



Artuklu Humanities
Yıl 2024-Sayı 16 / Year 2024-Issue 16



Okullarda Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Deneyimlerinin İncelenmesi
Investigation of Teachers' Experiences of Exposure to Mobbing in Schools

Engin İŞ

Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, Mardin Artuklu Üniversitesi
Assist. Assoc. Prof. Dr, Faculty of Health Sciences, Department of Child Development,
Mardin Artuklu University

enginis@artuklu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-4304-0662

Hatice DOĞAN ÇOLAK

Öğretmen, MEB
Teacher, MEB

haticecolak3@gmail.com
https://orcid.org/0009-0002-1852-098X

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/ Research Article

Geliş Tarihi/ Received: 2 Nisan 2024 / 2 April 2024

Kabul Tarihi/ Accepted: 7 Mayıs 2024 / 8 May 2024

Yayın Tarihi/ Published: 31 Temmuz 2024 / 31 July 2024

Yayın Sezonu/ Pub Date Season: Temmuz / July

Atıf/ Cite as: İş, E. ve Çolak Doğan, H. (2024). *Okullarda Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Deneyimlerinin İncelenmesi*. Artuklu Humanities, 16, 1-15. DOI: [10.46628/itbhssj.1463711](https://doi.org/10.46628/itbhssj.1463711)

İş, E. ve Çolak Doğan, H. (2024). *Investigation of Teachers' Experiences of Exposure to Mobbing in Schools*. Artuklu Humanities, 16, 1-15. DOI: [10.46628/itbhssj.1463711](https://doi.org/10.46628/itbhssj.1463711)

İntihal/ Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi./ This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software

Yayıncı/ Published by: Mardin Artuklu Üniversitesi / Mardin Artuklu University

Etik Beyan/ Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/ It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (Engin İş ve Hatice Çolak Doğan).

Telif Hakkı&Lisans/ Copyright&License: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır./ Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Okullarda Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Deneyimlerinin İncelenmesi

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerin etkilerini değerlendirmektir. Araştırma kapsamında, farklı kademelerde görev alan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimleri, bu davranışların kimler tarafından uygulandığı, başa çıkma yöntemleri, etkileri ve tepki biçimleri detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Bu amaçla, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan örnek olay yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında farklı okullarda görev yapan okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan 15 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, eğitim kurumlarında mobbingin bir sorun olduğunu göstermektedir. Mobbingin en sık idareciler tarafından uygulandığı ve öğretmenler üzerinde ciddi psikolojik, sosyal ve fiziksel etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca, mobbing davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediği ve eğitim-öğretim sürecine zarar verdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun mobbingi görmezden geldiği ve sessiz kaldığı, ancak bazılarının ise haklarını savunarak taviz vermediği ve olumlu iletişim yollarını denediği görülmüştür. Bu bulgular, eğitim kurumlarında mobbingin önlenmesi ve etkin mücadele stratejilerinin geliştirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, eğitim kurumları, öğretmen, okul, yönetici.

Investigation of Teachers' Experiences of Exposure to Mobbing in Schools

Abstract

The main purpose of this research is to understand the experiences of teachers working in schools about being exposed to mobbing and to evaluate the effects of these experiences. The experiences of teachers at various levels of hierarchy being exposed to mobbing, including who perpetrates these behaviors, coping mechanisms, effects, and forms of response, were thoroughly investigated within the scope of the research. For this purpose, case study management, one of the qualitative research methods, was preferred. The study group consisted of 15 preschool, primary and secondary school teachers working in different schools in the 2023-2024 academic year. In the study, a semi-structured interview form was used as a data collection tool and the data obtained were evaluated by content analysis method. The results of the study show that mobbing is a problem in educational institutions. It was found that mobbing is most frequently applied by administrators and has serious psychological, social and physical effects on teachers. In addition, it was determined that mobbing behaviours negatively affect teachers' motivation and harm the education process. It was observed that the majority of the teachers who participated in the research ignored mobbing and remained silent, but some of them did not compromise by defending their rights and tried positive ways of communication. These findings emphasise the necessity of preventing mobbing in educational institutions and developing effective struggle strategies.

Keywords: Mobbing, educational institutions, teacher, school, administrator.

Giriş

Okullar, öğrencilerin eğitim aldığı ve gelişimlerini desteklediği önemli kurumlardır. Okullarda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimleri, çalışma ortamında karşılaştıkları zorlukların önemli bir parçasıdır ve bu konu, eğitim kurumlarının işleyişi ve öğretmenlerin mesleki memnuniyeti üzerinde derin etkilere sahiptir. Öğretmenlerin mesleklerini sevgiyle yapmalarına engel olan ve onların kurumsal bağlılıklarını azaltan faktörlerden biri mobbingdir. Mobbing, çalışma hayatının başlangıcından beri var olan ancak göz ardı edilen bir sorun olarak kabul edilmiştir. Kültürel farklılıklar gözetilmeksizin tüm çalışma ortamlarında görülebilen ve herkesin karşılaşılabileceği, sonuçları ağır olan bir olgudur (Tınaz, 2006). Mobbing, psikolojik terör, zorbalık, psikolojik şiddet ve yıldırma gibi farklı isimler altında tanımlanmaktadır (Acar ve DüNDAR, 2008). Leymann (1996) tarafından yapılan tanımlamaya göre, mobbing "duygusal bir saldırı" olarak nitelendirilir ve sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terör olarak kabul edilir. Mobbing, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma, duygusal taciz gibi kavramlarla ilişkilendirilebilir (Çobanoğlu, 2005, s.20). Mobbing, bir kişinin sistematik olarak hedef alındığı, taciz edildiği veya dışlandığı bir durumu ifade eder.

Bu kavram, dilimizde çeşitli ifadelerle de anlatılabilir; "yıldırma", "duygusal taciz", "psikolojik yıldırma", "psikolojik taciz" veya "psikolojik şiddet" gibi. Ancak, bu terimlerin tümü, bir kişinin diğerine düşmanca davranarak onu psikolojik olarak rahatsız etme eylemini ifade eder (Gündüz ve Yılmaz, 2008). Bu tür davranışlar uzun süre devam ettiğinde hedef alınan kişinin sağlık durumu ciddi şekilde etkilenebilir (TDK Sözlük, 2024).

