

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI**  
**İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İmam Hatip Liselerinde Bir**  
**Tarama**

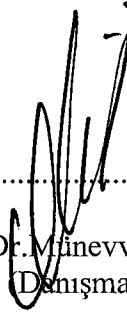
**Mehmet BOZTEPE**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı**  
**Danışman: Prof. Dr. Münevver ÇETİN**

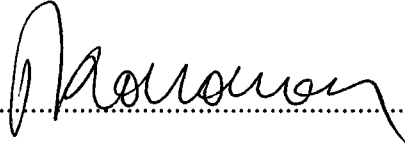
**İstanbul**  
**TC Maltepe Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**MART 2016**

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

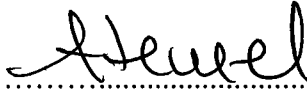
09.03.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan Mehmet BOZTEPE'ye ait "İstanbul İli Anadolu yakasında Bulunan Resmi İmam Hatip Liselerinde Bir tarama" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.



Prof.Dr.Münevver ÇETİN  
(Danışman)



Prof.Dr.Niyazi KARASAR  
(Üye)



Yrd.Doç.Dr.Ali TEMEL  
(Üye)

## **ETİK SÖZLEŞME**

Bu çalışmadaki bütün bilgileri, akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde edip sunduğumu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını kurallarına uygun şekilde gösterdiğimi beyan ederim.

Mehmet BOZTEPE

Mart 2016



## ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 33 Resmi İmam Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığı kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında değerli görüşlerini ve yardımlarıyla katkıda bulunan tez danışmanım Prof. Dr. Münevver Çetin'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gösterdiği anlayış ve motivasyonlarıyla ile hep manevi destekçim olan aileme ve sözlüm Kübra Altuntaş'a teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet BOZTEPE

Mart 2016

## ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 33 Resmi İmam Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığı kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Bu doğrultuda İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu ve Mobbing Algı Ölçeği formu dağıtıldı. Araştırmada, 332 öğretmenden alınan verilere göre en çok ayda bir mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin en çok ‘Kendisini göstermesini ve iletişimi engelleme’ boyutunda mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte en çok uygulanan mobbing davranışlarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelediğimizde, cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği, yalnızca ‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Psikolojik Taciz, İmam Hatip Lisesi

## **ABSTRACT**

This study deals with the prevalence of perception of mobbing, how the perception of exposure to mobbing behaviours ranges according to different dimensions of mobbing, and how the perception of types and frequency of mobbing behaviours differ according to personal characteristics of victims who work in 33 Religious Vocational High Schools in 14 provinces of İstanbul Anatolian side. For the purpose of data collection “Information Form” and “Mobbing Perception Scale” were used. The data, collected from 332 teachers, shows that most of the teachers are exposed to mobbing behaviours once a month. In addition to this when we analyse whether mobbing perception differs based on personal characteristics, gender, civil status, age, period of service doesn't effect the perception only ‘I'm assigned more than I'm capable of' behaviour differs according to service time.

**Keywords:** Mobbing

## İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME .....	iii
ÖNSÖZ .....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ .....	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
<b>BÖLÜM 1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>Problem</b> .....	<b>1</b>
<b>Amaç</b> .....	<b>23</b>
<b>Önem</b> .....	<b>23</b>
<b>Varsayımlar</b> .....	<b>24</b>
<b>Sınırlılıklar</b> .....	<b>24</b>
<b>Tanımlar</b> .....	<b>24</b>
<b>BÖLÜM 2.YÖNTEM</b> .....	<b>25</b>
<b>Araştırma Modeli</b> .....	<b>25</b>
<b>Evren ve Örneklem</b> .....	<b>25</b>
<b>Veriler ve Toplanması</b> .....	<b>26</b>
<b>Verilerin Çözümü ve Yorumlanması</b> .....	<b>27</b>
<b>BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM</b> .....	<b>28</b>
<b>Araştırma Grubunun Demografik Yapısı</b> .....	<b>28</b>
<b>Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı</b> .....	<b>32</b>
<b>Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu</b> .....	<b>33</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı</b> .....	<b>37</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı</b> .....	<b>41</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı</b> .....	<b>45</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı</b> .....	<b>50</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı</b> ..	<b>55</b>
<b>Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları</b> .....	<b>60</b>
<b>Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı</b> .....	<b>62</b>
<b>Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı</b> .....	<b>67</b>

