



İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine

Erkan Yaman*
Özge Vidinlioğlu**
Nihan Çitemel**

Özet

Bu çalışma ile öğretmenlerin maruz kaldığı psikoşiddetin işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada, ilk ve orta dereceli okullarda psikoşiddete maruz kalan öğretmenler belirlenmiş ve on dört öğretmenle mülakat yapılmıştır. Araştırma, nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma desenlerinden araştırmanın doğasına uygun olan olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmada yapı bakımından standartlaştırılmış açık uçlu mülakat kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi türlerinden kategorisel analiz ve frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde huzur; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi anlamına gelmektedir. Öğretmenler yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psikoşiddete maruz kalabilmektedir. Öğretmenler, psikoşiddete ilişkin, ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca psikoşiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; hoşgörülü olmak; alttan almak; hazır cevap olamamak; ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun yanında psikoşiddet, motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrencilere yansıtmasıyla sonuçlanmaktadır. Araştırma bulguları ışığında mağdura etkili başa çıkma yöntemlerini içeren destek sağlanması, yönetici atamalarında kişilik özelliklerine de özen gösterilmesi, psikoşiddetin hukuk literatüründe netlik kazanması gibi birtakım öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul, öğretmen, psikoşiddet (mobbing), huzur, motivasyon

* Yrd.Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, eyaman@sakarya.edu.tr

** Rehber Öğretmen, Sakarya Üniversitesi, Y.L. Öğrencisi

Mobbing motivation and peace at the workplace: Teachers expect a lot? Mobbing victims on teachers

Erkan Yaman*
Özge Vidinlioğlu**
Nihan Çitemel**

Abstract:

This research studies the effects of psycho-violence (mobbing) that teachers are exposed to on workplace peace and on their levels of motivation. Teachers who had been exposed to mobbing were determined in the research, and fourteen of them were interviewed. The research is based on the qualitative design. Phenomenon design, one of the qualitative research designs, was adopted as appropriate to the nature of the research. A structurally standardised open-ended questionnaire was used in the research. Of content analysis types, categorical analyses as well as frequency analysis were employed in data analysis. According to research findings, peace in the workplace means healthy environment for communication, dialogue, team spirit, respect, valuing, being appreciated, and establishing a comfortable, safe and fruitful school atmosphere. Teachers may be exposed to mobbing originating from the administrators, colleagues, parents, students and caretakers. Victim teachers stated that they encountered discrimination, hindrance of communication, humiliation, and sexual harassment rarely. Moreover, they said that being mobbed stemmed from not ignoring happenings around them, lack of experience, tolerance, humour, failing to give quick response, giving the impression that he may be oppressed, and being humble. In addition, mobbing results in motivation problems, unwillingness to go to work, uneasiness, depression and reflecting to students. In the light of research findings, recommendations such as providing victims with support, containing methods of effectively handling, considering the personal traits in appointing the administrators and illuminating mobbing in law literature have been made.

Keywords: Schooll, teacher, mobbing, workplace peace, motivation

* Assiss. Prof., Sakarya University Faculty of Education Educational Sciences Department eyaman @sakarya.edu.tr

** Counsellor Teacher, Sakarya University Social Sciences Institute GPC Master Student

Giriş

Psikoşiddet, bir örgütte çalışan işgörenin, üstü/eşiti ya da ast/ları tarafından farklı nedenlerle psikolojik olarak tahrip etmek/ezmek amacıyla yapılan incitici tutum/davranışlar, tacizler ve duygusal saldırılardır (Yaman, 2007, 2009a). İşyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı, yıpratma hareketi (Baltaş, 2003) ve planlı bir şekilde yürütülen usandırma, bıkırma, yok etmeye çalışmadır (Bulut, 2007). Psikoşiddet, örgüt içinde kişisel bir sorun olmasının yanında aslında buz dağının görünmeyen kısmında örgütü ciddi anlamda tehdit eden, örgüt sağlığını bozan örgütsel bir problemdir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Psikoşiddet sarmalının sorgulanması durumunda ise genelde tüm olayların sorumlusu olarak mağdurun uyumsuz kişiliğine vurgu yapılır, zorba ya da destekçileri mağduru suçlayan bir tavır takınarak yaşanan olayların sorumluluklarını üzerinden atmaya çalışırlar.

Psikoşiddet; örgüt içinde genel olarak dışlama, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, iletişim kurmama (sosyal izolasyon/soyutlama), görev vermeme ya da kapasitesinin altında/üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kasıtlı yanlış bilgilendirme, işgöreni kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme, aşağılama tarzında olabileceği gibi (Yaman, 2007) mağduru aşağılama veya kötü isimle çağırma, alay etme, hafife alma, laf dokundurma, negatif eleştiri yapma, takip etme, ilişkileri dondurma, dışta bırakma, tehdit etme, anlamsız görevler verme, aşırı iş yükü altında ezme, sorumluluk verip yetki vermeme, yetkilerini ve imkanlarını elinden alma, iftira atma, yeteneklerini ve başarısını küçümseme, dinlememe gibi tutum/davranışlarla sergilenebilir (Tutar, 2004).

