

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İFADELERİYLE MOBBİNGİN GÜNDELİK YAŞAMA ETKİLERİ

EFFECTS OF MOBBING ON MIDDLE SCHOOL TEACHERS' DAILY LIFE

Araştırma Makalesi

Yeliz TEMLİ DURMUŞ¹

Makale gönderim tarihi: 21 Mayıs 2024

Makale kabul tarihi : 22 Haziran 2024

Özet

Mobbing kavramı bezdiri, yıldırma gibi sözcüklerle de tanımlanan sistematik, sıkıntı verme süreci olarak tanımlanabilmektedir. Psikolojik, fizyolojik, mesleki olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı devlete bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing deneyimlerini ve etkilerini ortaya koymaktır. Bu nitel çalışmada durum deseni benimsenmiş olup sadece mobbinge uğradıklarını ifade eden gönüllü öğretmenler çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu nedenle Amaçlı Örneklem benimsenmiştir. Uşak ili merkezinde bulunan toplam 5 ortaokulda görev yapan ve mobbinge uğradıklarını ifade eden 22 öğretmen bu çalışmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Çalışmanın bulguları, içerik analizi sonrası oluşan üç tema altında sunulmuştur; Mobbing Kavramı, Mobbingin Nedenleri ve Mobbingin Sonuçları. Mobbingi, görmezden gelme, psikolojik baskı, meslekten soğutma, okulda istememe gibi deneyimlerle yaşadıklarını açıklayan katılımcılar, mobbingin nedenleri teması altında farklı sendikalara üye olmak, mobbinge şahit olmaya yönelik direncin bulunmasının bir sonucu olarak mobbing davası açamama, mobbing uygulayan kişilerin kendilerini yetersiz hissetmeleri gibi etkenleri, mobbingin nedenleri olarak sıralamışlardır. Üçüncü ve son tema olan Mobbingin Sonuçları temasının altında, sinir bozukluğu, depresif etkiler, ilgisiz şeylere bile ağlama gibi psikolojik temelli sonuçlar kodlar ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, mobbinge uğrayan öğretmenler, mobbingin etkileri

Abstract

Mobbing Concept, translated to Turkish by uttering various similar words but mobbing was internalized as it is at the end. Negative effects on victims' psychology, physiology and their professional life were listed as the results of their experiences. The aim of the study is to clarify experiences of mobbing and effects of mobbing on victims who works in public elementary schools in central Uşak city. In total of 22 teachers working in 5 different middle schools were voluntarily participated in the study. Mobbing was explained as ignoring people in school settings, and creates psychological pressure, create tendency to quit the teaching profession in schools as a working environment. Being member of different unions was indicated as the most important reasons of mobbing. Witnesses resist being witness in the court; therefore mobbers perceived themselves "powerful". Mobbing experiences result in depression, breakdown, tendency to cry each scene in daily life.

Keywords: Mobbing, elementary school teachers exposed to mobbing, effects of mobbing

¹Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, yeliz.temlidurmus@usak.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0769-8782

GİRİŞ

Mobbing, iş hayatında verimli çalışmayı olumsuz etkileyen, kişilerin gündelik yaşantısına, sosyal ve aile ilişkilerine olumsuz etkiler oluşmasına neden olan, psikolojik şiddet ve baskının sistematik uygulandığı bir süreçtir. Sıkıntı verme, rahatsızlık hissi oluşturma, olumsuz duygu ve düşünceler oluşturan sistematik bir süreçtir (Leymann, 1996). Çalışma ortamı ister okul, ister ofis, ister fabrika olsun, çalışanların birbiriyle etkileşimi sonucu anlaşmazlıkların yaşanması kaçınılmazdır. Bu doğal yaşantının sonucunda bireyler arasında kin, küslük ya da nefret gibi duygusal tepkiler profesyonelliği etkiliyor ise, bu istenmeyen bir durumdur ve olağan karşılanamaz. Çözüme kavuşturulamayan her mobbing davranışının iç dinamikleri ve iş yerinin çıktılarını olumsuz etkileyeceği unutulmamalıdır (Tutar, 2015).

Sosyal bir varlık olan insanın, topluluklar içinde anlaşmazlık ve çatışma yaşaması doğal bir durum olarak tanımlanmakta ve bu her zaman ihtimaller dâhilinde değerlendirilmektedir. Bu anlaşmazlıkların çözümlenmesi ve kalıcı hale gelmemesi çalışma ortamının profesyonel ilişkiler çerçevesinde yürümesi için istenilen bir durum iken çatışmanın büyüüp farklı anlaşmazlıklara da genellenip şiddet veya taraflar arasındaki iletişimin kopması noktasına gelinebilmektedir. Şiddet, baskı, hak ihlaline karşı hukuki çerçevede mağdur korunmaktadır. Uzun yıllardır hukuki suç kabul edilen şiddet içerikli davranışların kabul görmediği düşünülmeyle birlikte manipülasyonla durum farklı bir hal alabilmektedir. Hukuki olarak mobbing davranışlarının ispatının olmasının önem taşıdığı bilinmektedir (İnan, 2023). Toplumlarda ve bu toplumların çalışma ve üretim alanlarında, insanların sürekli ve etkileşim halinde çalıştığı her yerde mobbing karşılaşılabılır ve istenmedik bir durumdur. İş hayatının ve toplumun her alanında kişiye zarar verici etkilerinin hissedildiği, her yıl yeni kurbanların Günlük hayatta sık karşılaşılabılır bir durum olmakla beraber daha çok araştırmaya da konu olmuştur. Mobbinge yönelik farkındalığın oluşması ve bu durumun sonlandırılarak süreç içinde yapıcı sonuçların alınması konusu birçok toplumda önem kazanmaktadır (Tınaz, 2013).