Günümüzde, pek çok bireyin iş hayatında doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı bir sorun olan mobbing, aslında toplumsal şiddetin bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. İş yaşamında çalışma ortamının önemi büyüktür. İsveçli psikolog Dr. Heinz Leymann, 1980'lerde iş dünyasında bireyleri etkileyen baskı ve şiddet uygulamalarını tanımlamak için "mobbing" terimini kullanmıştır. Farklı ülkelerin yürüttüğü çalışmalar, iş yerinde mobbing ve psikolojik taciz gibi olguların iş dünyasında geniş bir yer kapladığını göstermiştir. Leymann, elde ettiği verileri temel alarak 1984 yılında yayınladığı çalışmalarında, mobbingin iş hayatında ne kadar yaygın olduğunu ortaya koymuştur (Çobanoğlu, 2005). Leymann'ın çalışması, mobbingin önemine vurgu yaparak, işyerlerindeki insan ilişkilerindeki olumsuz dinamiklere dikkat çekmiş ve bu tür davranışların ciddi bir sorun olduğunu göstermiştir.

İş dünyasında sıklıkla karşılaşılan davranışlar arasında, küreselleşen dünya, artan rekabet, ekonomik istikrarsızlık, küresel krizler, örgütlerin yeniden yapılanması ve güç dengesizlikleri gibi faktörlerin etkisiyle oluşan mobbing önemli bir yer tutmaktadır (Kök, 2006). Uzun süreli mobbing, bireylerin sağlık durumlarını ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Örgütlerde hakim olan negatif ortamlar, istenmeyen davranışların ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu durumun sonucunda organizasyonun verimliliği ve kalitesinde düşüş yaşanmaktadır.

Bu tür olumsuz etkilerin en önemlilerinden biri olan mobbing, bireylerin kişiliklerinin bastırıldığı, sevgi ve saygı eksikliğinin yaşandığı, emeğin uygun şekilde takdir edilmediği bir ortamda, huzurlu ve verimli bir iş yaşamının mümkün olmadığını gözler önüne sermektedir (Leymann, 1996). Bu bağlamda, iş yerlerinde mobbingin önlenmesi ve etkin bir şekilde yönetilmesi, sağlıklı ve verimli çalışma ortamlarının oluşturulması için hayati önem taşımaktadır (Einarsen ve ark., 2003).

Okul ortamında, öğretmenlerin bilgiyi işleme ve öğrencilere olumlu davranışları kazandırma konusundaki iletişimlerini arasındaki etkileşim oldukça kritiktir. Ancak, bazı

durumlarda eğitim sürecinde mobbing davranışlarına rastlanabilir. Bu tür davranışlar, okulun eğitim-öğretim sürecine olumsuz etki edebilir. Bu sebeple, yöneticilerin ve öğretmenlerin bu tür davranışları fark etmeleri, dikkatli bir tutum sergilemeleri ve gerekli önlemleri almaları önemlidir. Özellikle, okul ortamında mobbingin etkin bir şekilde önlenmesi için, öğretmenler arasındaki iletişimin güçlendirilmesi ve işbirliğinin teşvik edilmesi önemlidir. Ayrıca, öğrencilere karşı dürüstlük, saygı ve empati gibi değerlerin vurgulanması, mobbing davranışlarının azalmasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, okul yönetiminin mobbinge karşı sıfır tolerans politikasını benimsemesi ve bu politikanın tüm personel ve öğrencilere açıkça iletilmesi önemlidir. Bu sayede, sağlıklı bir öğrenme ve çalışma ortamı sağlanarak, öğrencilerin ve personelin iyi olması desteklenmiş olur (UNESCO, 2017).

Okullarda öğretmenlere uygulanan mobbingin engellenmesi, bir dizi önemli nedenle gereklidir. Öncelikle, mobbinge maruz kalan öğretmenlerin iş verimliliği ve motivasyonu ciddi şekilde düşebilir (Hauge ve ark., 2007). Bu durum, öğretmenlerin etkili bir şekilde görev yapmalarını engelleyebilir ve dolayısıyla öğrencilere etkili bir eğitim sağlanmasını zorlaştırabilir. Ayrıca, mobbingin etkisi altındaki öğretmenlerin iş stresi ve psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilenebilir, bu da uzun vadede ciddi sağlık sorunlarına neden olabilir (Einarsen ve ark., 2003). Ayrıca mobbingin sıklıkla, öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı, iş performansını düşürdüğü ve genel olarak iş memnuniyetini olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir (Tye-Williams ve ark., 2017).

Mobbing, öğretmenler arasındaki işbirliğini ve profesyonel ilişkileri olumsuz etkileyebilir, okul ortamında güveni ve işbirliğini azaltabilir. Bu da öğrencilerin eğitim kalitesini etkileyebilir ve okul kültürüne olumsuz bir atmosfer yaratabilir. Ayrıca, mobbingin yaygınlaşması durumunda okulda istenmeyen personel değişiklikleri ve yüksek personel devir oranları gibi sonuçlar ortaya çıkabilir, bu da okulun stabilitesini ve devamlılığını tehlikeye atabilir (Tye-Williams et al., 2017). Okullarda öğretmenlere uygulanan mobbingin engellenmesi, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimini olumlu yönde etkileyebilecek, sağlıklı ve verimli bir öğrenme ortamının oluşturulması için kritik öneme sahiptir. Eğitim örgütlerinin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda hareket edebilmesi, eğitim çalışanları olan öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma durumlarının azaltılmasıyla mümkündür (Karadaş ve Timur, 2023).