Psikoşiddet mağdurları genellikle iyi eğitim görmüş, çalışkan, işini ciddiye alan ve gelecek vaat eden kimselerden seçilmektedir. İş yerinde psikoşiddetin nasıl ortaya çıktığı tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre ortaya çıkış nedenleri; zorbaların psikolojisi ve şartları; örgüt kültürü ve yapısı; mağdurun şartları, kişiliği ve psikolojisi; tetikleyici bir neden; toplumsal değer ve kurallar gibi faktörler olmak üzere beş unsurdur.

Bunun yanında psikoşiddetin yaşandığı örgütlerde örgüt iklimi; kapalı bir örgüt iklimidir. Diğer bir ifadeyle örgüt bünyesinde işgörenler açısından korku kültürünün yoğun olarak yaşandığı bir atmosfer; ilişkilerin donukluğu ve renksizliği, sürekli gerginlik ve stres, açık olmayan/kapalı bir iletişim sistemi, yoğun bir dedikodu mekanizması, dezenformasyon,

antidemokratik tutum ve davranışlar, özellikle jest ve mimiklerin -ustalıkla- psikoşiddet silahı olarak kullanıldığı bir örgüt ikliminden (Yaman, 2010) bahsedilebilir.

Psikoşiddet sarmalında mağdurun iş doyumunu azalır. İşe karşı bıkkınlık, isteksizlik, performans düşüklüğü, üst üste sürekli alınan izinler ve raporlar artar (Tınaz, 2006). Psikoşiddet sürerken mağdurda birtakım psikolojik ve onun uzantısı olan fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkar (Dökmen, 2008). 25.12.2008 tarihinde komisyondan çıkan ve Meclis tarafından onaylanıp uygulamaya geçmesi beklenen Borçlar Kanunu Tasarısı'nın yeni halinde (madde 416) ilk kez psikolojik taciz sözünün Türkiye'de kanunlara girecek olması son derece önemlidir.

Psikoşiddetle ilgili diğer bir kavram motivasyondur. Güdü, istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan bir kavramdır. Güdüler organizmayı uyarır ve faaliyete geçirir, organizmanın davranışını belirli bir amaca doğru yöneltir (Cüceloğlu, 1999). İnsan davranışlarını etkileyen çeşitli etkenlerden söz edilebilir. Ancak davranışın yönünü, şiddetini, kararlılığını belirleyen en önemli güç kaynağı, motivasyondur. Motivasyon, bir hedefe dönük olarak davranışı harekete geçiren, sürdüren ve yönlendiren bir güç olarak tanımlanabilir (Acat ve Köşgeroğlu, 2006).

Nitekim Akman, Kelecioğlu ve Bilge'nin (2006) araştırma bulgularına göre öğretim elemanları, işin kendileri için anlamlı olmasının, sorumluluk almalarının, yöneticileri tarafından önemsenmelerinin, çalışma koşullarının mesleki gelişimlerini kolaylaştırmasının önemine vurgu yapmaktadır. Özgan ve Aslan'ın (2008) bulgularına göre ise öğretmenler genel olarak yöneticilerinin tavırlarının emrivaki, sert ve kaba olduğunu, okul yöneticilerinin motive edici bir iletişim biçimine sahip olmadıklarını bulmuşlardır. Özmen ve Yörük'ün (2004) araştırma bulgularından biri okul müdürlerinin bekâr öğretmenleri, evli öğretmenler kadar motive edemediğidir. Erol'un (2007) araştırmasında ise Türk kamu yöneticilerinin işgörenlerini yeterince motive edemedikleri bulunmuştur. Karakaya ve Ay (2007) ise yöneticiler tarafından yapılan işin takdir edilmesi, kişiye önem verilmesi, çağdaş disiplin anlayışının uygulanması, iletişim kurabilme ve işin tekdüze olmamasıyla ilgili faktörlerin, çalışanların motivasyonu üzerinde ileri düzeyde önemli olduğunu bulmuşlardır.

Psikoşiddet, motivasyon ve huzur işyerinde birbiriyle çok yakın ilişkiye sahip kavramlardandır. Huzur; insanın içinde duyumsadığı rahatlık duygusu, gönül rahatlığı, iç rahatlığı, baş dinçliği, dinginlik, çekişmesizlik anlamına gelir (Püsküllüoğlu, 2004). Bu bağlamda okul örgütünde okul kültürünü çeşitli öğeler oluşturmakta ve etkilemektedir. Bu

kültürü oluşturan en önemli öğelerden birinin öğretmenler olduğu, herkes tarafından kabul edilen bir olgudur. Güçlü bir okul kültüründe öğretmenler kendilerini daha iyi ve motive edilmiş hisseder ve geleceklerine umutla bakarlar. Böyle bir atmosferde mutlu huzurlu ve eğlenceli bir aile havası vardır (Taner, 2008). Bu nedenle, oluşturulan güçlü ve tesirli bir okul kültürü, hem okul personelinin verimliliğini artıracak hem de öğrencilerin okula duydukları ilgi ve sevgiyi çoğaltacaktır (Dolunay, 2007). Okulun örgüt felsefesi, yönetici ve öğretmenlerin görüşüyle bütünleştiği zaman, daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşabilir (Korkut, 2008). Eğitim sisteminin sağlıklı olması için nitelikli bir örgütsel davranışın ortaya konması gerekmektedir. Nitekim bunu elde etmenin en geçerli yollarından biri de uygun okul kültürünün yaratılmasıdır (Zeytin, 2008).