Leymann (1996) tarafından tanımlanan mobbing davranışları, günümüzde sık karşılaşıldıkça, alışkın olmaya başladıkça “normal” olarak değerlendirilebilir. Fakat şekil değiştirerek süreklilik ve tutarlılık gösteren davranışlar kasıtlı yapılan psikolojik tacize dönüşür (Davenport, vd., 2003). Mobbing iki kişi arasında deneyimlenebileceği gibi, bir grup insanın bir kişiye uyguladığı istenmedik baskı haline de gelebilir. Genel olarak mobbing sürecine dahil olan insanlar, mobbing uygulayan (mobber), mağdur olan ve mobbing sürecinde direkt etkilenmeyen seyirciler (izleyiciler) de dolaylı olarak mobbing sürecini deneyimlemektedir (Güngör, 2008; Tınaz, vd., 2008). Çalışma ortamında Bütün çalışanlar mobbing mağduru olabilme ihtimali olan kişilerdir. Çalışma ortamında mobbing, bir statüden ast ya da üst doğrultusunda ilerleyen farklı bir statüye yönelik olabilmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Bir başka deyişle, mobbing dikey veya yatay olarak seyredebilen ve örgütün hiyerarşik yapısıyla alakalı bir gerçekliktir (Davenport, vd., 2003). Mobbing, bireysel özelliklere göre olan gelenek ve alışkanlıklara bağlı değişebildiği gibi, çalışma örgütlerindeki hiyerarşik yapı veya örgüt kültürü gibi örgütsel kaynaklı nedenlere göre değişkenlik göstermektedir (Çomak ve Tunç, 2013).

Mobbingin nedenleri incelendiği tek bir nedeninin bulunmadığı, birçok nedenin varlığının ve bu nedenlerin etkileşiminin bir sonucu olarak mobbingin var olduğunu görmekteyiz. Bazen insanların birbirine antipati duyması, doğrularını başkalarına da dikte etme çabası, sahip olduğu doğruların en doğru olduğu sanrısı, bu sanrıları bir tepki oluşturabilmede hakkı verdiğine inanması mobbingin nedenleri olabileceken bazen de keyfi nedenlerle mobbing uygulanabilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Bunların yanı sıra, mağdura yönelik olumsuz izlenim sahibi olma, farklı doğrulara sahip olma, rakip görme, üstünlük hissetme isteği, kişisel tatmin olma çabası, bir takım faydalar elde etme çabası, mobbingin nedenleri arasındadır (Baillien, Escartın, Gross ve Zapf, 2017). Mobbing ortaya çıkmasında etkili olan nedenler incelendiğinde; mobbing uygulayanların psikolojisi, mağdurların tepkisi ve psikolojisi, çalışılan kurumun kültürü, idari yapısı, kurumda çalışan kişilerin iletişim biçimi, iş ortamındaki rekabet ortamı gibi özellikler bulunmaktadır. Bu nedenler çoğu zaman tek başına mobbinge dönüşmezken birbirleri ile etkileşim halinde mobbinge neden olur (Güngör, 2007). Kurumda kötü yönetim sergilenmesi, kurum içi iletişimin zayıf olması, çalışanların sorumluluklarını yeri getirmemesi, rekabetçi ortamda işini kaybetme korkusu, sahip olduğu

pozisyonu koruma, monotonluk gibi faktörler zaman içerisinde mobbinge yol açabilir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011).

Rayner'e (1997) göre kıskançlık, iş yerlerinde mobbingin en önemli nedenlerinden biridir. Mobbing uygulayan kişi, kendisinde olmasını istediği özelliklere sahip bir başka kişiye mobbing uygulayabilmektedir. Bazı durumlarda, kendisine rakip gördüğü ya da bulunduğu konuma daha uygun özelliklere sahip olduğunu düşündüğü kişiye mobbing uygulayabilmektedir (Akt. Gökçe, 2008). Kendisini yetersiz hisseden ve kurban olarak seçtiği kişinin üstün yeteneklerinin olduğunu fark eden kişi Kıskançlık duygusu içinde sürekli kendisini hedef seçtiği kişi ile karşılaştırma sürecinde bulunması kişinin aşağılık kompleksi geliştirmesi ve mobbing yönelmesine neden olabilmektedir. Ayrıca mobbing uygulayan kişilerin genel olarak olumsuz kişiliğe sahip olması, korkaklık, hasetlik duygusu ve psikolojik bazı rahatsızlıklar bu tür davranışlarda bulunmasında etkili olmaktadır (Çobanoğlu, 2005). Çalıştıkları bölümde, emeklerinin görülmemesi, takdir edilmemesi, dikkate alınmadıklarını düşünmeleri, mobbing uygulayan kişilerin kendi algılarına göre adaleti yaratma biçimi olarak tanımlanabilmektedir ve bir sosyal beceri bozukluğu olarak kabul edilmektedir (Birknerová, Zbihlejšová ve Droppa, 2021)

Çalışılan bölümden bağımsız tüm çalışanların mobbing mağduru olma riski vardır. Mağdurun iş yeterliğinin göze çarpıcı olması, daha kolay hedef olarak seçilmelerine neden olabilmektedir. Mağdur bireyin eğitim durumu, zekâsı, kişisel yetenekleri, ilgi çekici fiziksel özelliklerinin olması, işinde başarılı olması, özgün düşüncelere sahip olması gibi özellikleri bir tehdit olarak algılanabilir (Özen, 2007; Cayvarlı, 2013). Bu olumlu gibi görünen özellikler mobbing mağduru olmak için ideal özellikler olarak belirlenmiştir. Einarsen (2000)'in çalışmalarından çıkardığı sonuçlardan biri de örgütün büyüklüğünün mobbingin gizlenebilmesi için ideal fırsatlar sunması açısından avantaj olarak değerlendirildiği ve mobbing uygulayan kişilere cesaret verdiğidir (Ercengiz, 2013).