<b>Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı .....</b>	<b>73</b>
<b>Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....</b>	<b>80</b>
<b>Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....</b>	<b>86</b>
<b>BÖLÜM 4 .....</b>	<b>94</b>
<b>ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....</b>	<b>94</b>
<b>Özet .....</b>	<b>94</b>
<b>Yargı.....</b>	<b>95</b>
<b>Öneriler.....</b>	<b>96</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>97</b>
<b>EK 1. Kişsel Bilgi Formu.....</b>	<b>97</b>
<b>EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu .....</b>	<b>98</b>
<b>EK 3. Ölçek İzin Belgesi .....</b>	<b>99</b>
<b>Ek 4. Valilik İzin Belgesi .....</b>	<b>100</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>101</b>



## ÇİZELGELER LİSTESİ

ÇİZELGE 1: Örneklem Dağılımı .....	25
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı .....	28
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı .....	29
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı .....	29
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı .....	30
Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı .....	31
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı .....	32
Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	38
Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları $\chi^2$ Çözümlemesi .....	40
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	41
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları $\chi^2$ Çözümlemesi .....	43
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	45
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları $\chi^2$ Çözümlemesi .....	48
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	50
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları $\chi^2$ Çözümlemesi .....	53
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	55
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları $\chi^2$ Çözümlemesi .....	58
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları .....	61
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	62
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	63
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	64
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	65
Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	66
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	68
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ...	69
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ..	70

Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	71
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	72
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	73
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	75
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi .....	76
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	77
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	78
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	80
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	81
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	82
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	83
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	85
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	87
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	88
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	89
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	91
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	92

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı .....	28
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı .....	29
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı .....	30
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	30
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı.....	31
Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu .....	34
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu .....	35
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	36
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	37
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk .....	62
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	63
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	64
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	65
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	66
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	67
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	69
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	70
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	71
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	72
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	73
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	74
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	76
Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	77
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	78
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	79
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	81
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	82

Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı....	83
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	85
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	86
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	88
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	89
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	90
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	92
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	93

## BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem ortaya konmuş, probleme bağlı olarak ilgili literatür, iç ve dış kaynaklı olarak ulaşılabilirlikleri oranında taranmış ve konu bütünlüğü içinde değerlendirilmiştir. Ayrıca amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### Problem

Modern iş hayatının gerekleri yerine getirilse dahi iş görenlerin işyerlerindeki durumunu olumsuz etkileyen faktörler ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler; bireyin iş arkadaşları, iş ortamı veya çalışma koşulları olmaktadır. Bireylerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan birisi de mobbing olarak tanımlanan duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik tacizlerdir.

Mobbing kavramı İngilizcede “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (Tınaz, 2006).

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatüründe bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı (ekolojist) olan Lorenz tarafından, 1960’larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003). Daha sonraları 1980’lerin başında Leymann, benzer türde davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit etmiştir . Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984’te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve 1982’de başlayan ve 1983’te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Tetik, 2010).

Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş yaşamında mobbinge dikkat ve ilgilinin, İşkandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa lkelerinde yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İşve, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Yücetürk, 2005).

Benzer alışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve The Harressed Worker ( Taciz Edilmiş alışan ) adlı kitabında yayınlanmıştır. Brodsky, taciz kavramını, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler; sürekli diğer kişiiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldıran veya rahat kaçıran davranışlarda bulunmak anlamında kullanılmıştır. Brodsky, tacizin, zihinsel ve fiziksel sağlık ile iş gören verimliliği üzerinde yaralayıcı ve yaygın etkileri olduğunu vurgulamıştır (Bulut, 2007).

Adams 1992'de Bullying at Work to Confront and Overcome It (İşyerinde zorbalık: yüzleşme ve aşma yöntemleri) kitabında bullying kavramını sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmış, bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığını neden olarak göstermiştir (Tokat, Bilgi Yönetimi, 2009).