Bu bağlamda araştırmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldığı psikoşiddetin, işyeri huzuru ve motivasyon düzeylerine etkisini incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere psikoşiddete maruz kalan öğretmenlerle mülâkatlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma yöntemi, doğal ortamda gerçekleştirildiği için yaşananları anlama, anlamlandırma ve daha sağlıklı yorumlamalar getirmeye elverişli bir yöntem türüdür. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden araştırmanın doğasına uygun olan olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, aslında bildiğimiz fakat açıklamada bulunurken bilimsel bulgulara dayalı olarak net söylemler üretmediğimiz olguları derinlemesine inceleme fırsatı sunan ve zengin söylemler oluşturarak yorumlamalarda bulunma olanağı veren bir araştırma desendir (Yaman, 2010). Diğer taraftan nitel araştırmanın doğası gereği, bu araştırma sonuçları genellenememekte, psikoşiddete ilişkin derinlemesine veriler sunmaktadır.

Çalışma Grubu

Bu çalışma Sakarya'da görev yapan on dört öğretmenle yürütülmüştür. Öğretmenlerin kıdem ortalaması sekizdir. Parantez içi kodlamada, ilk harf ismin baş harflerini, E erkek öğretmeni, ikinci harfler branşı, rakam ise öğretmenin kıdemini tanımlamaktadır.

Araştırmada, 'psikoşiddet mağduru öğretmenlerin işyerinde psikoşiddet, huzur ve motivasyona ilişkin görüşleri mülakat formu' kullanılmıştır. Bu form geliştirilirken ilgili literatür ve uzman görüşlerinden yararlanılmıştır.

Verilerin Analizi

Mülâkat kayıtları yazıya dökülerek incelenmiştir. Öğretmenlerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, elde edilen ham verilerin anlamlandırılarak belirli bir çerçeve oluşturulması ve beliren durum netlik kazandıktan sonra düzenlenerek kod ve kategorilerin ortaya çıkararak somutlaşmasını sağlamaktadır (Yaman, 2010).

Bulgular

Öğretmenlerin işyerinde huzur algıları

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin büyük bir kısmına göre (on kişi) işyerinde huzur, sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme ve takdir edilme anlamına gelmektedir: “Benim için iş yerinde huzur insanların doğru iletişim şekillerini kullanmalarıdır.” [Ü,K,MÖ,8] “İdarecinin taleplerini öğretmene iletirken iletişim konusundaki üsluplarının uygunluğu.” [Y,E,MÖ,10] “Meslektaşlarımın benimle güzel bir iletişim içinde olması” [D,K,MÖ,4] “Okulda seviyeli, düzgün ilişkiler kurmak...” [E,E,BÖ,4] “İyi diyaloglar içerisinde olmak ve takım ruhu çerçevesinde çalışmalar yapmak.” [B,K,KÖ,5] “Örneğin iş arkadaşlarımın bana sürpriz doğum günü kutlaması hazırlamaları.” [Ç,K,BÖ,5] “Öncelikle değer verilmek, takdir edilmek, iletişim becerilerine sahip bir idari kadro ve öğretmen grubu ile çalışmak.” [Y,K,RÖ,5] “Açık iletişim...” [K,K,RÖ,1] “Samimiyet, öğrencilerle iyi ilişkiler ve yönetimin anlayışlı davranmaları.” [Y,K,TÖ,20] “Kişiye, mesleğe ve her fikre saygı.” [Y,E,TÖ,10]

Huzur, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı anlamına da gelmektedir: “Rahat bir ortamda, severek ve verimli bir şekilde çalışma.” [E,K,TÖ,13] “İşyerine gelirken ayaklarınızın geri gitmemesi...” [K,K,RÖ,14] “Mutlu bir şekilde işe gidebilmek, kendimi güvende hissedebilmek, okula koşarak gitmek denir ya öyle bir duyguyu yaşamak.” [P,E,RÖ,6]