Örgüt içerisinde yaşanan anlaşmazlıklar, çalışanların benimsedikleri iletişim tarzı, yöneticinin liderlik stili, otoritesi ve çözüm bulma yaklaşımı, mobbinge neden olan ve normalleşmesine yol açan örgüt kültürü kaynaklı nedenlerdendir (Eken, 2014). Ayrıca, öğretmenlik deneyimi, beceriler, siyasi görüş, dini inanış, kişisel değer ve düşünceler ve medeni hal mobbinge gerekçe olarak temel alınabilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003).

Mobbinge maruz kalan bireylerde; sağlık sorunları, psikolojik şikayetler, depresyon, kaygı, stres, depresyon, ağlama krizleri, endişe, öz yeterlilik hissinde düşüş ve öz güven kaybı gibi sorunların ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003; Nielsen ve Einarsen, 2012). Mobbinge maruz kalan mağdurların kendilerini aşağılanmış hissettikleri, saldırıya uğrayarak kendilerini savunmada yetersiz hissettikleri ortaya konmuştur (Einarsen & Raknes, 1997). Sistemik bir şekilde devam eden mobbing davranışının depresyon, kaygı bozukluğu gibi psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Samnani ve Singh, 2012).

Tınaz'a (2008) göre mobbing örgüt psikolojisinde; çalışanlarda motivasyonsuzluk, çatışma, saygı duygularının azalması, olumsuz çalışma ortamı algısı, açık arama, örgüt kültürünün zayıflaması gibi durumları ortaya çıkarır. İşi bırakmaya kadar uzanan süreçte örgüt, deneyimli elemanlarından mahrum kalma, yeni elemana işi öğretme ve örgüt kültürüne alışma süreci tanıma gibi gerekliliklerle ekonomik kayıplar yaşayabilmektedir. Bunlara ek olarak, mobbing sebebiyle fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşayan mağdurun yeterince verimli olamaması, işe devamının azalması ve sonuç olarak iş kaybına neden olabilmektedir (Yaman, 2009).

Verimi düşüren mobbing, birçok işyerinde deneyimlenebildiği gibi eğitim kurumlarında da yaşanabilmektedir. Eğitim kurumlarında yapılan mobbinge yönelik çalışmalara baktığımızda, eğitim kurumlarında da mobbingin sıklıkla uygulandığı bulgusuna ulaşabiliriz (Çobanoğlu, 2003). Okulun hedeflediği başarıyı elde edebilmesi için, okul ortamında çalışanlar arasındaki uyum oldukça önemlidir. Mobbing, okul ikliminde güvensizlik, stres durumu, saygı, hoşgörü ve değerlerin ortadan kalkması gibi olumsuz etkiler oluşturur (Kış, 2016). Mobbing öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını

(Çiftcier, 2019) motivasyonlarını (Acar, 2013) iş doyumunu Okçu ve Çetin (2017) olumsuz etkilerken işe yabancılaşma düzeyini (Zorgül, 2014) iş gören sessizliğini de artırmaktadır (Karaman, 2015).

Öğretmenlerin çalışma ortamında karşılaştığı psikolojik ve duygusal tacizin bireysel ve kurumsal olarak maliyeti oldukça yüksektir. Bu nedenle, çalışanların performansını ve örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkileyen mobbing, günümüzde birçok farklı disiplin için araştırma alanı olmuştur (Çınar ve Akpunar, 2017). Öğretmenlerde, strese neden olan nedenler arasında baş edebileceğinden fazla iş yükü, öğrenci davranışları ve disiplin sorunları, mesleki ilişkiler ve iletişim sorunları yer almaktadır (Tekşen, 2023). Tüm bu nedenlere ek olarak okul yöneticilerinin mobbing temelli problemlere duyarsız kalması, okul kültürü içindeki tutum ve davranışları öğretmenlerin fizyolojik ve psikolojik zarara uğrama ya da korunmalarını direkt etkilemektedir (Quick ve Tetrick, 2011).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin farklı nedenlerle mobbinge maruz kaldığı ortaya konmuştur ve bu istenmeyen durumla nasıl baş ettikleri sorusunu da öne çıkarmıştır. Çalışmalar fizyolojik etkiler ve psikolojik etkiler olduğunu vurgulamaktadır, ancak buradaki psikolojik etki ve fizyolojik etkiler bir şemsiye terim gibi kullanılmakla beraber tam olarak bu etkilerin ne olduğu sınırlı bulunmuştur. Net bir ifade ile mobbingin etkilerinde “psikolojik etkiler” genel tanımlarla ortaya konmuştur. Bu çalışmada ise sadece ortaokul öğretmenlerine odaklanarak kademeler arasında olası farklılıklar da belirlenebilecek, genel algının dışına çıkarak mobbinge uğramış öğretmenlerin mobbingden nasıl etkilendiklerini belirleyerek alanyazına katkı sunması hedeflenmektedir. Kademeler arasında farklı mobbing biçiminin olup olmadığının ortaya konulması, çalışmanın özgün değerini güçlendireceği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Detaylı bilgi edinebilmek için nitel çalışmanın uygulandığı bu çalışmada durum çalışması deseni benimsenmiştir. Araştırmaya neden olan etmenlerin bütüncül bir yaklaşımla sunulduğu, birden fazla kanıtın var olduğu, detaylı ve geniş bulgulara ulaşıldığı bir desen olarak özetlenebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Veri Toplama sürecinde, görüşme yöntemiyle toplanan veriler, katılımcıların onay vermesi durumunda ses kayıt cihazı ile kaydedilerek araştırmacı tarafından kağıda dökülmüş, onay vermeyen katılımcılarda ise not alma tekniği uygulanmıştır. Örneklem belirlenirken Amaçlı Örneklem benimsenmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği

Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 07.03.2024 tarih ve 2024-71 sayılı kararı ile “Mobbinge uğrayan ortaokul öğretmenlerinin ifadeleriyle mobbingin etkileri” başlıklı araştırmanın “bezdiriye” kelimesinin yerine “mobbing” kelimesinin kullanılması koşuluyla onay verilmiştir. Daha sonra Uşak il milli eğitim müdürlüğünden de onay alınarak mobbinge uğradıklarını ifade eden gönüllü öğretmenlerle çalışma tamamlanmıştır.