İngiliz yazar Field 1996'da, Bully in Sight adlı kitabında zorbalığı, bir kimsenin kurbanının kendine güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir biçimde saldırması olarak tanımlamıştır ve zorbalığın temelinde kurban üzerinde haksız bir biçimde üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu vurgulamıştır (obanoğlu, 2005).

Chappell ve Martino'nun 1998'de hazırladığı, uluslararası çalışma örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Violence at Work (İşyerinde şiddet) adlı raporda mobbing diğer şiddet hareketleri ile birlikte kullanılmış, mobbing ve bullying eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası alışma Örgütü'nn 1999'da

yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönü ile örgütte şiddet incelenmiş, bu olgunun yeni yüzyılda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmıştır. Böylece konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Mimaroglu, 2008).

Türkiye’de, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önertoy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları takip etmiştir (Tetik, 2010).

Mobbing kavramına yönelik yapılan tanımlarda ortak olan üç unsur bulunmaktadır: Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir (Çobanoğlu, 2005).

Leymann, yıldırma davranışını tanımlayarak, bunları özelliklerine göre 5 ayrı grupta toplamıştır. Bu davranışlar tek tek ele alındığında kabul edilemez görülmektedir. Söz konusu davranışlar birçok kez hoş görülebilir veya davranışı yapanın kötü bir gününde olduğu düşünülerek anlayışla karşılanabilir. Ancak bu davranışlar sürekli ve değişik türlerde yapılırsa kasıtlı tacize dönüşür. Bu bağlamda, Leymann bir tipoloji geliştirmiştir. Bu yıldırma tipolojisindeki beş grup şu şekildedir (Tokat, Cindiloğlu, & Kara, Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing), 2011):

### **Birinci Grup: Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırımlar**

- Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır,
- Görüşleriniz ve fikirleriniz sürekli ihmal edilir,
- Sözüünüz süreli kesilir,
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Kendinizi sürekli bir çatışmanın içinde bulursunuz,
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

### **İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları**

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamazsınız; başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,
- Sanki orda değilmışsınız gibi davranılır,
- Kendinizi örgütün bir parçası gibi hissetmezsiniz.

### **Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırıları**

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,
- Bir özrünüz ile alay edilir,
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararlarınız sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılmanız sürekli engellenir,
- Kendinizi sürekli baskı altında hissedersiniz,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.

### **Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları**

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur,
- Öz güveninizi etkileyecek işler verilir,
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışında işiniz değiştirilir ve zor işler size verilir,
- Çalışma güç ve veriminizde düşüş yaşarsınız,
- Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur,
- Evinize ve örgütünüze zarar verilir.

### **Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Yapılan Saldırıları**

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,



- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar uygulanır,
- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

Leymann, yıldırma beş aşamadan oluşan süreç, davranışsal ve fiziksel düzeyde olmak üzere iki ayrı grupta ele alınan yıldırma belirtilerinin kişiye, yer ve zamana, sürekliliğine göre değişik oranlarda tesir ettiği görülmektedir (Köse, 2006).

Mobbing, tacizde bulunan, kurban ve seyirciler arasında gelişen, çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen, kimi zaman ise kendiliğinden gelişen bir süreçtir. Bu süreçte sergilenen davranışlar tacizin hangi yönde geliştiğiyle ilişkili olarak farklılaşmaktadır. Ayrıca mobbing kapsamına dahil edilen davranışlar ülkeden ülkeye değişmekle birlikte tacizin aşamaları konusunda da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Yaklaşımlardaki bu farklılık ülkelerin kültürel yapılarındaki farklılıkla da yakından ilişkilidir (Güngör, 2008).

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbingin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekir. Bu davranışların belirlenmesi ve sınıflandırılması yukarıdaki Leymann'ın tipoloji gruplarında belirtilen beş kategori içinde ele alınmıştır. Bu beş kategoriye dahil olan davranışlar mobbing sürecine dahil edilir. Leymann'a göre bu davranışlar en az haftada bir sıklıkta olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir (Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2011).