Zorba kimlik ve psikoşiddet mağdurunun duyguları

Öğretmenlerin işyerinde yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ya da karma psikoşiddete maruz kaldıkları bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin büyük bir kısmı yöneticileri tarafından psikoşiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir: “Bir öğrencinin hatası yüzünden müdür yardımcısı beni tüm öğrencilerin içinde azarladı. Herkesin içerisinde gururum kırıldı, rencide oldum.” [Ü,K,MÖ,8.] “İşimi yeterince yapamadığımı söyledi ve yetersiz olduğum konusunda beni toplantılarda aşağıladı. Üzerime

tonlarca büyüklükte bir ağırlığın geldiğini hissettim. Yaklaşık bir buçuk yıl, ayda bir kez mutlaka yaşadım.” [Y,K,RÖ,5] “*Yöneticim, ‘Ben cinnet geçirirsem eğer neler yapabileceğimi tahmin bile edemezsin’ dedi. Yerime başkasını bulana kadar çalıştım, bu sürede sürekli baskı uyguladı, aşağıladı. Kendimi kandırılmış ve savunmasız hissettim..*” [Ç,K,BÖ,5] “*Okul çayında toplanan paralarla fakir öğrenciler giydirilecekti ve paranın okul aile birliği hesabına yatırılması gerekiyordu. Müdür bey parayı kendisine vermemizi istemesine rağmen, ben parayı ilgili hesaba yatırdım. Müdür bey bana oldukça sinirlenmişti. -kendisinin daha önce parayla ilgili olayları olmuştu-.*” [Y, K, TÖ,20]

Bir öğretmen meslektaşı tarafından psikoşiddete maruz kaldığını belirtmiştir: “*Çalıştığım diğer rehber öğretmen yapacağımız faaliyetlerde beni hiçe sayıyor, fikrimi almıyor, bana hiç güvenmiyordu, bu durum çok zoruma gidiyordu kendimi mutsuz hissediyordum.*” [P,E,RÖ,6]

Veli tarafından psikoşiddete maruz kalan öğretmenler de vardır: “*Örneğin bir öğrenci velisinin, idareyle çok yakın ilişkileri vardı. Çocuk dersimden kaldı, dersimden kalınca okul idaresi tarafından ‘Hoca, bu öğrenciyi geçir’ diye bir baskıyla karşılaştım. Sonra bir gün öğrenci velisi geldi, bana şiddet uygulamaya kalkıştı. Bu durum beni çok üzdü. Yaklaşık olarak üç, dört ay boyunca bunun etkisinde kaldım.*” [E,E,BÖ,4.] “*Bir öğrencim Türkçe dersinde zayıftı, bu durumu veli bana bağlıyordu. Benim mesleğimi icra edemediğimi ve öğretmen olmaya yeterli kapasiteye sahip olamadığımı söyleyerek beni fırsat buldukça aşağılıyordu.*” [Y,E,TÖ,10]

Veli ve hizmetli tarafından sözel cinsel tacize maruz kaldığını belirten öğretmenlerin olması dikkat çekici bir bulgudur: “*Okulun hizmetlisi beni yalnız gördüğünde sözlü tacizde ve cinsel tekliflerde bulundu. Bir ay kadar kendimi kötü hissettim.*” [K,K,RÖ,14] “*Öğrencisine özel ders verdirmek isteyen bir veli benimle görüşmek istedi, sözlü cinsel tacizlerde bulundu. Kendimi koruyamayacak kadar aciz hissettim, korkulu günler yaşadım.*” [B,K,KÖ,5]

Öğretmenlerin bir kısmı öğrencileri tarafından psikoşiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir: “*Okul nöbetinde sürekli problem çıkartan öğrencilerin içki içerek okula zarar vermeleri ve bunu tutanak altına tutmaya çalışmam sonucu tasdikname ile gönderilme aşamasında öğrencilerden tehdit aldım. Beni oldukça etkiledi.*” [E,K,TÖ,13] “*Öğrencinin öğretmeni, öğrenci yerine koyarak yargılaması gibi durumlarla karşılaşıyorum. Eve gittiğimde aileme de yansıyor.*” [Y,E,M.Ö,10] “*Özellikle not döneminde öğrenciler tarafından sınıf geçme konusunda çok fazla tehditler aldım, mahallemizi terk edeceksin, senin*

kalemimi kırdık gibi gerçekten canıma kast edecek şekilde tehditler aldım. Bu tümüyle benim ruh halimi etkilemiştir.” [D,K,MÖ,4]