Örneklem / Çalışma grubu

Bu çalışmada Amaçlı Örneklem Kullanılmıştır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için mobbinge uğradıklarını ifade eden ortaokul öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmış, gönüllü olanlar çalışma grubunu oluşturmuştur. Uşak ili merkezinde bulunan 5 farklı ortaokuldan toplam 22 öğretmen mobbing deneyimini ve etkilerini hakkında bilgi vermiştir. Öğretim alanlarına göre; Türkçe Öğretmenliğinden yedi (n= 7), İlköğretim Matematik Öğretmenliğinden beş (n=5), İngilizce Öğretmenliğinden üç (n=3), Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinden üç (n= 3), Fen ve Teknoloji Öğretmenliğinden iki (n= 2;) Müzik Öğretmenliğinden bir (n= 1) ve Bilişim Teknoloji Öğretmenliğinden bir (n= 1) öğretmen gönüllü olarak bu çalışmaya katılmıştır. İngilizce öğretmeni olarak görev yapan iki farklı katılımcı 12 yıl öğretmenlik deneyimine sahip kadın öğretmenlerdir. Katılımcıların 18'i (yüzde 81,81) kadın, 4'ü erkek (yüzde 18,18) öğretmendir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme sorularında yer alan sorular üç soru ve birinci sorunun iki alt sorusu (sonda) olmak üzere toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Sorular, etik kurul izninin bezdiri sözcüğü yerine mobbing sözcüğünün kullanılması uyarısıyla onaylandığı göz önünde tutularak veri toplama ve raporlama sürecinde mobbing sözcüğü kullanılmıştır. Sorular, mobbinge nasıl uğradıkları, nasıl baş ettikleri ve etkilerinin neler olduğuna yönelik sorular olarak biçimlenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için kayıt altında alınan ya da not alma tekniğiyle korunan veriler, özgünlüğü bozulmadan(transcribe) kâğıda dökülmüştür. Sonraki aşamada, araştırmacının kendisi tarafından kodlar ve temalara ayrılmıştır. Daha sonra uzman görüşü alınarak tartışmalı noktalarda ortak noktaya varılmıştır. Bulgular sunulurken alt temalarda mobbinge uğrayan, mobbingi uygulayan gibi alt kategorilere gidilmesinin sunum açısından karmaşık bir yapı sunmasından dolayı genel tanımlamalara yer verilmiştir. Her katılımcının veli rolü, okul yöneticisi rolü gibi farklı rolleri bulunduğu için sadece öğretmen olarak görev yaptıkları süreçteki mobbing deneyimleri çalışmanın odağı olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi tümevarımcı yaklaşımla içerik analizi yapılarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bulguları 3 tema altında sunulmuştur: Mobbing Kavramı, Mobbingin Nedenleri, Mobbingin Sonuçları.

1. Mobbingin Tanımı

Katılımcılardan mobbing kavramını açıklamaları istenmiştir. Katılımcıların en çok mobbingin psikolojik yönüyle ve etkileriyle ilişkilendirerek tanımladıkları belirlenmiştir. Mesleki motivasyonlarına zarar vermesi, çalışmalara yönelik soğuma, zaman ayırmak istememe gibi tutumlarla sonuçlanabilecek bir süreç olarak tanımlanan mobbing kavramı, mobbing uygulayan kişinin olumsuz ruh haliyle de ilişkilendirilmiştir.

	<i>f</i>
Psikolojik baskı	7
Soğutmak	5
İstememek	5
Yok saymak	3
Ayrımcılık	1
Saygısız Muamele	1
Kasıtlı saldırı	1
Açık arama	1
Bıktırma	1

Tablo 1’de sunulduğu gibi, mobbing olumsuz durumlarla ilişkilendirilerek ifade edilmiştir. Katılımcılara “mobbing” sözcüğü sizin için ne ifade ediyor sorusu yöneltilmiştir. Belirgin özelliklerini sıralayarak bir cümle oluşturmayı tercih eden katılımcılardan 7’si eş anlamlı olarak kullanılan Psikolojik Baskı (n=7) terimini kullanarak tanım yapmayı tercih etmiştir. Mobbing kavramını, psikolojik baskı (n=7) teriminin yanı sıra, soğutmak (n=5), kişiyi okulda istememek (n= 5), yok saymak (n= 3), ayrımcılık (n=1), kasıtlı saldırılar (n= 1), bıktırmak (n= 1), rahatsız etmek (n= 1), saygısız muamele (n= 1) gibi ifadelerle tanımlamıştır. Burada soğutmak ve istememek kodları hakkında katılımcı onayı almak gerekli görülmüştür. Soğutma kodu meslekten, yaptığı işten, aldığı sorumluluktan, okuldan soğutma olarak birden fazla şeyden uzaklaşmaya neden olmak anlamında kullanılmıştır. İstememek kodu ise yapılan herhangi bir işte çalışma grubunun içinde yer almaması için çaba sarf etme, teşekkürname-takdirname, maaşla ödüllendirme gibi ödüllere layık olan kişilerle

bu pekiştireçlerin verilmesi yerine eşi toplum tarafından itibar gören meslek gruplarında olan öğretmenlere bu ödüllerin verilmesi gibi durumların bir sonucu olarak vurgulanmıştır.