Öğretmenler, çalışma ortamlarında mobbinge maruz kalma riski altındadırlar çünkü eğitim kurumları, hiyerarşik yapıları ve güç dengeleri nedeniyle bu tür davranışlara açık olabilirler. Günümüzde eğitim kurumlarında karşılaşılan mobbing, öğretmenlerin iş yaşamında sıkça karşılaştığı ancak genellikle göz ardı edilen bir sorundur. Öğretmenlere mobbing konusunda literatürde birçok çalışma yapılmıştır (Einarsen ve ark., 2003; Hauge ve ark., 2007; Leymann, 1996; Özcan ve Bilgin, 2019; Tokgöz, 2018; Yaman ve Anık 2020). Okullarda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerinin İncelenmesi üzerine yapılan bu çalışma bu alanda farklı bir perspektiflerden yaklaşımlar sunmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın eğitim kurumlarında mobbing konusunu diğer araştırmalardan ayıran noktası, özellikle eğitim ortamındaki öğretmenlerin maruz kaldığı özel durumları ve bu durumların nasıl ele alınabileceğini vurgulamasıdır. Bu çalışmanın eğitim kurumlarında mobbingin nedenleri, etkileri ve çözüm yolları konusunda daha derinlemesine anlayış sağlamasıdır.

Bu çalışma, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin maruz kaldığı mobbingi vurgulamaktadır. Mobbing, psikolojik şiddetin iş hayatındaki tezahürlerinden biri olarak tanımlanabilir ve bu tür davranışlar, çalışma ortamında ciddi bir stres kaynağı olabilir. Bu makalede, okullarda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimleri incelenecek ve bu deneyimlerin sonuçları ve etkileri ele alınacaktır. Bu araştırma, eğitim kurumlarında meydana

gelen mobbing uygulamalarının doğasını anlamayı ve elde edilen bulgulara dayanarak gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler geliştirmeyi amaçlamıştır. Mobbing uygulamalarına ilişkin gerçekçi bir anlayışın geliştirilmesi ve mobbingin önlenmesi için alınabilecek adımlar üzerinde durulmuştur. Bu çalışmanın sonuçları, eğitim ortamlarında sağlıklı ve adil bir çalışma atmosferinin oluşturulması açısından önemlidir. Bu sonuçlar, mobbingin önlenmesi ve iş yerindeki stresin azaltılması gibi önlemlerin alınmasına yönelik politikaların belirlenmesine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, eğitim çalışanlarının mutluluğu ve verimliliği açısından bu sonuçlar oldukça değerlidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki amaç, okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerin etkilerini değerlendirmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları nelerdir ?
- 2.Öğretmenler okul ortamında kimlerden mobbing görüyor?
- 3.Mobbing deneyimlerinin, iş performansına etkisi nedir?
- 4.Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin başa çıkma yöntemleri nelerdir ?
- 5.Öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarının önlenmesi için neler yapılabilir ?

Yöntem

Araştırma, nitel bir yaklaşım olan Betimleyici örnek olay yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla toplanmıştır. Çalışma grubu, 2023 - 2024 eğitim-öğretim yılında farklı kademelerde (okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim) yer alan 15 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde kolay ulaşılabilir ve amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır (Karasar, 2023, s.77; Patton, 2014, s. 339). Görev süresi içinde en az bir defa mobbinge maruz kalan öğretmenler seçilmiştir. Çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği için katılımcı teyidi ve uzman görüşlerine başvurularak sağlanmaya çalışılmıştır (Lincoln ve Guba, 1985, ss. 300-331). Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Katılımcıları ilişkin bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Alt Değişkenler	f
Cinsiyet	Kadın	8
	Erkek	7
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	3
	6-10 Yıl	8
	11-15 Yıl	2
	16-20 yıl	1
	21 ve üzeri	1
Okul Türü	Okul Öncesi	5
	İlköğretim	5
	Ortaöğretim	5
	Toplam	15

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 8’i kadın ve 7’si erkek öğretmenlerden oluştuğu, çoğunlukla 6-10 yıl hizmet yılları arasında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcı sayıları okul

türlerine göre okul öncesi (5), ilköğretim (5) ve ortaöğretim (5) çalışan toplam 15 öğretmenden oluşmaktadır.

Bulgular

Araştırmada kullanılan veri toplama aracıyla elde edilen bulgular bu bölümde sunulmaktadır. Katılımcılara, "Öğretmenlerin mobbinge maruz kaldığını düşünüyor musunuz? Bir örneği paylaşabilir misiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Tüm öğretmenler, farklı şekillerde mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 2: Mobbinge maruz kalma

Temalar	f
Evet	15
Hayır	0

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin tamamının çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kaldıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcıların bazılarının konu ile ilgili görüşleri aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kaldığını düşünüyorum. Okulda da en ufak bir genç kalmamda böyle değişik değişik bakmalar, yağmurun altında adam beni bahçede bekliyor ki azarlayayım diye yağmur yağmış işte hani sonuçta dolmuş gelmemiş bi bir şey olmamış 3 dakika 5 dakika gecikmişim sen niye odanda beklemiyorsun da bahçede bekliyorsun yağmurun altında sırf beni azarlamak için ya... (Ö1)

...Örneğin en ufak bir meseleyi büyütüp farklı boyutlara taşıyabiliyordu mesela sınıf panosu düzenli olmasına rağmen düzensiz olduğunu söyleyip bu konuda sürekli beni ikaz ettiği oluyordu bana ayrı diğer öğretmenlere ayrı davranıyordu onlara karşı daha yapıcı bana karşı daha önyargılıydı öyle hissediyordum sürekli açığımı arıyordu.(Ö4)

Sınıfta dersteyken idarecim pat diye içeri girdi müfredat dışı bir müzik dinletiyordum diğer müziklerin arasında karışmış eğlence amaçlı idarecim çok tepki göstermişti nasıl bu müziği açarsın diye. Çocuklara yeni yılla ilgili şarkılar dinletirken araya bir noel müziği girmiş. Buna büyük bir tepki göstermişti. Biz böyle şeyler dinletmiyoruz ne yapmaya çalışıyorsunuz gibisinden bana yaklaşmıştı ben bunun bir mobbing olduğunu düşünüyorum.(Ö9)

Öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını düşünüyorum. Ben de öğretmenlik hayatımda zaman zaman baskı gördüm. Eski müdürüm, sabah kapıda nöbet tutardı, sürekli saatine bakıp vaktinde bile gelsek zaman konusunda uyarırdı. Özellikle kadın öğretmenleri annelik konusunda küçük görürdü. Siz öğretmen değilsiniz annesiniz derdi.(Ö12)

Tabi ki düşünüyorum. Bir öğretmen mobbinge maruz kalmadıysa çok şanslı çünkü müdür ve müdür yardımcısı koltukları egosu tavan yapmış kişilerle dolu size saydırarak kendini tatmin ediyorlar. Kendini bir şey sanıyor. Halbuki hiçbir şeyden anladığı yok. (Ö14)

Katılımcı görüşlerine göre, öğretmenlerin baskı kurma, öğretmenleri görmezden gelme, idareye yakın olan öğretmenleri kayırma, söz ve davranışlarla öğretmenleri alaya alma, kendi düşüncelerine uymayan öğretmenleri dışlama, kadın öğretmenleri yetersizlikle suçlama gibi mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bu ifadeler, katılımcıların deneyimlerine dayanarak öğretmenlerin çeşitli mobbing davranışlarına maruz kaldığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılara “Okul ortamında kimlerden mobbing görüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler tabloya yansıtılmıştır.