Tablo 1. Psikoşiddete maruz kalmanın nedenleri

Öğretmen	Psikoşiddete maruz kalmanın nedenleri								
	Olaylara seyirci kalmamak	Tecrübesizlik/ Toyluk	Çıkar çatışması /Çekememezlik	Güçün kötüye kullanımı	Hoşgörülü olmak	Alttan almak	Hazır cevap olmamak	Ezilebilir hissi vermek	Alçakgönüllülü k /tevazu
Ü,K,Muhasebe Ö.8	■	-	●	●	●	●	●	●	●
P,E, Rehber Ö.6	-	-	●	●	-	-	-	-	●
Ç,K,Biyoloji Ö.5	●	-	●	●	●	●	-	-	●
Y,K,Rehber Ö.5	●	-	●	●	-	-	-	-	-
K,K,Rehber Ö.1	-	-	●	-	●	●	●	●	●
D,K,Matematik Ö.4	●	-		●	●	●		●	●
Ö,K,Türkçe Ö.5	-	-	●	-	-	-	-	-	-
Y,K,Tarih Ö.20	●	-		●	-	-	●	-	●
Y,E,Türkçe Ö.10	-	-	-	●	-	-	-	-	●
Y,E,Matematik Ö.10	-	●	-	-	-	-	-	-	-
K,K,Rehber Ö.14	●	-	●	●	-	-	-	-	-
E,E,Bilgisayar Ö.4	-	-	●	●	-	-	-	-	-
E,K,Tarih Ö.13	●	-	●	●	-	-	-	-	-
B,K,Kimya Ö.5	-	●	●	●	●	-	-	-	●

Öğretmenler psikoşiddete maruz kalmalarıyla ilgili farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Örneğin: “Fazla hoşgörülü olmak, alttan almak, hazır cevap olamamak, insanlardaki “Ben bunu ezilebilirim” düşüncesi, zorbaların alçak gönüllü olmamaları, kibirli, burnu büyük olmaları ve makamın etkisi gibi sebepler sayılabilir.” [Ü,K,MÖ,8] “Çalıştığım okullarda kurallara uymayı seven bir insanım. Görmemezliğe pek getiremedim olayları” [E,K,TÖ,13] “Çekememezlik” [Ö,K,TÖ,5] “Çalıştığım diğer arkadaş başka bir bölümü bitirmişti. Benim açığımı çıkarır mı diye düşünmüştür.” [P,E,RÖ,6] “Öncelikle yönetim kadrosunun bilgisiz, donanımsız, sabit fikirli, iletişim becerilerinden yoksun olması” [Y,K,RÖ,5] “Öğrenciler genç öğretmenlere bu tür psikolojik şiddeti uygulayabiliyorlar, yaş faktörü önemli” [Y,E,MÖ,10], “Genç ve tecrübesiz olmam.” [K,K,RÖ,1] “Yapı olarak sakin sessiz duruşum ve buna mukabil biz bunu ezilebiliriz düşüncesi. Okuldaki disiplinsizlikten, okul idaresinin pasifliğinden kaynaklandı.” [D,K,MÖ,4] “İdarecilerin çıkarlarına, benim yaptığım doğruların ters düşmesi.” [E,E,B.Ö,4.] “Bayan olmam, insanların çıkarlarına dokunmam.” [K,K,RÖ,14] “Şanssız olmam, bayan olmam..” [B,K,KÖ,5] “Çalıştığım kurumdaki yetkililerin sahtekarlığı, ilk yılım olması, bayan olmam.” [Ç,K,BÖ,5] “Sessiz yapıda biri olmam, o dönem itiraz etmiyordum.” [Y,K,TÖ,20]

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Tablo 2. Psikoşiddetin boyutları

Öğretmen	Kim tarafından	Ayrımcılık	İletişim engelleri	Aşağılanma	Cinsel taciz
Ü,K,Muhasebe Ö.8	Yönetici ve öğrenci	•	•	•	-
P,E, Rehber Ö.6	Yönetici	•	•	•	-
Ç,K,Biyoloji Ö.5	Yönetici	•	•	•	-
Y,K,Rehber Ö.5	Öğretmen	•	•	•	-
K,K,Rehber Ö.1	Yönetici ve öğretmen	•	•	•	-
D,K,Matematik Ö.4.	Öğrenci	•	-	-	-
Ö,K,Türkçe Ö.5	Yönetici ve öğrenci	•	-	-	-
Y,K,Tarih Ö.20	Yönetici	•	-	-	-
Y,E,Türkçe Ö.10	Yönetici ve veli	-	•	•	-
Y,E,Matematik Ö.10	Öğrenci	-	•	•	-
K,K,Rehber Ö.14	Hizmetli	-	-	•	•
E,E,Bilgisayar Ö.,4	Yönetici ve öğretmen	•	-	•	-
E,K,Tarih Ö.13	Yönetici ve veli	-	•	-	-
B,K,Kimya Ö.5	Yönetici ve öğrenci	•	•	•	•

Öğretmenler, psikoşiddete ilişkin yaşadıklarını, ayrımcılık (n:10), aşağılanma (n:10), iletişim engelleri (n:9) ve cinsel taciz olarak (n:2) belirtmişlerdir.