Katılımcılar mobbing sözcüğünün zihinlerinde çağrıştırdığı anlama yönelik verdikleri cevaplarda en çok psikolojik baskı tanımlamasını kullanmışlardır. Psikolojik baskının yanı sıra, meslekten soğutmak, motivasyonun düşmesinin sonucu olarak etkinliklere zaman ayırmak istememek, okul ortamında istememek, dedikodu yoluyla durumla hiçbir ilgisi olmayan meslektaşların bile mobbinge uğrayan kişiyi görmezden gelmesi, ayrımcılık gibi kodlara örnek olarak katılımcı ifadelerinden bazıları direkt alıntılar olarak aşağıda sunulmuştur.

“Mobbing sözcüğü bana göre hiç uzatmadan söyleyeyim mesleki baskı yani iş yerlerinde bizim üstümüz olan amirlerimizin ya da meslektaşlarımızın fiili veya imâ yoluyla bizi sindirmeye çalışmaları. Yani yaptıkları psikolojik baskı.”(İlköğretim Matematik Öğretmeni, 17 yıl deneyimli, kadın)

“Mobbing sözcüğü günümüzde çok sıkça duyduğum bir kavram. Bir insan üzerinde baskı kurup onu çalıştığı yerden uzaklaştırmak, soğutmaktır. Onu işi bırakıp gitmesini sağlamaktır, yıldırmaktır” (Türkçe Öğretmeni, 23 yıl deneyimli, kadın)

Katılımcılar (n= 5) mobbingi kişiyi soğutma davranışı olarak tanımlamışlardır. Buradaki soğutma, işten, meslekten, sorumluluk alma motivasyonundan soğutma vurgusuyla kullanılmış bir koddur. Aşağıda bazı katılımcı görüşlerine yer verilmiştir:

“Bir insanı sorumluluk alma isteğinden koparmaktır. Okula gelince ayaklarının geri geri gitmesi, meslekten soğuturken çocuklara verimli olmanın da engellenmesidir. Sadece müdürden, meslektaşlardan uygulanmıyor mobbing, şikayet hatlarına öğretmen şikayetleri başladığından beri, kendini bilinçli zanneden cahil veliler de mobbing uyguluyor, zamanımızı çalıyor, enerjimizi” (Türkçe Öğretmeni, 20 yıl deneyimli, kadın)

“Mobbing sözcüğü bana göre çalışılan kurumdaki kişilerin etik değerlerden uzaklaşması sonucunda birbirlerine karşı yaptığı her türlü yıpratıcı davranışlardır.”(Müzik Öğretmeni, 26 yıl deneyimli, erkek).

2. Mobbingin Nedenleri

Devlet ortaokullarında görev yapan gönüllü katılımcılara mobbingin nedenleri sorulduğunda, farklı sendikalara bağlı olmak tüm yanıtlar içinde en fazla tekrarlanan neden olmuştur. Detaylı incelendiğinde, 22 katılımcıdan oluşan çalışmada “farklı sendikalara üye olma” 22 katılımcı tarafından tekrarlanan bir neden olmuştur (n= 22). Referanslı birinin durum her ne olursa olsun haklı olarak görülmesi, meslektaş, yönetici ve veliler tarafından benimsenmiş bir algı olarak vurgulanmıştır (n=21).

Tablo2. Mobbingin Nedenleri (N= 22)

Kod	f
Farklı sendikalara üye olmak	22
Referanslı birinin daha çok hakkı olduğu düşüncesi	21
Şahit olanların hukuki/resmi süreçte çekimsel davranışları	17
Yetersizliğini farkında olup egosunu tatmin etme isteği	17
Mobbing uygulayanın arsız olması	11
Mobbing uygulayanın masum görünmesi	11
Ön yargılar	4

Mobbingin nedenlerini belirten katılımcılar, mobbing uygulayan kişilerin kişisel özelliklerine de vurgu yapmışlardır. Arsızlık ve davranış, düşünce ve tepkilerin duruma göre değişiyor olması, dürüstlükten uzak karakter özelliklerine sahip kişilerin eğitim camiası içinde yer alması gibi nedenler

sıralanmıştır. Olumsuz bir durum yaşandığında, dürüst olma ilkesinden çok rahat vazgeçildiğini vurgulayan bazı (n=6) katılımcılar, başkalarını ikna edip masum kişiyi suçlu ilan edebilmek için her türlü insani değerden vazgeçildiğini belirtmişlerdir.

“Mesleğe yeni başlamıştım, stajyer öğretemdim yani. Müdür Bey beni odasına çağırdı, yanında üç dört kişi daha vardı. “Burayı imzalayın hocam” dedi. Ben şaşırıp, anlamadım, kalemi aldım elime, nedir hocam bu dedim, “Önemli bir şey değil hocam, imzalayın siz” dedi. Bu emrivaki beni rahatsız etti ama elim kolum bağlandı o an, şimdi olsa hayır imzalamıyorum derim ama, gençsiniz, tecrübesizsiniz. İmzaladım ama stajyerliğim kalkar kalkmaz şimdiki sendikama geçtim. Kendimi o an öyle koruyabilirim diye düşündüm, bu durumun üstünde düşündükçe. Çok rahatsız edici bir durum, olay ve süreçti.” (İngilizce Öğretmeni, 12 yıl deneyimli, kadın)

“Hala hatırladıkça elim ayağa titiyor. Ben araştırma yapayım, projeler hazırlayım, Erasmus ile, Tübitak ile hem öğrencilerime hem meslektaşlarıma faydalı olayım istedim. Bunun için ders programım düzenlendi, bana oda verildi, yeter ki çalışayım diye. Bu durum meslektaşlarımı çok rahatsız etti, bildikleri her yere şikâyet ettiler. Sinirlerim bozuldu o dönem, evimdeki huzuru da aldılar, evime taşımamalıyım biliyorum ama olamadı. O okul adına proje yazmak istemedim. Ertesi yıl daha ücra olan bu okula geldim, Avrupa’da üç ülkeyi ziyaret ettik. İdareciler, öğretmenler, çok öğretici oldu. Eski okulumun da kulağına gitti, huzur buldum o zaman. Şimdi daha da fazla çalışıyor ve destekleniyorum.” (İngilizce Öğretmeni, 12 yıl deneyimli, kadın)

