalması veya tamamen yol edilmesine yönelik tepkiler kaçınma yönünden çok mücadeleye yönelik olmalıdır. Aksi halde bu durum mobbingin devam etmesine imkân sağlayacaktır.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında, Gökçe’nin (2009) araştırmalarında, öğretmenler mobbinge karşı ya kendilerini geri çekmekte veya kurumdan ayrılmayı tercih etmektedirler. Karaca-Işık ve İnegöl’ün (2023) araştırma bulgularında ise mobbinge yönelik baş etme yöntemlerinden çoğunlukla hakkını kullanma ve görmezlikten gelme stratejilerine başvurdıkları anlaşılmaktadır. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021), öğretmenlerin önemli bir kısmının yıldırma davranışlarına karşı kaçınma ve görmezden gelme stratejilerine yöneldiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Çelebi ve Taşcı’nın (2014) çalışmasında da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına; kaçınma, görmezlikten gelme, olumsuz tepki verme ve zaman zaman zorbayı destekleme gibi çeşitli tepkiler verdikleri saptanmıştır. Nanto ve Özcan (2016), bazı öğretmenlerin hukuki yolları tercih ettiğini ve iletişim yoluyla sorun çözme çabası içinde olduklarını ifade ederken; bir kısmının ise pasif bir duruş sergileyerek sessiz kaldığına dikkat çekmiştir. Öz’ün (2010) araştırmasında da öğretmenlerin yıldırma karşısında en sık tercih ettikleri stratejinin, incitici davranışlarda bulunan kişilerden uzak durmayı tercih ettikleri bulgularına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin daha çok ne tür bir mobbinge ve kimin tarafından mobbinge uğradığına yönelik bulgular incelendiğinde, yapılan çalışmada katılımcıların çoğunluğunun okul müdürden mobbing gördüğü sırasıyla bir kısmı velilerden ve bazı öğretmenlerin ise arkadaşlarından mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Yani okullarda daha çok dikey mobbingin hâkim olduğu görülmektedir. Bu duruma neden olarak otoriter yönetim anlayışını benimsemiş, etik değerlerden uzak, dikey iletişim yöntemini kullanan empati yoksunu idarecilerin başta olması gösterilebilir. Diğer yandan bu yönetim anlayışından etkilenip gücün yanında durmak isteyen öğretmenlerin de yine baştaki yanlış yönetim anlayışından kaynaklı mobbing uyguladıkları düşünülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin toplum nezdinde itibarının azalmış olması, öğretmenlerin veli kaynaklı mobbinge uğramalarına zemin hazırlamaktadır. Millî Eğitim Bakanlığının bazı uygulamalarının (öğretmenleri şikâyet telefon uygulamaları gibi) bu tür mobbinge yol açtığı düşünülmektedir.

Literatürde çalışmalar incelendiğinde, Bayındır’ın (2024) çalışmasında, velilerin öğretmeni veya okuldaki işleyişi şikâyet etme alışkanlığının öğretmenlik mesleğine zarar verdiği dile getirilmektedir. Velilerin öğretmenlere yönelik bu sorunun temelinde iletişim problemleri olup veliler çocuklarının haksızlığa uğradığını, öğretmenlerince yeterince ilgi görmediği, akran zorbalığına maruz kaldığı kaygıları yatmaktadır (Koç, 2018). Literatürde yer alan başka araştırmalar da bu bulguları desteklemektedir. Bayraktar ve Kuloğlu (2023), Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Cemaloğlu ve Okçu (2012), Ekşici (2009) ve Tanoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, psikolojik

yıldırmanın daha çok yöneticiler ya da onların bu durumu desteklemesiyle gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Öte yandan, Işık (2007), öğretmenlerin sadece idarecilerden değil, aynı zamanda öğrenciler ve diğer öğretmenlerden de mobbing görebileceklerini belirtmiştir. Ertürk (2013) ise mobbingin temel nedenlerinden birinin örgüt içindeki hiyerarşik yapı ve güç dengesizlikleri olduğunu vurgulamıştır.