Mobbing oluşumu bir süreç içinde ve sistematik bir şekilde gerçekleşir. Mobbing sürecinde görülen davranışlar tek tek ele alındığında, bazı davranışlar negatif ve kabul edilemez olarak görülebilmesine rağmen, bazı davranışlar ise normal olarak değerlendirilebilir. Eğer bu davranışlar, sistemli bir şekilde ve uzun süre içinde tekrarlanırsa tehlikeli bir silaha dönüşür. Tekrarlanan bu davranışlar sonucu ise mobbing oluşumu tetiklenmiş olur (Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2011).

Leymann (1996)'a göre mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmektedir. Bu süreçler şu şekilde ele alınmaktadır:

1. **Çatışma:** Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu aşamada süreç, henüz mobbing

niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir.

2. **Saldırgan Eylemler:** Taciz edici davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
3. **İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi:** Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı 'çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü' sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içinde yerini alır ve döngüye katılır.
4. **Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma:** Mobbing kurbanı yanlış yorumlar sonucu 'zor insan' 'paranoyak kişilik' veya akıl hastası olduğunu düşünmeye başlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek için çeşitli merkezlere başvurabilir.
5. **İşine Son Verilme:** İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler.

Davenport ve arkadaşları (2003) da mobbing sürecini anlaşmazlık, saldırgan eylemler yönetimin katılımı, zor ve akıl hastası olarak damgalanma, işine son verme aşamaları olarak beşe ayırmıştır. Ancak Leymann'ın ikinci aşamasında yer verdiği damgalamayı, Davenport ve arkadaşları yönetimin sürece dahil olmasından sonra dördüncü aşama olarak değerlendirir (Güngör, 2008).

Örgüt yönetimi ve iş görenler mobbingi görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığı için mağdur örgütsel gücü arkasına alan mobbingci karşısında kendini çaresiz

ve yalnız görür, böylece mobbing süreci tamamlanmış olur (Tutar, İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, 2004, s. 18).

Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen ve bireyin sağlığını ciddi olarak etkileyen kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003).

Mobbing sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003, s. 23):

- İş görenlerin, şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
- Mobbingin doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması.
- Mobbingin bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması.
- Sürekli ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
- Hatanın mağdurdaymış gibi gösterilmesi.
- Mağdurun itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
- Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
- İş yerinden ayrılmasının nedeni mağdurun tercihiymiş gibi gösterilmesi.
- Mobbing davranışlarının, örgüt yönetimi tarafından anlaşılmaması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Mobbingde insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar vardır. Mobbing sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu sürece sonradan katılır. Mobbingi başlatan kişi yönetici, hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz örgüt şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998, s. 73).

Mobbingle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında mobbingin birden fazla nedene bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Mobbingin nedeni olabilecek bir faktör aynı zamanda sonucu da olabilir. Diğer yandan bir örgütte mobbing nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir (Gökçe, 2008). Mobbingin nedenleri ile ilgili farklı görüşlere bakıldığında mobbingin nedenlerinin mağdur veya uygulayan kaynaklı veya örgüt kaynaklı nedenler olduğunu söyleyebiliriz.

Mobbingin ortaya çıkmasına neden olan kişisel faktörler uygulayan ve mağdur kaynaklı olarak ikiye ayrılabilir.

Mobbing davranışlarında bulunan kişilerin belirli ruh halleri ve kişilik özellikleri bulunmaktadır. Saldırganlık gösteren bireyin olumsuz duygulara sahip olduğu, saldırganlık eğilimi göstermeyen bireyin pozitif duygulara sahip olduğu belirtilmektedir.

Baltaş'a göre; yıldırma hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar (Cemaloğlu, 2007, s. 111-126).

Tınaz (2011) mobbing uygulayıcısının mobbing davranışlarını başlatmasının altında yatan gerekçeler, bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, can sıkıntısını gidermek ve zevk arayışı önyargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olmadıklarının acısını çıkartmak ve bencilliktir.

Mobbing mağdurunun ise diğer insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güveni daha az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde mağdurun bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğerlerinin saldırganlığını harekete geçirmektedir. Aynı şekilde, mağdurun diğerlerine karşı ilgisiz ve sosyal yönden korunmasız bir durumda olması da onun yıldırılmasında etkilidir. Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir (Gökçe, 2008, s. 38).