“Bir kadın meslektaşım benden hoşlanmıyordu, nedenini net olarak bilmiyorum. Ders Programında benim öğlenci olmam için idareyi ikna etti üç yıl, dördüncü yıl ben sabahçı olmak istiyorum dediğimde okulu ayağa kaldırdı. Çocuğu varmış da, sabahçı olmak zorundaymış da, ne yapsınmış. Ben de kadını, benim de aynı yaşta çocuğum var ama bu benim seçimim. Aile kurmak, evlat sahibi olmak benim tercihim, ben nasıl meslektaşlarımı çocuğumdan sorumlu tutabilirim, nasıl haklarını vermeyebilirim. Kadın çok baskın bir karakter ve erkek meslektaşlarımız da bir garip. Güya kadına yardım edelim mantığındalar da o kadar yardımcı olmak istiyorsan sen fedakarlık yap, benden ne istiyorsun. Hepsi birden bana boş boş bakıp selam vermemeye başladı. Görmezden gelmenin bir yolu. Ben de yönetime hukuki süreci başlatırım bu yıl da sabahçı olmazsam dedim ve oldum. Gerisi de meslektaşlarımın kendi derdi olsun, boş boş baksınlar kendilerine yakışır biçimde. İlk önce etkileniyordum, baktım tayinim çıkmıyor başka okula, mecburum bu el sözüyle hareket edenlerle aynı ortamı paylaşmaya, ben de onlara bakıp selam vermeden geçiyorum. İnsan olmadan, kendi aklıyla hareket etmeden nasıl erkek olunabilir ki.” (Türkçe Öğretmeni, 17 yıl deneyimli, kadın)

Özetle, katılımcılar mobbingin en önemli nedenlerinden birinin farklı sendikalara üye olma olarak görmektedir. Her sendikanın farklı bir politik yapının temsilcisi olduğunu vurgulayan katılımcılar (n= 2), farklı görüşleri kişisel çıkarlar için engel olabilecek tehlikeler olarak görüldüğünü belirtmişlerdir. Demokrasi eğitiminde, ahlak eğitiminde farklılıklara, saygı değerinin uygulamasına duyulan ihtiyaç mobbing konulu bu çalışmanın çıktıları arasında yer almıştır.

3. Mobbingin Sonuçları

Mobbing deneyimi olan katılımcılar, sinir bozukluğu yaşadıklarını (n= 20) vurgulamışlardır. Bu başlık altında toplanan diğer alt kodlara bakıldığında, mantıklı düşünmekte zorlandıklarını ve yaşadıkları olumsuz durumları anımsadıkça zorlandıklarını, duygu düzenleme becerilerini kayb ettiklerini belirtmişlerdir. Depresif etkiler başlığı (n= 17) altındaki kodlara bakıldığında, hayattan zevk alamama, aile hayatının olumsuz etkilenmesi ve hayatın her anına bu durumun (bireylerin elinde olmadan) yansımaları depresif etkenler olarak tanımlanmıştır. Benzer bir şekilde, yalnızlık hissi (n= 8) ve bu başlık altında yer alan çaresizlik hissi beraber varlık gösteren hisler arasında vurgulanmıştır. İspatlanabilirlik ve şahit göstermenin hukuki açıdan önemine değinen katılımcılar, şahit olanların durumu görmediklerini iddia etmelerini kendilerini korumak açısından anlaşılabilir ancak hak verilemez bir durum olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo3. Mobbingin Psikolojik Sonuçları

Kod	f
Sinir Bozukluğu	20
Depresif Etkiler	17
İlgisiz olaylarda bile ağlama	16
Uykusuzluk	12
Kilo Alma	11
Yalnızlık Hissi	8
Sürekli Beddua Etme	3

Sinir Bozukluğu kodu ile uyumlu bir şekilde, konu ile ilgisi olmasa da olaylar karşısında gözyaşlarını tutamadıklarını belirten katılımcılar (n= 16), hiç ağlanmayacak durumlarda bile ağlamaya başladıklarını, kendilerini çaresiz hissettiklerini, bu durumun yaşamlarına genellendiğini belirtmişlerdir.

“Hiç samimiyetimin olmadığı biri, bana bir üzüntüsünü anlattığında ağlamaya başlıyordum. Çok yalnız ve çaresiz hissediyordum. İnsanlar nasıl bu kadar kötü olabiliyor, iftira attınız da elinize ne geçti diye tüm gün üzülüp beddua ediyordum. Bu yaşıma kadar hep onurlu insanlarla karşılaşmışım, bu onur sahibi olmayan insanlar, kendilerini topluluk içinde aklamaya çalışan insanların manuplasyonları beni çok yordu. Yıllar geçti hala insanlardan uzak yaşamayı tercih ediyorum. İlahi adaleti göreceğim günü bekliyorum” (21 yıl deneyimli Soysal Bilgiler Öğretmeni, Kadın).

“Ben artık kıyametin kopacağını, ahir zamana girdiğimizi düşünüyorum. İnsanlar haklı çıkmak için yalan söylemekten, iftira etmekten kaçınmıyorlar. Edepsizler her zaman haklı. İnsanoğlunun zeka seviyesi de düştü. En çok bağıranı en haklı zannediyorlar. Ben yıldım, sınırlarım bozuldu bu edepsizlikler karşısında, insanlıktan umudu kestim, ilahi adalet belki yıllar sonra yerini bulacak ama şu an yorgunum” (19 yıl deneyimli Fen Bilgisi Öğretmeni, Kadın).