Mobbingin öğretmenlerin hayatına olan olumsuz etkileri iki grupta toplanmaktadır. Bunlar öğretmenin mesleki ve özel hayatına ilişkin etkiler olarak sıralanabilir. Bulgura dayalı olarak mobbingin öğretmenlerin iş performansları üzerinde olumsuz etkisi olduğu, motivasyon sorunları yarattığı, iletişim ve aidiyet sorunları ortaya çıkardığı anlaşılmaktadır. Mobbing öğretmenlerin özel hayatını da olumsuz etkilemekte, onların stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Diğer yandan özgüven eksikliği, kişinin kendisini değersiz hissetmesine ve sağlık problemleri gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bundan başka, mobbingin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda eğitim-öğretim sürecinin bütününe olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin veli ilişkilerinde sorunlar yaşadığı, kuruma olan bağlılıklarının azaldığı ve genel anlamda bütün bunlardan kaynaklı okul ikliminin zarar gördüğü anlaşılmaktadır.

Literatür incelendiğinde, Kaymakçı (2009), Ekşici (2009) ve Akbaş'ın (2009) yaptığı çalışmalarda da mobbingin öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediği, iş performanslarında düşüşe neden olduğu ve eğitim süreçlerine zarar verdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. İş ve Çolak (2024), mobbingin öğretmenlerin meslek hayatında işlerini yapmalarını engelleyebileceğini, öğretmenlerin kendilerini baskı altında hissettirebileceğini ve sürekli motivasyon kayıplarına neden olabileceğini belirtmektedirler. Bunların sonucunda, okul iklimi zarar görebilir ve bu durumdan öğrenciler olumsuz etkilenebilirler.

Mobbingin önlenmesine yönelik olarak öğretmenler bazı önerilerde bulunmuşlardır. Katılımcıların çoğu empati kurabilen yöneticiler olması halinde mobbing davranışlarının azalacağına inanmaktadırlar. Öğretmenler, atama süreçlerinde liyakat ilkesine öncelik verilmesinin, iş yerindeki psikolojik baskı ve yıldırma (mobbing) vakalarının azaltılmasında önemli bir rol oynayacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda, göreve getirilecek kişilerin hem adil hem de yetkin olması gerektiği belirtilmektedir. Öte yandan, yöneticilerin siyasi ya da kişisel etkilerden bağımsız biçimde atanmasının, kurum içi tarafsızlık ve adalet ilkesinin sağlanmasına katkı sağlayacağını ve bunun da mobbingin önüne geçilmesinde etkili olacağını düşünmektedirler. Öğretmenler, okul müdürlerine yönelik mobbing konusunda eğitim verilmesi ve seminerlerin düzenlenmesi önerilmektedir. Bazı öğretmenler, kanun ve kurallara uygun denetlemenin yapılmasını istemektedirler. Alanında uzman kişiler tarafından yanlı olmayan bir tutumla denetleme yapılırsa bazı öğretmenler mobbinge uğramayacaklarını, işlerin daha profesyonelce ilerleyeceğini düşünmektedirler. Tüm bu sonuçlar okul ortamında sağlıklı bir eğitim öğretim yapılabilmesi için mobbingi önleyici belli stratejilerin izlenmesi gerektiğini göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, Gündüz ve Yılmaz'ın (2008) çalışmasında, mobbingin önlenmesinde etkili iletişim mekanizmalarının kilit rol oynadığı belirtilmektedir. Araştırmada öğretmenlerin ve yöneticilerin, iş ortamında karşılaştıkları haksız uygulamalara karşı yüz yüze iletişim kurma, planlı ve dikkatli çalışma gibi yöntemlerle çözüm aradıkları tespit edilmiştir. Bu durum, kurum içinde açık iletişim ortamlarının oluşturulmasının ve yöneticilerin çalışanlarıyla yapıcı diyalog kurmasının, mobbingin önlenmesinde kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Sonuç olarak öğretmenlik gibi geleceğin inşasında önemli bir yeri olan meslek çalışanlarının, eğitim öğretim faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve bu amaçla sağlıklı bireyler yetiştirebilmelerini