Tınaz (2006)' a göre dört farklı tipteki kişi mobbing mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bunlar,

**Yalnız bir kişi:** Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

**Acayip bir kişi:** Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir.

**Başarılı bir kişi:** Önemli bir başarı göstermiş, üstlerinin takdirini almış bir kişi kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyun oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilir.

**Yeni gelen kişi:** Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orda çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin olması mobbing kurbanı olması riskini artırır.

Mobbinge maruz kalma durumu yaş, cinsiyet ve mesleğe göre de değişiklik gösterebilir. Almanya SFS (Institute for Social Research) araştırmasına göre, kadın çalışanlar %75 ile erkek çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Mobbing mağdurlarının %77'sini kadınlar oluşturmaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar olmasına rağmen genellikle 30'lu yaşlarda ve iyi eğitilmiş, tecrübesiz bireyler mobbinge maruz kalmaktadır. Mağdurların %48'i 41-50 yaşları arasındadır. Eğitim durumu açısından ise mağdurların %63'ü üniversite, %17'si orta dereceli okul mezunudur (Dangaç, 2007).

Örgütün ve yönetimin yapısı işyerinde mobbing yaşanmasında önemli rol oynar. Hiyerarşik yapıya sahip katı örgütlerde mobbinge zemin hazırlayacak bir ortam mevcuttur. Büyük örgütlerde gizlemek daha kolay olduğu için küçük örgütlere kıyasla daha çok mobbing davranışları görülür. Yöneticinin sahip olduğu liderlik özellikleri ve yönetim stilleri de mobbingin oluşmasında etkilidir. Mobbing bazen de bir örgütün yönetim anlayışının bir parçası olabilir.

Mobbinge yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında şu faktörlerin anımsanması gerekir (Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2011):

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.
- İnsan kaynakları masraflarını en düşük düzeye çekilmesi.

- Hiyerarşik yapının fazlalığı.
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması.
- İletişim kanallarının zayıflığı.
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği.
- Yetersiz liderlik.
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması.
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması.
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi.

Yönetici bir sorun olduğunu görmezden gelirse çatışma daha derine iner ve katlanır. Yetersiz örgüt yönetimi grup dinamiğine dahil olup sorunu hepten kızıştırmaya ve çatışmanın varlığını tamamen inkâr etmeye neden olur (Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, 1996).

İşyerinde mobbing mağdurlarda ciddi hastalık belirtilerine, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olur. Bir örgütte çalışan olarak düşünüldüğünde mağdurun yaşadığı bu rahatsızlıklar onun iş hayatındaki başarısını ve verimliliğini etkilediği için örgüt de bundan zarar görmektedir. Mobbingin etkilerini belirlemeye yönelik tek bir yöntem bulunmamakla birlikte araştırmacılar mobbingi bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ele almaktadır.

Mobbingden en çok etkilenen taraf mobbinge uğrayan mağdurlardır. Mobbinge başvuran kişiler, davranışlarının sonuçlarıyla pek ilgilenmezler. Çünkü mobbingi uygulayanlar davranışlarının mağdur ve örgüt üzerindeki sonuçlarından ziyade, odaklanmış oldukları amaca yönelik hareket etmektedirler (Ertürk, 2013). Mobbinge maruz kalan bireyler bu durumdan sosyal, ekonomik, ruhsal ve fiziksel yönden olumsuz etkilenir.

Mağdur üzerinde sosyal zararlar da oluşturan mobbing olgusu bireyin sosyal imajının zedelenmesine neden olur. Depresif tavırları nedeniyle çevresindekiler tarafından yavaş yavaş terk edilen birey, ilk zamanlarda kendini suçlayıcı bir davranış tarzı içine girer. Sürekli kendinde kusur arayıp zamanla özgüvenini kaybeder. Sonraki aşamalarda uğradığı haksızlıklara yakınan mağdur mesleki kimliğini yitirdiği gibi aile ve sosyal çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2011).