Tablo 3. Psikoşiddetin bireysel etkileri

Öğretmen	Depresyon	Motivasyon	İşe gitmek istememe	Huzursuzluk	Öğrencilere yansıtma
Ü,K,Muhasebe Ö.8	-	•	•	-	•
P,E, Rehber Ö.6	-	•	•	•	•
Ç,K,Biyoloji Ö.5	-	•	•	•	-
Y,K,Rehber Ö.5	-	•	•	•	•
K,K,Rehber Ö.1	•	•	-	-	•
D,K,Matematik Ö.4.	-	Güçlü biriyim	-	-	-
Ö,K,Türkçe Ö.5	İşe odaklandım	•	•	-	-
Y,K,Tarih Ö.20	-	•	•	-	-
Y,E,Türkçe Ö.10	-	Güçlü biriyim	-	-	-
Y,E,Matematik Ö.10	-	•	-	•	•
K,K,Rehber Ö.14	İşe odaklandım	•	-	•	•
E,E,Bilgisayar Ö.,4	•	•	•	•	-
E,K,Tarih Ö.13	•	•	•	•	-
B,K,Kimya Ö.5	İşe odaklandım	•	•	•	•

Öğretmenler, yaşadıkları psikoşiddetin etkileriyle ilgili genel olarak; motivasyon sorunları (n:12), örneğin: “Meslekten soğumuştum, motive olamıyordum, hatta istifa etmeyi bile düşünüyordum.” [Ü,K,M.Ö,8], “Odak noktası yaşananlar olduğu için işlerimi yapamıyordum” [Y,K,T.Ö,20], “Bir daha okulla ilgili hiçbir etkinlikte bulunmak istemedim.” [P,E,R.Ö,6], işe gitmek istememe (n:9), huzursuzluk (n:8), depresyon (n:3) ve bu durumu öğrencilere yansıtmak (n:7) olarak ifade etmişlerdir. İki öğretmenin motivasyon sorunu

yaşamadığını ifade etmesi, bunu açıklarken de güçlü olduklarına vurgu yapmaları dikkat çekici bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikoşiddetin özel/aile yaşamına ve sosyal yaşama etkileri

Araştırma bulgularına göre psikoşiddet, öğretmenlerin genel olarak günlük yaşamlarına olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Örneğin: “Normal yaşantımı durdurdu diyebilirim.” [E,K,TÖ,13] “Hayatınızın her alanına yansıyor.” [D,K,MÖ,4] “Aile yaşantımı, sosyal hayatımı, özel hayatımı etkiledi. İçte kapanıklık, asosyal olma, mutsuzluk, aşırı endişe hali, gerginlik, sinirlilik, kendini ifade edememe, kendine olan güvenini yitirme, hata yapma korkusu, başarısız hissetme, haksızlığa uğramış hissetme benim yaşadığım etkilenmelerdi.” [Ü,K,MÖ,8]

Psikoşiddet, öğretmenlerin özel hayatını/aile yaşamını (n:11) ve sosyal hayatlarını (n:9) olumsuz etkilemektedir: “Özellikle aile hayatımı etkiledi, huzursuzdum ve bu eve yansıtıyordu.” [P,E,RÖ,6] “Okuldan eve gittiğimde ağladığım, bunu aileme yansıttığım zamanlar çoktu.” [Y,K,RÖ,5] “O dönemde ailemi çok fazla kırdığımı fark ettim.” [K,K,RÖ,14] “Annem ve babam telefonda her gece bana moral vermektan artık sıkıldılar, çok üzülüyorlardı.” [K,K,RÖ,1] “Evide bu durumu eşime yansıttıyordum.” [Y,K,TÖ,20] “Ailem muhakkak etkileniyor, çünkü küçük kızım, benden birçok şey bekliyor ama ben onları yapamıyorum veya azarlıyorum, kızıyorum çünkü o moral bozukluğu içerisindeyim.” [Y,E,MÖ,10] “Özel hayatımda ise sinir yapıyor, akşamleyin uyurken aklıma geliyor, sabah kalkarken bunlar aklıma geliyor.” [E,E,BÖ,4] “Rüyalarım bile girdiği olurdu.” [B,K,KÖ,5]

İki öğretmenin etkilenmediğini belirtmesi dikkat çekici bir bulgudur: “Yansıtmamaya çalıştım.” [Ö,K,TÖ,5] “İş hayatımı, aile ve sosyal yaşantıma karıştırmayacak kadar profesyonel olduğumu düşünüyorum.” [Y,E,TÖ,10]

Tartışma

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin büyük bir kısmına göre işyerinde huzur; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme ve ayrıca; mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli, verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi olarak algılanmaktadır.

Büyük çoğunluk yöneticiler tarafından psikoşiddete uğrasa da (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ekşici, 2009; Tanoğlu, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Yaman, 2007, 2010) meslektaş (Işık, 2007; Hubert ve Veldhoven, 2001), veli, öğrenciler ve hizmetli mağduru öğretmenler de vardır. Konuyla ilgili olarak Nolfte ve diğerleri de (2007) yöneticiler arasında yüksek düzeyde,

çalışanlar arasında orta düzeyde psikoşiddet uygulandığını belirlemiştir. Acar ve Dündar (2008) işyerinde yaş ve pozisyon ile psikoşiddete maruz kalma sıklığı arasında ilişki bulmuşlardır.