sağlayan gerekli olan motivasyona sahip olabilmeleri için psikolojik şiddet (mobbing) davranışlarının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu konuda öğretmenlere bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Öğretmenler, mobbing ile ilgili yasal yolları öğrenmeli, okul içi ilişkilerde daha aktif davranmalı, mobbinge yönelik araştırma bulgularından yararlanmalı, bu konuda yapılan eğitimlere katılmalıdırlar. Öğretmenler, psikolojik şiddete (mobbing) uğradıklarını hissettiklerinde sessiz kalmamalı, yasal haklarını kullanmalıdırlar. Örneklem çeşitliliğini artırarak farklı bölgeler ve branşlarla karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Bu konuda farklı çalışmaların yapılarak sonuçlarının karşılaştırılması alana katkı sağlayacaktır.

Araştırma ve Yayın Etiği

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir. (Zorunlu beyan)

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulu
Etik değerlendirme kararının tarihi: 25.7.2025
Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 992

Yazarların Katkı Oranı

Yazarların makaleye katkısı eşit olup %50 ve %50’dir. (Zorunlu beyan)

Çıkar Çatışması

Bu makalenin hazırlanması ve yayınlanması sürecinde herhangi bir çıkar çatışması yoktur (Zorunlu beyan)

Kaynakça

- Akbaş, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Akgün, S. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ve sonuçları hakkında okul yöneticilerinin görüşleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başar, M. A.& Dinçkal, E. (2019). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin maruz kaldıkları veli kaynaklı yıldırma davranışları. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 297–316.
- Bayındır, N. (2024). Şikâyet yönetiminde sınıf öğretmenlerinin rolünün belirlenmesi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(19), 226-235, <https://dx.doi.org/10.57135/jier.1498765>
- Bayraktar, H. V. & Kuloğlu, E. (2023). Sınıf öğretmenlerinin mobbing algısı. *EKEV Akademi Dergisi*, 96, 120–140.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Pegem Yayınları.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007), Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N. & Okçu, V. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214–239.

- Çay, M. A. (2009). *Mobbing ve işgören verimliliği ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çelebi, N. & Taşçı, D. (2014). Öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına verdikleri tepkilerin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 55–65.
- Çelebi, N. & Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 9, 43–65.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Demirel, Y. (2008). Örgütlerde psikolojik yıldırma. M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular* (s.187–203).
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara Sincan ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi, İstanbul.
- Ekşici, M. (2009). *Öğretmenlerin mobbing yaşantıları: Nitel bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz). *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 83, 318–352.
- Ertürk, D. A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(1), 146–169.
- Fettahlioğlu, O. (2008). *Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma eğitim örneği*. Pegem Akademi.
- Gündüz, B. & Yılmaz, E. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 821–849.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- İş, E. ve Çolak Doğan, H. (2024). Okullarda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerinin incelenmesi. *Artuklu Humanities*, 16, 1-15. <https://dx.doi.org/10.46628/itbhssj.1463711>
- Karaca Işık, F. & İnegöl, F. (2023). Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin görüşleri (altıeylül ilçesi örneği), *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(73), 3933-3944. <http://dx.doi.org/10.29228/sm ryj.70911>
- Kaymakçı, S. (2009). *Öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Koç, M., H. (2018). Veli görüşlerine göre veli öğretmen ilişkisi ölçeğinin geliştirilmesi ve veli öğretmen ilişkisinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(218), 55-76.