Tablo 3: Okul ortamında kimlerden mobbing görüldüğü

Temalar	f
Yönetici (Müdür ve Müdür Yrd.)	12
Veliler	3
Öğretmenler	1

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun (f=12) yöneticilerden mobbing davranışları gördüğü belirlenmiştir. Katılımcıların çok az bir kısmı ise velilerden (f=3) ve diğer öğretmenlerden (f=1) mobbing yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular, okullarda özellikle yöneticiler ile öğretmenler arasında ciddi sorunların varlığına işaret etmektedir. Yöneticilerin mobbing davranışları, öğretmenlerin iş ortamında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Veliler ve diğer öğretmenlerden gelen mobbing olaylarının daha az olması, yönetici-öğretmen ilişkilerinin özellikle üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu göstermektedir. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Ben müdürümden mobbing görüyorum kaç yıllık öğretmen olduğunuzun önemi yok 12-13 yıllık öğretmen de olsanız sizi yetersizlikle suçuyor.(Ö2)

Ben idarecilerimden mobbing görüyorum. Toplantılarda bütün öğrencileri çocuk gibi azarlıyorlar böyle bir şey olamaz bu cesareti nerden buluyorlar. (Ö3)

İdarecimden mobbing görüyorum ve bu artık dayanamayacağım boyuta kadar geldi o yüzden artık öğretmenlik yapmak içimden gelmiyor ben de idarecilik sınavına girdim yakında idareci olacağım inşallah.(Ö5)

Mobbing denince akla ilk gelen idareciler oluyor ama biz öğretmenler bazen öğretmenler tarafından bile mobbing görüyoruz veliler, öğretmenler, idareciler hepsinden mobbing görüyoruz.(Ö8)

İdarecimden ve velilerimden mobbing görüyorum çocuklarının öğretmeni değil de bakıcısı gibi görüyorlar. Bazen öğretmenlik kimliğimi kaybediyorum.(Ö9)

Daha önce çalıştığım okulda ben ve diğer öğretmenler okul müdürümüzün mobbingine maruz kaldık. Okulumu değiştirmek zorunda kaldım.(Ö11)

Velilerimden Mobbing görüyorum.Çok bilmişler sınıfa çok müdahale ediyorlar. Buna izin vermediğimde de sürekli şikayette bulunuyorlar idareme.(Ö13)

Katılımcılara "Mobbing deneyiminizin iş performansınıza etkisi nedir?" sorusu yöneltilmiştir ve katılımcılardan elde edilen veriler tabloya aktarılmıştır.

Tablo 4: Mobbingin iş performansına etkisi

Tema	Alt tema	f
Verimlilik ve motivasyon sorunları	Motivasyon düşüklüğü	4
	Verimsizlik	3
İletişim ve aidiyet sorunları	Eğitim öğretim sürecine zarar verme	3
	Aidiyet duygusunun kaybı	3
	Öğretmen-veli iletişimsizliği	2

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların mobbingin iş performanslarına olan etkilerini verimlilik ve motivasyon sorunları (f=7) ile iletişim ve aidiyet sorunları (f=8) şeklinde bildirdikleri gözlemlenmektedir. Bu bulgulara göre, mobbing davranışlarının öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne neden olduğu ve bunun sonucunda iş performanslarının verimsiz hale geldiği ifade edilebilir. Ayrıca, mobbingin eğitim-öğretim sürecine zarar verdiği, öğretmenlerin velilerle olan iletişimini olumsuz etkilediği ve aidiyet duygusunun kaybına yol açtığı görülmektedir. Bu, mobbingin sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda genel eğitim ortamını ve sosyal ilişkileri de olumsuz etkilediğini göstermektedir. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Performansımı kesinlikle olumsuz yönde etkiliyor hocam işe olan o heves kırılıyor mesleğin gereklerini yerine getirmekte eksiklik meydana geliyor. Görevimi yerine getiriyorum yani bunun ötesinde ekstradan bir şey katmaya çaba sarf etmiyorum. Sadece dersime girip çıkayım konumu anlatayım o kadar ekstra bir şey yapmak istemiyorum. İçimden gelmiyor. (Ö2)

Okulla ilgili işlerime müdahale edildiği için kendimi baskı altında hissediyordum. Buda iş performansımı olumsuz etkiliyordu okula gitmek istemiyordum. Kendimi oraya ait hissetmiyordum.(Ö4)

Kesinlikle etkiliyor insan sınıfa girse dahi o yaşadıklarıyla giriyor derse o duyguyla giriyor o yüzden çok da verimli olunmuyor ders performansı düşüyor.(Ö6)

İşe olan saygımı yitiriyorum mesleğime soğuyorum, okula gitmek istemiyorum, adalet duygumu yitiriyorum. İster istemez derste kötü öğretmen oluyorum. Öğrencilerimin hakkına giriyorum. Dersi kötü işlememe sebep oluyor bu yaşadığım olaylar.(Ö7)

Mobbing iş performansımı %100 düşürüyor idareci tarafından mobbing gören bir öğretmenin okulda nasıl bir performans sergileyeceği meçhul yani. Mutlu olmadığımı hissediyorum o kadar çaba sarf ediyorum karşılığında gördüklerim bunlar. (Ö8)