Kendisi ve çevresi ile yaşadığı bu sıkıntılar yüzünden mobbing mağdurları fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başlarlar. Mağdur her alanda kendine olan güvenini kaybeder, bunun sonuçlarını da ailesinde, arkadaşlarıyla, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başlar. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008).

Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005). Bu rahatsızlıklar mobbing durumu ortadan kalksa bile devam edebilir. Mağdur işyerinden ayrıldıktan sonra aynı korkuları yaşamaya devam eder. Hatta çoğu mağdur sorunun kendisinde olduğunu düşündüğünden işten ayrılıp başka bir iş aramaya bile cesaret edemez.

Mobbing mağdurları üzerinde Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre mağdurların neredeyse tümü (%98,7) iş ve sağlıkla ilgili sorunlar yaşamıştır. Mağdurların yaklaşık yarısı (%43,9) hastalanmış ve %68,1'i işi bırakmıştır. Mobbing sendromunu ilk tanımlayanlardan olan Leymann'a göre ise İsveç'teki intihar vakalarının %15'inin sorumlusu işyerinde mobbingdir (Sloan, Matyok, Schmitz, & Lester Short, 2010). Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir.

Mobbing olgusunun örgütlere ekonomik ve sosyal zararları vardır. Örgütlerin önemli bir bölümünü insan kaynakları oluşturur. İyi yönetilemeyen bir örgütte mobbing sadece alt kademelerde çalışanları değil bütün örgütü etkilemektedir. Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda özetlenmektedir (Tınaz, 2006).

### **Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:**

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

### **Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:**

- Hastalık izinlerinin artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

Mobbingi yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar. Örgütler mobbingin etkilerini görmezden gelip herhangi bir çalışma yapmayabilirler. Ancak mobbingin var olmasının örgüte verdiği zarar onu önleme çalışmalarından daha fazladır.

Mobbingle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekmektedir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik terörün önlenmesi ve/veya ortadan kaldırılması için yapılacak girişimlerin alanı, sadece örgütlerle sınırlı bırakılmamalı, konuyla ilgili toplumun, tüm organlarıyla bilgilendirilmesine çalışılmalıdır (Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2011).



Mobbingle başa çıkma yollarının etkililiği, mobbinge uğrayan ve mobbing uygulayan kişinin kişilik özelliklerine, örgütün yapısına, hukuk kurallarına ve mobbingin hangi aşamada olduğuna bağlıdır.

Tutar (2004)'a göre mobbingle bireysel olarak başa çıkmak için seçilecek üç yol vardır. Bunlar;

- Mobbingin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek mobbinge anlayış gösterme
- Mobbinge karşı savaş verme
- Mobbing karşısında geri çekilme

Mobbinge anlayış gösterme, mobbingin tekrarlanma sıklığı veya şiddetine göre değişir. Mobbing sistemli biçimde devam ediyor ve şiddetinde artma eğilimi gözleniyorsa, mobbinge anlayış gösterme doğru bir yöntem değildir.

Karşı savaş verme durumunda, kurban saldırganın yöntemini seçmemeye dikkat etmelidir. Mobbingle başa çıkmada saldırganın yöntemini seçmek, kurbanı saldırganın karşısında zayıf düşürür. Kurban, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı sıkıştırmalıdır. Bu yöntemin seçilmesi durumunda kurban aynı zamanda sosyal destek bulmaya çalışmalıdır.

Mobbingle mücadelenin üçüncü yöntemi olan geri çekilme, ancak güç dengesi arasında büyük oransızlığın olması durumunda istenmeden seçilen bir yol olmalıdır; aksi halde kurbanın geri çekilmesi saldırganı cesaretlendirecektir (Beşoğlu, 2014).

Davenport ve diğerleri (2003), mobbinge maruz kalan kişilerin olumsuz etkileri en aza indirebilmesi için hem kişiye hem de bireyin etrafında bulunup ona destek olabilecek aile ve arkadaşlarına bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır (Gündüz, 2014).

- Kendinizi yalıtmayın
- Özgüveninizi geliştirin
- Öfke kayıp ve ihanetin üzerine gidin
- Sevdiğiniz işlere ve sevdiklerinize vakit ayırın
- Geniş açılı yaklaşın
- Kurban psikolojisini üzerinizden atın

- Gücün sizde olduğunu unutmayın.