Çalışmanın bulguları, literatürle uyumlu bir şekilde, psikolojik ve fizyolojik olumsuz etkiler olarak kendini göstermiştir. Mobbingin sonuçları temasın altında yer bulan kodların psikolojik olarak olumsuz etkilerin altını çizdiği çalışmanın bulguları arasındadır. Gündelik yaşamı olumsuz etkileyen bu durumlarla baş etmeye çalışırken aile hayatını korumanın, okulda yaşanan sıkıntıları eve yansıtmamanın zorluğuna da değinen katılımcılar, bu çıktıkların yine sinir bozukluğu ve depresif etkileri güçlendirdiğini vurgulamışlardır. Fizyolojik etkiler arasında ise, uykusuzluk, kilo alma yer almaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, mobbinge uğramış ortaokul öğretmenleri katılımcı olarak belirlenmiştir. Kademeler arası bir yorum yapmak istersek, ilkokul kademesinde de ortaokul kademesinde de öğretmenler mobbinge uğramaktadır. Bu çalışmayla tutarlı bir şekilde, farklı sendikalara üye olmanın mobbingin için en sık ifade edilen neden olduğu her iki kademe için de ortak bir noktadır (Aygün ve Temli Durmuş, 2020). Herhangi bir sendika mensubu olmayan bir çalışanın mobbing mağduru olma olasılığının daha yüksek bulunduğunu ve bazı hakların yalnız sendika mensuplarına tanındığını ifade edilen çalışma ile (Akgün, 2019) farklı bir şekilde bu çalışmada sendika üyesi olanların birbirlerine uyguladıkları mobbing uyguladığı da bulgular arasında yer almıştır. Herhangi bir zıtlık içermesede, bu iki çalışmanın verilerinin vurgusunun farklı olduğu açıktır. Sendikalara üye olan eğitimcilerin haklarının korunması ve çıkarlarının korunması gibi işlevleri (Lordoğlu, 2004) herhangi bir siyasi görüşü okullarında açıkça belli etmeyi tercih eden öğretmenlerin sendikaya üye olmadıkları bu çalışmanın bulguları arasındadır. Ancak aynı sendikaya üye olanların haklarının daha iyi korunması, birey olmanın toplulukçu toplumlar tarafında kabul görmemesi gibi gerçekler katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Sakal ve Yıldız'a (2015) göre kültürün bireycilik-toplulukçu boyutları mesleğe ilişkin motivasyonu etkilemektedir. Benzer bir şekilde, bu çalışmada da, mesleki motivasyonu düşüren, daha fazla emek vermeye direnç gösterme eğilimi doğuran bir etken olduğu vurgulanmıştır. Bu etki, Tekşen'in (2023) tez çalışması bulguları arasında da mevcuttur.

Leymann (1996) mobbing uygulayan kişilerin kendi eksikliklerini telafi edebilmek için mobbinge başvurduğunu ifade etmiştir. Mobbing konusunda çalışmaları kilometre taşı olarak tanımlanabilecek bir araştırmacının bu bilimsel bulgusu, bu çalışmada da yinelenmiştir. Yetersizliğini farkında olma ve bununla yüzleşememe ifadesi mobbingin bir nedeni olarak bu çalışmada vurgulanmıştır.

Bu araştırmada mobbingin kişi üzerinde psikolojik sorunlara neden olduğu somut örneklerle ortaya konmakla beraber, katılımcıların somut ifadelerine yer verilebilmiştir. İçine kapanma, depresif his ve davranışlar, hayattan zevk alamama bulguları birçok çalışmada belirlenmiş mobbing etkileri arasındadır. Bu bulgunun benzerlik gösterdiği çalışmalardan bazıları şunlardır: Fahie ve Devine (2014) çalışmasında mobbingin strese neden olduğunu, dışlanma duygusu yaşadığı, intihar düşüncesi ve kendini sorgulama gibi olumsuz etkilerini tespit etmiştir. Özdemir (2015) yaptığı çalışmada mobbingin bireyin yaşam kalitesi ile ilgili ev ortamı ve sosyal yaşantısına zarar verdiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada da ev yaşantısına etkisini sınırlamadığını ifade eden katılımcıların aile hayatının olumsuz etkilendiği belirlenmiştir. Aygün (2012), yaptığı çalışmada benzer bulgular ulaştırmıştır; mobbingin kişi üzerinde psikolojik, fiziksel ve sosyal ilişkilere zarar verdiğini performans ve verim düşüklüğüne neden olduğunu ifade etmiştir. Mobbingin öğretmenler üzerindeki en önemli etkilerinden birisi de okuldan ayrılma isteği, tayin isteme durumudur. Erdirencelebi ve Filizöz (2016) mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini incelemiş ve mobbing ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın bulgularıyla örtüşür şekilde mobbing davranışları arasında, göz ardı edilme, görmezden gelme vurgusu Pekşen'in (2023) çalışmasında da yapılmıştır; diğer ortak bulgular arasında farklı kategorilerde yer alan kodlar bulunmaktadır.

Gündelik hayat, Sosyal Yaşantı, aile hayatı gibi alanları olumsuz etkileyen mobbingin, kariyer tatminini de olumsuz etkilediği alan yazınla tutarlı bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Mobbinge yönelik toplumsal bilinç oluşturulması önerisi çalışmanın bulguları arasındadır. Bu bilincin oluşturulmasında sendikaların desteğinin alınabileceği vurgulanmıştır. Bu durum toplumsal etkiye katkısı olarak değerlendirilebilir.

Gelecek çalışmalarda, öğretmen, okul yönetimi, veli ve öğrencilerin katılımıyla mobbinge yönelik önlemlerin, farkındalığın ve önerilerin yer aldığı çalışmaların projelendirilmesinin alana katkı sağlayabileceği görülmektedir. Mobbing karşısında hukuki sürecin başlatılmasına yönelik bilgilendirmenin hizmet içi eğitim programları içeriğinin bir parçası olması, bu çalışmanın bulguları arasında olan tanık olmaya yönelik direncin de kırılmasına sebep olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2013). Duygusal taciz ve ilkökul-ortaokul öğretmenlerinin motivasyonlarına etkisi üzerine bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Akgün, S. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ve sonuçları hakkında okul yöneticilerinin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-121. 18.05.2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84382> adresinden alınmıştır.
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., & Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870 - 881. 11.04.2023 tarihinde <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1385601> adresinden alınmıştır.