İster istemez motivasyonum düşüyor yaşadığım olaylar sonucu okula gitme hevesim kırılıyor. Okulumu değiştirmeyi planlıyorum. Okul ortamımı ve arkadaşlarımı sevmeme rağmen idarecimle anlaşamadığım için okulumu değiştirmeyi düşünüyorum.(Ö9)

Verdiğim derslerin kalitesi düşmekte. Bazen okula gitmek bile istemiyordum. Yeni anlatacağım konulara odaklanmakta zorluk yaşadım. Mobbing hissiyatını fark ettiğim an sürece odaklanamıyordum. Ayrıca özel hayata da etkisi oldu. Eve gelirken aklımın bir köşesinde hep okulda yaşadıklarım oluyordu.(Ö9)

Artık velilerle başa çıkamıyorum onlara gelin siz anlatın dersi diyesim geliyor her şeyi en çok onlar biliyor. Ne kadar dil döksem de boş bildiklerini yapıyorlar. Ben de bu durumdan sıkıldım olabildiğince velilerden uzak durmaya çalışıyorum.(Ö13)

Katılımcılara "Mobbinge maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz/başa çıkıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler tabloya yansıtılmıştır.

Tablo 5: Mobbinge başa çıkma yöntemleri

Yöntemler	f
Hakkını Savunmak (Mevzuat çerçevesinde)	4
Görmezden Gelmek	5
Olumlu İletişim Kurmak	3
Taviz Vermemek	3

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin mobbinge başa çıkma yöntemleri olarak en çok görmezden gelme stratejisini tercih ettikleri (f=5) görülmektedir. Bu, öğretmenlerin mobbing durumlarında genellikle durumu yok saymayı ve tepki vermemeyi seçtiklerini göstermektedir. Hakkını savunma (f=4) stratejisi ise, bazı öğretmenlerin haklarını korumak ve adaleti sağlamak için aktif bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır. Olumlu iletişim kurma (f=3) ve taviz vermeme (f=3) stratejileri de, öğretmenlerin mobbing karşısında yapıcı ve kararlı bir yaklaşım benimsediklerini göstermektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin mobbinge başa çıkarken farklı stratejiler kullandıklarını ve en yaygın olarak durumu görmezden gelmeyi tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Eğer bir konu hakkında idarenin bana karşı mobbing durumu varsa ve verdikleri cevap benim tatmin etmediyse genellikle şeye başvuruyorum mevzuatı, yönetmeliği okumaya çalışıyorum. mevzuat yönetmelik okuyorum hakkımı arıyorum.(Ö3)

Kendim böyle çok zıt bir karakter değilim açıkçası o yüzden hani maruz kaldığım zaman çok fazla savunamıyorum kendimi zaten o yüzden herhalde çok fazla susmak zorunda kalıyorum. Onların tonunda gidemiyorum saygı çerçevesini aşmamaya çalışıyorum bu da beni ekstra yıpratıyor.(Ö5)

Sessiz kalmayı tercih ettim yaşadığım mobbingler yüzünden devam ederse en fazla okulumu değiştiririm yasal yollara falan başvurmam. Çünkü bizim sistemimiz buna müsaade etmiyor. Herkesin bir yerde bir tanıdığı var ve her zaman şikayetler havada kalıyor.(Ö6)

Ben genelde sessiz kalmayı tercih ediyorum sessiz kalıp ortamdan uzaklaşmayı tercih ediyorum kendimi o ortamdan tamamen çekmeye çalışıyorum. Bu tarz durumlarda yüz göz olmayı tercih etmiyorum.(Ö9)

İlk önce sağlıklı bir şekilde düşünüp sakin kalmaya çalışıyorum. Sağlıklı iletişime kurmaya çalışıyorum. Yeterli gücü kendimde bulamadığımda stresli ortamlardan uzak durmaya çalışıyorum. Bazen kendimi ifade etmekte zorlanıyorum.(Ö10)

Haklıysam kendimi ezdirmem her şekilde kendimi savunurum. Bu müdür olsun veli olsun fark etmez. Taviz tavizi doğurur bir kere taviz verirsen tepene çıkarlar. Bu hayatta susup sessiz kalanlar hep haksızlığa uğruyor. Susmamayı öğretti bana bu meslek onlar bir konuşuyorsa ben beş konuşuyorum.(Ö14)

Katılımcılara "Öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarının önlenmesi için neler yapılabilir?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcılardan elde edilen veriler tabloya aktarılmıştır.

Tablo 6: Mobbingin önlenmesi için neler yapılabilir

Yöntemler	f
Liyakata Önem Verme	3
Eğitimler ve Seminerler Yapma	6
Empati Kurma	4
Bağımsız İdareci Atama	2

Tablo 6'ya göre, katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu mobbingin önlenmesi için eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (f=6). Bu, öğretmenlerin mobbing konusunda daha fazla bilinçlenmek ve bu durumu önlemek için bilgi sahibi olmak istediklerini gösterir. Ayrıca, bazı öğretmenler empati kurmanın önemine dikkat çekmiş (f=4), bu da insanların birbirlerini anlamalarının ve mobbingi azaltmanın önemli bir yolu olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Atamalarda liyakata önem verilmesi gerektiğini belirten öğretmenler (f=3), adil ve yetkin kişilerin seçilmesinin mobbingin önlenmesine katkı sağlayacağını savunmaktadırlar. Son olarak, bağımsız idarecilerin atanması gerektiğini savunanlar (f=2) ise, tarafsız ve adil yönetimin mobbingin önlenmesinde etkili olacağına inanmaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Bence tek çözüm vicdanlı ve eğitilmiş bireyler yetiştirmek. Eğitilmiş bireyler yetiştirmeliyiz.(Ö1)

Ne kadar etkili olur bilmem ama özellikle idarecilere öğretmenlere ve nasıl davranılması gerektiğine dair empati niteliğinde bir seminerler verilmesi gerek diye düşünüyorum.(Ö2)

Şöyle bir şey düşündüm hani eğitimcilerden seçiliyor ya genellikle müdürlerimiz yani öğretmenlerden oluyor acaba farklı bir atama ile gelecek olması işleri nasıl etkiler onu merak ediyorum yani öğretmenlik dışından bir atama yapılması nasıl olur bir ara hastanelerde de bu yapılacaktı ne oldu bilmiyorum yani eğitimci olmayan bir müdür belki bunu çözebilir dışarıdan bir şirkete müdür atanması gibi.(Ö3)