Öğretmenlerin, psikoşiddete ilişkin yaşadıkları, *ayrımcılık* (Yaman, 2007, 2010), *iletişim engelleri* (Onbaş, 2007; Aydın, 2009; Demirel, 2009; Yaman, 2007, 2010; Yılmaz, 2008), *aşağılanma* (Demirel, 2009; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009; Yaman, 2007) ve sözel *cinsel taciz* (Aksoy, 2008) olarak bulunmuştur.

Öğretmenler psikoşiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; çekememezlik (Yaman, 2007); gücün kötüye kullanımı (Bingöl, 2007; Dangaç, 2007; Yaman, 2007); hoşgörülü olmak; alttan almak; hazır cevap olamamak (Kök, 2006); ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek (Yaman, 2007) gibi görüşler ileri sürmüşlerdir.

Öğretmenler, yaşadıkları psikoşiddetin etkileriyle ilgili genel olarak; *motivasyon sorunları* (Akbaş, 2009; Çakır, 2006; Dangaç, 2007; Doğan, 2009; Ekşici, 2009; Kaymakçı, 2008; Kocaoğlu, 2007; Tayyar, 2008; Yılmaz, 2008; Yaman, 2007), *işe gitmek istememe* (Arslan, 2007; Kaymakçı, 2008; Yaman, 2007), *huzursuzluk* (Ertüreten, 2008; Şahin, 2006; Yaman, 2007), *depresyon* (Arslan, 2007; Tanoğlu, 2006; Yaman, 2007) ve *bu durumu öğrencilere yansıtmak* olarak ifade etmişlerdir. İki öğretmenin motivasyon sorunu yaşamadığını belirtmesi ve bunu açıklarken de güçlü olduklarına vurgu yapmaları dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında Kaymakçı (2008) psikoşiddetin, iş değiştirme düşüncesi, iş verimliliği, performans ve çalışanların kendilerini işletmelerde çaresiz hissettiklerini bulmuştur. Sperry ve Duffy (2009) ve Yaman (2007), psikoşiddetin aile ve yakın ilişkileri olumsuz etkilediğini bulmuştur. Bu bulgular araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Öneriler

Psikoşiddet, iş ortamının getirdiği doğal bir olgu olarak algılanmaktadır. Bunun düzeltilmesi için örgütlerde belirli zaman dilimlerinde bu konuda eğitimler verilmelidir.

Mağdura etkili başa çıkma yöntemlerini içeren destek sağlanmalıdır.

Görsel ve yazılı medyada psikoşiddetle ilgili programlara yer vermelidir.

Bir işyerinde psikoşiddetin varlığı, yönetimin buna izin vermesi/göz yumması ya da destek vermesiyle katlanarak artmaktadır. Dolayısıyla yönetici seçiminde; uzmanlığın

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

yanında, kişilik özelliklerinin, adalet, hoşgörü, iletişim becerileri, saygı ve duygusal zeka gibi yetenekler de dikkate alınmalıdır.

Psikoşiddeti önleyici bir takım tedbirler için örgüt kültürü ve iklimi geliştirilmelidir. Bunun için takım çalışmaları, işbirliği ve aile katılımlı geziler/piknikler önerilebilir.

Psikoşiddet hukuk literatüründe netlik kazanmalı, psikoşiddete uğrayanların yasal yoldan haklarını aramaları sağlanmalıdır.

İş yeri rekabetinin boğucu olmaması için etik ilkelerin gözetilmesi ve birlikte kazanma odaklı rekabet özendirilmelidir.

Ayrıca işyerlerinde/okullarda belirli zaman dilimlerinde psikoşiddet ölçeği (Yaman, 2009b) ve psikoşiddet mülakatları (Yaman, 2007, 2010) uygulanarak durum değerlendirmesi yapılabilir.

Kaynaklar

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 37(2).
- Acat, B. ve Köşgeroğlu, N. (2006). Güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeği, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 204-210.
- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve iş tatmini ilişkisi-sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, Y.; Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, F. (2007). *İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara'da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ö.B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kalma düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A. (2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: işyerinde yıldırma*, www.baltas-baltas.com/makaleler.asp adresinden 17.05.2009 tarihinde erişilmiştir.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulut, H.U. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri*, 5(2), 345-362.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, B. (2006). *İşyerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N.; Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *İşyerinde duygusal taciz*. Çev. O. C. ÖnerToy, İstanbul: Sistem Yayınları.
- Demirel, Y. (2009). Psikolojik taciz davranışlarının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma, *TİSK Akademi*, 4(7), 118-137.
- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin(mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dolunay, S.K. (2007). Okul kültürü ve Türkçe öğretimi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 9-22.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama yerleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, O. (2007). *Kamu kesiminde güdülenme ve yönetici: bir kamu kuruluşu örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertüreten, A. (2008). *The relationship of downward mobbing with leadership and work-related attitudes*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, H.B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği), *Millî Eğitim*, 179.
- Hubert, A.B. ve Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing, *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 415-424.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaya, A. ve Ay, F.A. (2007). Çalışanların motivasyonu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.
- Kaymakçı, H.A. (2008). *Çalışma hayatında mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri: Büyükçekmece örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Kök, S. (2006). İş yaşamında psikoşiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Erzurum.
- Nolfe, G.; Petrella, C.; Blasi, F.; Zontini, G. ve Nolfe, G. (2008). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing), *International Journal of Mental Health*, 36(4), 67-85.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgan, H. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Özmen, F. ve Yörük, S. (2004). Sınavla atanan ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimindeki etkililik düzeyleri Malatya ili örneği, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Püsküllüoğlu, A. (2004). *Türkçe sözlük*, Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Sperry, L. ve Duffy, M. (2009). Workplace mobbing: family dynamics and therapeutic considerations, *The American Journal of Family Therapy*, 37, 433-442.
- Şahin, N. (2006). *Duygusal taciz (mobbing) ve organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin umutsuzluk düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, H.(2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar: nitel bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yaman, E. (2009a). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet -mobbing-*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E. (2009b). Psikoşiddet (mobbing) ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 967-988.
- Yaman, E. (2010). *Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklimi algıları*, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1).
- Yılmaz, M. (2008). *Kamu kurumlarında yıldırma yol açan eylemler; Iğdır ili kamu kurumlarında bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ek-1