- Birknerová, Z., Zbihlejšová, L., & Droppa, M. (2021). Assessment of abusive supervision - BOSS methodology. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 197-216. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13552>
- Cayvarlı, P. E. (2013). Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırımaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırımın yönü. *Ahmet Yesevi Üniversitesi BİLİG*, 46, 67-86.
- Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve iş performansına ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(7), 41-58.
- Çomak, E., & Tunç, B. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208. <https://doi.org/10.17860/efd.67432>
- Davenport N, Schwartz R, Elliott G (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz. (Çev.Osman Cem Öner toy)*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Einarsen S. , Hoel, H. Zapf, D. ve Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (Eds). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*, Taylor and Francis, London, pp. 3-32.
- Erdirençelebi, M., ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.
- Fahie ve Devine (2014) Fahie, D., ve Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252.
- Güngör, M. (2007). *Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: türkiye'de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- İnan, A. N. (2023). Beyaz yakalı kadın çalışanların işyerindeki mobbing deneyimleri: Ankara'da beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldıkları mobbing biçimleri, tecrübe ettikleri etkiler ve mobbing algıları üzerinde nitel bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A., (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum*, 1(1), 81-96.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukculuk değerleri, kariyer çapaları, kariyer tatmini ilişkisi. *E-Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 40(10), 6612-6623.

- Samnani, A., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior, 17*, 581-589. doi:10.1016/J.AVB.2012.08.004
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2011). Overview of occupational health psychology: Public health in occupational settings. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 3–20). American Psychological Association.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology, 7*(3), 199-208.
- Tekşen, K. (2023). Öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptama ve mobbing sürecini değerlendirme. Basılmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Tınaz, P. (2013). Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 21-33*.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tutar H. (2015). *Mobbing*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yıldırım, A ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin: Ankara.

EXTENDED SUMMARY

The aim of the study is to reach clear experiences of middle school teachers about mobbing. After completing ethical procedures and getting ethical approval the study is put into implementation by the author. In this qualitative study, case study sampling was used. Purposive sampling was determined to reach reach concrete and clear experiences. In this case study, 22 middle school teachers were voluntarily from 5 public schools constitutes the study group. The volunteer participants were from various teaching fields working in five public middle schools; Turkish Teaching (n= 7), Elementary School Mathematics Education (n= 5), English Language Teaching (n= 3), Social Sciences Teaching (n= 3), Science and Technology Teaching (n= 2), Art Education (n= 1) and lastly Computer Education and Instructional Technologies (n=1) teachers constitute the sampling. The interview questions were asked by the author in teachers' room when nobody is there. Note taking technique or recorder were used based on participants' demands. In order to provide validity and reliability issues, two researcher help the author. After collecting data, the author analyzed the interviews and codes, categories and themes were determined. After that, one expert in qualitative research check the consistency between data and analysis results. After reaching common decision, discussions were ended. The results showed that three themes were emerged. Based on first question, definition of mobbing were clarified. Psychological pressure, Becoming interested teachers towards students' needs, Ignored by the colleagues, Confront of disrespectful behaviors, Disturbing the working conditions were listed as the definition. Secondly, Reasons of Mobbing was categorized. All participants shed light to fist code; Becoming member of different profession unions to assert their rights. In that point, it should underline that political views of members the main criteria to select unions. Mobbers's characteristics were also listed as the reasons of mobbing. Ineligible persons who can

find a position in educational settings struggle to satisfy their feelings and internalize mobbing in their profession lives based on participants' views. Shameless people can behave in a bad way to their colleagues and they have talent to seem innocent. Mobbers were shameless and acting talents was developed according to participants. Thirdly and lastly, the theme named as psychological effects of mobbing was emerged. Gaining weight, Sleeplessness, Tendency to cry even if unrelated content in daily speech, Feel lonely, Imprecation to mobbers and his collaborative person codes determined after content analysis procedure. When literature review is examined, Pekşen's (2023) study got attention related to similarities with this study. Pekşen highlighted ignorance of victim among colleagues, and this study was also underline ignorance of the victim. Three participants' quotations were presented below:

"In 2012, an official phone line was constructed to complain teachers' implementations and their behaviors; sometimes their appearances were the subject, sometimes their behaviours that are not bad or deliberate. I think this line, Alo 147 line, was the first step of mobbing from parents to teachers. Parents assumed their sons/daughters tell real events. Teachers had to prove some cases that was not real. This situation villainize teaching profession. Parents thought they have right to complain about every behavior of teachers as if they were our boss " (Turkish Teacher, 20 year experienced female)

"I was novice teacher and the school was my first school in my teaching profession life. School principal invite me to his office by calling me on the cell phone. I went his office at school. He showed a paper and said "sign it". I did not understand anything but I cannot ask. I signed. Then I recognized I enrolled in a union. The union underline a political view I reject their views. After I accredited teacher I quit the union and I enrolled to another one." (English Language Teacher, 12 year experienced female)

"Double shift implementation was used in school. I enter the afternoon classes. One of my female colleagues insist on being morning teachers during the years. She asserted that she is a mother. I cannot persuade her, being a mother her own decision. It is related to her. How can you hold other people responsible for your decisions. School administrators change this situation but it takes years. Surprisingly, male teachers support other female teacher although I am female too and I am married with two children. I cannot male logic." (Turkish Teacher, 17 year experienced female).

For future studies, psychological effects could be search in detail by the researcher with the help of psychology experts. Furthermore, judicial procedures, legal rights of victims and characteristics of legally acceptable proofs and real life experiences could be searched. Cultural characteristics and reasons of mobbing could be searched also.