Bence öğretmenler mobbing hakkında bilinçlendirilmeli öğretmenlere yasal hakları öğretilmeli seminerler yapılmalı müdürlerin onlara neyi yapıp neyi yapamayacağını bilmeleri lazım mevzuatı yönetmeliği bilmeleri lazım kendilerini kullandırtmamayı öğrenmeleri lazım müdürlerinin kendilerini azarlama haklarının olmadığını bilmeleri lazım eğer herkes bu konuda bilinçli olursa müdürüne dur diyebilir mobbing daha az görülebilir.(Ö4)

Bence zaten idarecilikte liyakat olsa hiç böyle şeylerden bahsetmeyiz. Çoğu idareci selamla sabahla bir yerlere geldiği için o koltuğu hak etmediği için egoları dağdan büyük olduğu için bunları yaşıyoruz. (Ö6)

Mobbing kesinlikle empati eksikliğinden kaynaklanıyor ben öyle düşünüyorum. Öğretmenlerin istekleri ciddiye alınmalı idareciler empati yapmalı. Ö9)

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın temel amacı, okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerin etkilerini değerlendirmektir. Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Elde edilen verilere göre mobbing okullarda sıkça görülmektedir ve öğretmenleri çeşitli yönlerde etkilemektedir. Öğretmenlerin üzerinde baskı kurma, öğretmenleri görmezden gelme, idareye yakın öğretmenleri kayırma, söz davranış ve mimiklerle öğretmenleri iğneleme, dışlama, kadın

öğretmenleri yetersizlikle suçlama gibi mobbing davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Çelebi ve Taşçı (2014) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan mobbing durumları olarak sözlü tehdit, aşırı kontrol, aşağılama, küçümseme, görmezden gelme, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme, görevden alma ve cinsel istismar olarak ifade edilmiştir. Nanto ve Özan'a (2016) göre çalıştığı hizmet yılı fark etmeksizin öğretmenlerin çoğu çeşitli mobbing davranışlarına maruz kalmıştır. Cemaloğlu ve Okçu (2012) çalışmalarında ara sıra düzeyinde öğretmenlerin yönetici mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Yaman ve Anık'ın (2020) meta analiz çalışmasın eğitim kurumlarında mobbingin, özellikle öğretmenler arasında, yaygın bir sorun olduğunu ifade etmiştir. Özcan ve Bilgin'in (2019) mobbing konusundaki çalışması, özellikle öğretmenler arasındaki cinsiyet rollerinin mobbing üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu çalışma, eğitim kurumlarındaki mobbing olgusunu cinsiyet perspektifinden ele alarak, mobbing davranışlarının varlığını ortaya koymuştur. Tokgöz (2018), çalışmasında, Türkiye'deki eğitim kurumlarında öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumlarını detaylı bir şekilde ortaya koymuştur. Hacıcaferoğlu (2013) ve Uyan (2019) yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin meslek hayatlarında en az bir kez mobbinge mağdur veya tanık olarak maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, çalışmada elde edilen sonuçlar ile uyumlu ve paralellik göstermektedir.

Çalışmada, öğretmenlerin okul ortamında mobbinge uğradıkları kişiler incelenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, mobbing davranışlarını yöneticilerden gördüklerini belirtmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin okul yöneticilerinden gelen mobbing davranışlarının sıklıkla karşılaşılan bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticilerin öğretmenler üzerindeki otoritesi ve etkisi, mobbing davranışlarının sıklıkla bu kaynaktan geldiğini göstermektedir. Bu durum, okul ortamında yaşanan mobbingin genellikle üstten gelen baskılarla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Katılımcıların çok azı velilerden ve öğretmenlerden mobbing gördüklerini anlaşılmaktadır. Bu bulgu, genel olarak, katılımcıların mobbing deneyimlerinin büyük çoğunluğunun okul yöneticileri veya diğer kaynaklardan geldiğini göstermektedir. Ancak, veliler veya diğer öğretmenler tarafından uygulanan mobbing davranışlarının da nadir de olsa karşılaşıldığı gözlemlenmektedir. Bayraktar ve Kuloğlu (2023), Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Cemaloğlu ve Okçu (2012), Eksici (2009) ve Tanoğlu'nun (2006) araştırmaları, mobbing davranışının neredeyse tamamının idare tarafından veya idare aracılığıyla gerçekleştirildiğini göstermektedir. Işık (2007) ise yaptığı çalışmada, mobbing davranışının diğer öğretmenler ve öğrenciler arasında da gözlemlendiğini belirtmiştir. Ertürk (2013) ise örgütlerdeki yıldırma sebeplerinin idari hiyerarşinin etkisi altında olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgular, mobbingin genellikle yönetim tarafından veya yönetim tarafından teşvik edilen bir şekilde gerçekleştiğini ve örgüt içindeki güç dengesizliklerinin mobbing davranışlarının temel nedenlerinden biri olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin mobbing davranışları öğretmenlerin psikolojik sağlığını, iş performansını ve işbirliğini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması için mobbingin önlenmesi ve yöneticilerin uygun davranışları teşvik etmesi önemlidir.

Öğretmenlerin mobbing deneyimlerinin iş performansına etkisini araştıran çalışmada, katılımcılar mobbingin iş performanslarını, Verimlilik ve Motivasyon Sorunları ile İletişim ve Aidiyet Sorunları şeklinde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu bulgu, mobbingin öğretmenlerin verimliliklerini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin iş performanslarında düşüş yaşamasının altında yatan ana nedenler arasında, motivasyon eksikliği ve iletişim sorunları öne çıkmaktadır. Mobbing, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve aidiyet duygularını da zayıflatabilir, bu da iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mobbing deneyimlerinin iş yerindeki verimlilik ve