Extended Abstract

Thus, this current research aims at examining the effects of mobbing directed to teachers on peace in the workplace and on motivation levels. In order to achieve the aim, interviews were conducted with teachers exposed to mobbing.

The research findings have shown that peace in the workplace is perceived as healthy environment for communication, dialogue, team spirit, respect, valuing, being appreciated, and establishing a comfortable, safe and fruitful school atmosphere.

Even though the majority of teachers are mobbed by *administrators* (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Ekşici, 2009; Tanoğlu, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Yaman, 2007, 2010). Teachers who are victims of *colleagues* (Işık, 2007; Hubert ve Veldhoven, 2001), *parents*, *students* and *caretakers* are also available. Nolfé et al. (2007) found out that mobbing is implemented in high levels among administrators and in low levels among colleagues. Besides, Acar and Dündar (2008) found correlations between age, position in the workplace and frequency of being exposed to mobbing.

Instances of mobbing encountered by teachers were found as *discrimination* (Yaman, 2007, 2010), *hindrance of communication* (Onbaş, 2007; Aydın, 2009; Demirel, 2009; Yaman, 2007, 2010; Yılmaz, 2008), *humiliation* (Demirel, 2009; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009; Yaman, 2007), and *verbal sexual harassment* (Aksoy, 2008).

Teachers claimed that main reasons for being exposed to mobbing were not ignoring happenings around them, lack of experience, envy (Yaman, 2007), abuse of power (Bingöl, 2007; Dangaç, 2007; Yaman, 2007), tolerance, humour, failing to give quick response (Kök, 2006), giving the impression that he may be oppressed, and being humble (Yaman, 2007).

Teachers stated that the effects of mobbing were generally reveals *motivation problems* (Akbaş, 2009; Çakır, 2006; Dangaç, 2007; Doğan, 2009; Ekşici, 2009; Kaymakçı, 2008; Kocaoğlu, 2007; Tayyar, 2008; Yılmaz, 2008; Yaman, 2007), *unwillingness to go to work* (Arslan, 2007; Kaymakçı, 2008; Yaman, 2007), *uneasiness* (Ertüreten, 2008; Şahin, 2006; Yaman, 2007), *depression* (Arslan, 2007; Tanoğlu, 2006; Yaman, 2007) and *reflecting the mode to students*. The fact that two teachers said that they did not have motivation problems and the fact that they emphasized that they were strong while explaining it was a noteworthy

finding. Besides, Kaymakçı (2008) was also found that mobbing led to thoughts of changing occupation, a change in work efficiency and performance, and feeling desperate. Sperry and Duffy (2009) and Yaman (2007), also found that mobbing affects the relations with family members and relatives in a negative way. All those findings support our research findings.

The following recommendations are made in the light of research findings:

Mobbing is perceived as a natural phenomenon caused by work environment. Training should be offered in intervals in organisations so as to remove this belief.

Victims should be provided with support of effective coping methods.

Programmes about mobbing should be available in the visual and written media.

The availability of mobbing in a workplace continues increasingly due to the fact that administrators permit, ignore or support it. Therefore, such abilities as personal traits, justice, tolerance, communication skills, respect and emotional intelligence in addition to expertise should also be considered in the selection of administrators.

Organization culture and organization climate should be developed as precautions to prevent mobbing. Team work, cooperation as well as trips/picnics involving families may be recommended for the purpose.

Mobbing should be clarified in law literature, and it should be assured that victims pursue their rights through legal procedures.

Observing the ethical principles for workplace competition not to be suffocating, and a competition focusing on winning together should be encouraged.

Additionally, mobbing scale (Yaman, 2009b) and mobbing interviews (Yaman, 2007, 2010) should be administered in certain intervals, and thus the case should be evaluated.