- Koyuncu, N. (2015). *İşyerinde psikolojik şiddetin (mobbing) tükenmişlik sendromu ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing-physicterror at work and how one can defend oneself*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2017). *İşyerinde psikolojik taciz: Mobbing*. Seçkin Yayınları.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Nanto, D. & Özcan, M. B. (2016). Okullarda yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenlerin başa çıkma yöntemlerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(4), 765–782.
- Öz, S. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarıyla baş etme stratejileri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özcan, N. K., ve Bilgin, H. (2019). Mobbing among teachers: An analysis of gender roles. *Education and Science*, 44(200), 137-151
- Özkuşçu, A. & İhtiyaroğlu, N. (2021). Öğretmenlerin mobbing deneyimleri ve baş etme stratejileri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 147–168.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yükseköğrenim kurumunda uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tektaş, C. (2015). *Öğretmenlerin şiddet (mobbing) algıları: İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi Anadolu liselerinde bir tarama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta Yayınları.
- Tokgöz, F. (2018). An examination of mobbing cases experienced by teachers in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(5), 210-235.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Platin Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2024). *Türk Dil Kurumu sözlük*. <https://tdk.gov.tr/>
- Uyan, T. Y. (2019). *Eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik mobbing: Bir alan çalışması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi, İstanbul.
- Yaman, E. , ve Anık, İ. (2020). Mobbing in educational organizations: A meta-analysis study. *International Journal of Educational Methodology*, 6(2), 261-271.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, N. (2014). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları: Batman ili örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Zirve Üniversitesi, Gaziantep

Extended Abstract

Introduction

In modern business life, individuals spend a significant part of their days in their organizations. In order to get the highest efficiency from these organizations, it is inevitable to ensure employee satisfaction (Doğan, 2009). One of the various negativities that prevent organizations from achieving their goals and reduce productivity is

psychological violence (mobbing). There are horizontal and vertical types of psychological violence. Mobbing follows a process with certain stages. It has consequences on economic, social, mental and physical health. Psychological violence negatively affects the organizational climate and weakens the commitment of employees to the organization. Individuals exposed to such negative experiences are psychologically worn out and this situation reduces the overall productivity of the organization (Koyuncu, 2015). Psychological violence seen in different types of workplaces is also encountered in educational institutions. The aim of this study is to obtain the opinions of classroom teachers about psychological violence in primary schools according to teachers' views. For this purpose, answers some questions.

Method

The research is a qualitative study. The phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used. This design focuses on phenomena that we are aware of but do not have an in-depth and detailed understanding. Phenomena can appear in various ways such as events, experiences, perceptions, interests, concepts and situations (Yıldırım & Şimşek, 2005). The study group of the research consists of 15 classroom teachers working in public schools in the Ministry of National Education in Samsun Province in the 2024-2025 academic year and determined by purposeful sampling method. The data collection tool of the study is a semi-structured interview form developed by the researchers. While preparing this form, precautions were taken regarding the validity and reliability of the tool. The data of the study were collected through face-to-face interviews and the data were recorded by voice recording. Content analysis was used to analyze the data.

Result and Discussion

According to the findings of the study, all teachers working in schools and participating in the study were exposed to psychological violence. The majority of the teachers who were subjected to mobbing reacted passively. Some of them reacted actively, while others reported that they resorted to legal remedies. Vertical violence is more common in schools. In other words, the researchers reported that the most common type of mobbing was from principals, while some teachers reported psychological violence from parents and fellow teachers. Teachers stated that mobbing harms both their professional and private lives. Teachers made some suggestions for the elimination of mobbing. According to the results of the research, vertical violence is observed in educational institutions, and horizontal violence is also observed, albeit to a lesser extent. Reactions to psychological violence are inadequate. Teachers' suggestions in this regard include appointing principals based on merit, empathizing with administrators and creating a fair management system. In order to prevent mobbing, raising awareness of teachers and legal processes were suggested. Conducting different studies on this subject and comparing their results will contribute to the field.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the Journal. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (CC BY NC SA) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)