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

- Mutlaka ama mutlaka dinleyin
- Mobbing olgusunu tanımlamaya yardım edin
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun. Aramayı önerin
- Doktora gitmeyi önerin. Tıbbın yardımcı olabileceğini söyleyin
- Yasal danışma önerin. Avukat isimleri bulun ve randevu almayı üstlenin
- Mali durumun kontrol altında tutulmasını sağlayacak yollar önerin
- Zaman geçirmeden başka iş olanakları aramasını önerin
- Özgeçmişini hazırlamasına yardım edin, iş olanakları bulup önerin
- Sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak gibi ortak etkinlikler önerin
- Arayın, kart ve çiçek gönderin

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) örgüt yönetiminin mobbingi önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir (Gündüz, 2014). Bunlar:

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.

9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
12. Örgütte bir çalışanlara yardım programı olmalıdır.

Mobbing çoğu örgütlerde ve toplumda görülmekle birlikte bu durumun yarattığı olumsuzluklar engellenmelidir. Fakat Türk Hukuk Sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır.

Gerek İş Kanunu'nda, gerekse Türk Ceza Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Ancak İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Erdem & Parlak, 2010). Ancak İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000 yılında, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur.

Mobbing suçunun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenirliliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır (Özkul & Çarıkçı, 2010).

Kuşkusuz bireysel nitelikli yararları da koruyan hemen hemen tüm suç tiplerinin mobbing davranışlarıyla işlenebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Erdem ve Parlak (2010)'a göre Türk Ceza Hukuku açısından önem taşıyan mobbing davranışları için tipik olan suçlar şunlardır:

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)
- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)
- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)

- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)

İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır.

Başbakanlık, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.” adında bir genelge yayınlamış ve bu konunun önemine dikkat çekmiştir. Buna göre:

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

Bu genelgeden de anlaşılacağı üzere kamu ve özel ayrımı olmadan konuya gereken hassasiyetin ve duyarlılığının gösterilmesi gerektiği anlaşılmaktadır ve yetkililerce uyarılmıştır.

Türkiye’de son zamanlarda mobbinge ilgili mahkeme kararlarına da rastlanmaktadır. Ancak bu tür kararlarda kullanılan ifade mobbing şeklinde olmayıp Medeni Kanun’un 24. ve 25. ve Borçlar Kanunu’nun 49. maddeleri bağlamında manevi tazminat şeklinde ifade edilmiştir (Koçak & Yeşilyurt, 2014).

Amerika Birleşik Devletlerinde, mobbingden söz ederken; genellikle sokakta suç işleyen, şiddet uygulayan, gürültücü, kavgacı kişilerin yarattığı görüntüler akla gelmektedir. Mobbing kavramının, bir grup tarafından kötü ve istismar edici davranışların uygulandığı bir iş çevresini tanımlamak için kullanılması, özellikle Avrupa’da ve dünyanın diğer bölgelerinde yaygındır. ABD’de bu terminoloji henüz benimsenmemektedir (Reichert, 2003).

ABD’nin aksine, İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya ve Almanya çalışma yaşamında duygusal refahı iyileştirebilecek, mesleki güvenliği koruyucu yasaları kabul etmiştir (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003). Çalışan bir bireyin hakkı olarak duygusal refahın iyileştirilmesi, özellikle işyerinde mobbingin önlenmesini içermektedir. Avrupa’daki bu ülkeler işyerinde mobbingi önlemenin yasal bir ihtiyaç olduğunu kabul ederken, Amerika’da karşılaştırılabilir bir eğilim ya da hareket olmaması tedirgin edicidir. Belki Amerikalılar zahmetli ve özensiz çalışma koşullarını fazlası ile kabul etmişlerdir ya da işverenler, çalışanları kendilerine dava açabilir korkusunu yaşamaktadırlar. Ancak, kanun yapıcıların işyerindeki mobbingin neden olduğu önemli tehlikeleri dikkate almaları gerekmektedir (Reichert, 2003).