iletişim gibi kritik unsurlara ciddi zarar verebileceğini göstermektedir. Mobbing davranışlarının motivasyon düşüklüğüne neden olduğu ve sonuç olarak performanslarında verimsizliğe yol açtığı söylenebilir. Ayrıca, mobbingin eğitim-öğretim sürecine zarar verdiği, öğretmen-veli iletişimsizliğine neden olduğu ve aidiyet duygusunun azaldığı şeklinde olumsuz sonuçlarının olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin çoğunluğunun motivasyon düşüklüğü yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın bulguları, Kaymakçı (2009), Ekşici (2009) ve Akbaş'ın (2009) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mobbing davranışları, öğretmenleri çeşitli şekillerde etkileyebilir ve bu etkiler genellikle olumsuz yönde olabilir. Öncelikle, yöneticilerin mobbing davranışları öğretmenlerin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Sürekli eleştiriler, aşağılama, görevlerin keyfi olarak değiştirilmesi gibi mobbing davranışları, öğretmenlerin stres seviyelerini artırabilir ve duygusal olarak zorlayıcı bir ortam yaratabilir. Bununla birlikte, yöneticilerin mobbing davranışları öğretmenlerin iş performansını da olumsuz etkileyebilir. Sürekli baskı altında çalışmak, motivasyonun azalmasına ve verimlilik düşüşüne yol açabilir. Öğretmenlerin işlerini iyi yapma yeteneklerine olan inancı azalabilir ve bu da öğrenci başarısını etkileyebilir.

Yöneticilerin mobbing davranışları ayrıca öğretmenler arasındaki işbirliğini de bozabilir. Öğretmenler arasında güvenin azalması, iletişim eksikliği ve takım çalışmasının engellenmesi gibi sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu da okuldaki genel çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebilir ve ekip çalışması gerektiren faaliyetlerde başarıyı zorlaştırabilir.

Katılımcı öğretmenlerin mobbinge başa çıkma yöntemleri olarak, görmezden gelme, hakkını savunma, olumlu iletişim kurma ve taviz vermeme şeklinde başa çıkmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin mobbinge başa çıkarken en yaygın olarak görmezden gelme stratejisini tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mobbing davranışlarını karşılayan ilk tepki olarak sessiz kalmayı ve sorunu görmezden gelmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Ancak, bazı öğretmenler hakkını savunma, olumlu iletişim kurma ve taviz vermeme gibi aktif başa çıkma yöntemlerini tercih etmektedirler. Bu sonuçlar, mobbingin etkili bir şekilde yönetilmesi ve öğretmenlerin bu tür olumsuz davranışlarla mücadele etmeleri için çeşitli stratejilere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Mobbing, işyerindeki huzuru ve verimliliği olumsuz etkileyebilen ciddi bir sorundur ve bu nedenle etkili çözüm stratejilerinin benimsenmesi önemlidir. Öğretmenlerin mobbinge mücadele ederken destek alabilecekleri, konuyu yöneticilere iletebilecekleri ve gerektiğinde profesyonel yardım alabilecekleri mekanizmaların oluşturulması önemlidir. Ayrıca, öğretmenlere mobbinge başa çıkma ve stres yönetimi konularında eğitimler verilmesi, duygusal destek sunulması da faydalı olabilir. Bunun yanı sıra, örgütsel politikaların ve prosedürlerin gözden geçirilerek mobbingi önlemeye yönelik adımların atılması gerekmektedir. Bu stratejiler, öğretmenlerin iş ortamlarında daha sağlıklı ve destekleyici bir atmosfer oluşturulmasına katkı sağlayabilir ve mobbingin etkilerini azaltabilir. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) mobbinge maruz kalan öğretmenlerin yarısının yıldırma karşısında kaçınma, görmezden gelme stratejisini izledikleri sonucunu elde etmişlerdir. Çelebi ve Taşcı (2014) araştırmasında, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına verdiği tepkiler; görmezlikten gelme, kaçınma, bazı meslektaşların yıldırma davranışına maruz kalmalarından hoşlanmaları, olumsuz tepki verme ve zorbayı destekleme olarak belirlenmiştir. Nanto ve Özcan (2016) ise, öğretmenlerin yıldırmaya karşı tepki olarak kanuni haklarını arama ve konuşarak sorunu çözme yoluna başvurduklarını ifade etmişlerdir. Yıldırmaya tepki göstermeyenlerin ise genellikle sessiz kaldıkları ve olayı görmezden geldikleri belirtilmiştir. Öz (2010) çalışmasında ise öğretmenlerin yıldırma ile baş etme stratejileri arasında, incitici davranışlardan kaçınma ön planda olmak üzere incitici kişilerle karşılaşmamaya özen gösterme stratejisinin en sık tercih edilen olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarının, bu çalışmada elde edilen sonuçlarla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Çoğu öğretmen, mobbingin önlenmesi için eğitim ve seminerler düzenlenmesinin gerekliliğine işaret etmişlerdir. Bu bulgu, öğretmenlerin mobbingin etkili bir şekilde ele alınması ve önlenmesi için bilgi ve farkındalık düzeylerinin artırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin empati kurmalarının önemli olduğu belirtilmiştir. Empati, öğretmenlerin öğrencilerle ve meslektaşlarıyla daha iyi iletişim kurmalarına ve empati kurulan kişilerin duygularını anlamalarına yardımcı olabilir, bu da mobbingi önlemeye yardımcı olabilir. Katılımcıların bir kısmı, atamalarda liyakata önem verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu durum, öğretmenlerin işe alım süreçlerinde adil ve objektif bir değerlendirme yapılmasının mobbingin azaltılmasına katkı sağlayabileceğini öne sürmektedir. Ayrıca, bağımsız idarecilerin atanmasının gerekli olduğu da belirtilmiştir. Bağımsız idarecilerin varlığı, okulda adil bir yönetim ve karar alma sürecinin sağlanmasına yardımcı olabilir ve mobbing davranışlarının önlenmesine katkıda bulunabilir. Bu sonuçlar, mobbingin önlenmesi ve işyerinde daha sağlıklı bir ortamın oluşturulması için çeşitli stratejilere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin yanı sıra, atama süreçlerinde objektiflik ve adalete önem verilmesi, empatik iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve adil bir yönetim yapısının oluşturulması, mobbingin etkilerini azaltmak için önemli adımlar olabilir. Gündüz ve Yılmaz (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iletişim konusunda öğretmenler ve yöneticilerin mobbing davranışını önleme çabalarına odaklandığı tespit edilmiştir. Araştırma, özellikle öğretmenlerin ve yöneticilerin işlerine daha fazla özen gösterdiklerini, daha planlı çalıştıklarını ve uğradıkları haksızlıkları yüz yüze iletişim yoluyla çözmeye çalıştıklarını ortaya koymuştur. Bu bulgular, iş yerinde mobbingin önlenmesi ve etkin iletişimin bu süreçte kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Elde edilen bu sonuçlar, öğretmenlerin toplumu oluşturacak bireylerin eğitiminde kritik bir görev üstlendiği gerçeğini göz önüne sermektedir. Ancak, psikolojik, sosyal ve fiziksel olarak maruz kaldıkları mobbingin etkileri sadece öğretmenleri etkilemekle kalmayacak, aynı zamanda daha geniş bir etki alanına sahip olacaktır. Mobbing, öğretmenlerin meslek hayatında işlerini yapmalarını engelleyebilir, baskı altında hissettirebilir ve sürekli motivasyon kayıplarına neden olabilir. Bu etkilerin sonucunda, okul iklimi ve öğrenciler üzerinde de olumsuz etkilerin görülmesi kaçınılmazdır.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing, eğitim sürecinin verimliliğini ve kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin stres altında olmaları veya motivasyon kayıpları yaşamaları, öğrencilere yansıtılabilecek bir atmosfer oluşturabilir. Öğrenciler, öğretmenlerinin duygusal ve psikolojik olarak zor durumda olması nedeniyle eğitimden ve öğrenme süreçleri olumsuz yönde etkilenebilmekteler. Dolayısıyla, mobbingin öğretmenler üzerindeki etkileri, sadece onların kişisel refahını değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel etkililiğini ve öğrencilerin akademik başarısını da etkilemektedir. Bu nedenle, mobbingin önlenmesi ve öğretmenlerin desteklenmesi, eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi ve öğrencilerin başarılı olması için hayati öneme sahiptir.

Öneriler

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbingin engellenmesi için şu öneriler sunulabilir:

1. Bakanlık, öğretmenlere mobbingin tanımı, etkileri ve nasıl önüne geçilebileceği konularında eğitim programları düzenlemelidir. Bu programlar, öğretmenlerin mobbingi tanımlama ve başa çıkma konusunda bilinçlenmelerine yardımcı olabilir.
2. Okul yönetimleri, öğretmenlere açık iletişim kanalları sağlayarak ve mobbing durumlarını rapor etmeleri için güvenli bir ortam oluşturarak destek mekanizmaları sağlamalıdır. Öğretmenler, maruz kaldıkları mobbingi rapor edebilecekleri bir destek mekanizmasına sahip olmalıdırlar.
3. Okul yönetimleri, mobbingi önlemek için uygun politika ve prosedürler oluşturmalı ve uygulamalıdır. Bu politikalar, mobbinge karşı sıfır tolerans politikasını benimsemeli ve mobbingin raporlanması ve ele alınması için net prosedürler belirlemelidir.
4. İş yeri kültürünün iyileştirilmesi, mobbingin önlenmesinde önemli bir rol oynar. Öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek, açık iletişimi desteklemek ve pozitif bir çalışma ortamı sağlamak, mobbingin olumsuz etkilerini azaltabilir.
5. Okul yönetimleri, öğretmenlere psikososyal destek hizmetleri sunarak stresle başa çıkmalarına, duygusal destek almalarına ve mobbingin yarattığı zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir.
6. Okul ortamında toplumsal ve etik değerlerin vurgulanması, öğretmenlerin birbirlerine saygı göstermelerini teşvik edebilir ve mobbing davranışlarının önlenmesine katkı sağlayabilir.

Bu öneriler, mobbingin öğretmenler üzerindeki etkilerini azaltmak ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için önemli adımlar olarak düşünülebilir.

Kaynakça

- Acar, A. B., ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde psikolojik şiddet (yıldırma) ve iş tatmini ilişkisi-sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Bayraktar, H. V., ve Kuloğlu, E. (2023). Sınıf öğretmenlerinin mobbing algısı. *EKEV Akademi Dergisi*, (96), 120-140.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N., ve 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.
- Çelebi, N., ve Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* (9), 43-65.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing, işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri timaş yayınları, istanbul. lisansüstü tezler üzerine bir inceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 10(1), 269-286.
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., ve Matthiesen, S. B. (2003). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 12(4), 479-497
- Ertürk, D. A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2(1), 146-169.
- Gündüz, H. B., ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, (179), 269-282.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-128.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress. Teaching and Teacher Education* 21(3), 225-241.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Karadaş, H., ve Timur, F. (2023). Okul müdürlerinin yönetim tarzının öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerine etkisi. *ISPEC International Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(3), 746-771.
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kaymakçı, H. A. (2009). Yıldırma davranışlarının sakarya tekstil sektöründe çalışan işgörenler üzerindeki etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 79-107.
- Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lincoln, Y. S., ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Nanto, Z., ve Özcan, M. B. (2016). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 112-128.
- Öz, Ş. (2010). *Öğretmenlerin iş yerinde yıldırma (mobbing) alguları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Özcan, N. K., ve Bilgin, H. (2019). Mobbing among teachers: An analysis of gender roles. *Education and Science*, 44(200), 137-151.
- Özkuşçu, E., ve İhtiyaroğlu, N. (2021). Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılarının incelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 23-50.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (Çev Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B). Pegem Akademi Yayınları.
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yükseköğrenim kurumunda uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Tınaz, P. (2006). *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.
- TDK. (2024). <https://tdk.gov.tr/> sayfasından erişildi.
- Tye-Williams, S., Stewart, A., & Oosthuizen, R. M. (2017). Teachers' experiences of workplace bullying: A narrative synthesis of qualitative research. *Teaching and Teacher Education*, 64, 127-137.
- UNESCO. (2017). School violence and bullying: global status report. retrieved from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253808>
- Uyan, T. Y. (2019). *Eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik mobbing: Bir alan çalışması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Yaman, E., ve Anık, İ. (2020). Mobbing in educational organizations: A meta-analysis study. *International Journal of Educational Methodology*, 6(2), 261-271.