Cemaloğlu ve Ertürk (2008) tarafından 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın 4 merkez ilçesinde görevli 347 öğretmen ve okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, "Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırımaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2005) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz aldığı yıldırıcı davranışların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırıcı davranışları yapan kişileri %75'inin erkek, %25'inin kadın oldukları saptanmıştır. Yıldırıcı davranışları yapan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında erkelerle yıldırma uygulayanların %85.1'i erkek, %14.9'u kadındır. Kadınlara yıldırıcı davranışta bulunanların ise %65.1'i erkek, %34.9'u kadındır. Her iki gruba bakıldığında erkeklerin daha fazla yıldırıcı davranışta bulunduğu görülmektedir, buna karşın yıldırıcı davranışta bulunan kişinin cinsiyeti ile yıldırıcı davranışa uğrayan kişinin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Toker (2012) yaptığı araştırmada, hem özel okulda hem de resmi okullarda çalışan eğitimcilerin, yıldırmanın ortaya çıkmasında, mağdurun kişilik özelliklerini gerekçe göstermeleri ilginçtir. Öğretmenlerce, mağdurun özelliklerinin yıldırımaya neden olduğunun düşünülmesi iki nedene bağlanabilir. Bunlardan biri, mağdurun gerçekten çevresinde yıldırmaı tetikleyecek derecede olumsuz özellikler taşımasıdır. Diğeri de mağdurun bulunduğu çevreye göre, rahatsızlık verecek derecede nitelikli olmasıdır. Yıldırma mağduru zaten yaşadığı süreçten dolayı sıkıntıda ve yardıma muhtaç durumdadır. Bu nedenle özellikle eğitimciler ve kamuoyunun iş yerinde yıldırma konusunda bilinçlendirilmesi gereği düşünülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen (2015), kadın öğretmenlerin mobbing konusundaki algılarını ortaya koymak ve ne düzeyde mobbinge maruz kaldıklarını belirlemek için Türkiye

çapında 1024 öğretmenin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%47,9) çalışma hayatlarında bir şekilde yıldırımaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna göre, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yaklaşık her iki kadın öğretmenden biri yıldırımaya maruz kalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%43,7) en az haftada bir kez yıldırımaya maruz kaldıklarını, büyük bir çoğunluğu (yaklaşık %77,8) ise maruz kaldıkları yıldırımın altı aydan daha uzun bir süre sürdüğünü bildirmiştir. Ayrıca yıldırımaya maruz kalan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun bir defadan fazla (%72,6) yıldırımaya tecrübe etmiş oldukları da tespit edilmiştir.

Özetle belirtilecek olursa, eğitim stresli bir iştir, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenler gün boyu baskı ve stres altında yaşamaları kaçınılmazdır. Gelecek nesilleri yetiştirecek öğretmenlerin mobbinge maruz kalmalarından dolayı öğrencilerin ve öğretmenlerin dolayısıyla toplumun daha büyük zararlar göreceği düşünülmektedir.

## İMAM HATİP LİSELERİ

İmam Hatip Okullarının ilk örnekleri Osmanlı devletinin son dönemine dayanmaktadır. 1912 yılında genel eğitim yapan medreselerden farklı olarak Tevcihi Cihat Nizamnameleriyle vaizler yetiştirmek amacıyla *Medresetü'l-Vâizîn* adı altında öğretim kurumları açılmıştır. 1913 yılında ise imam ve hatip yetiştirmek amacıyla *Medresetü'l-Eimme* ve *'l-Hutebâ* kurumları öğretime başlamıştır.

Tevhîd-i Tedrîsât Kanunu kabulüyle İmam Hatip Mektepleri fiilen öğretime başlamıştır. Türkiye'nin çeşitli illerinde bu mektepler açılmıştır. Ders programı *Medresetü'l-Vâizîn*'in geliştirilmiş biçimine benzeyen İmam Hatip Mekteplerinde dini ağırlıklı derslerin yanında hüsn-i hat, Fransızca, tarih toğrafya, cebir, nebatat, fizyoloji, musiki, ruhiyat (psikoloji), içtimaiyat (sosyoloji) gibi ilimler de okutulmaktaydı. Ancak bu mekteplerin ömrü de uzun olmamıştır. Bazı kesimlere göre bu mektepler yeterince öğrenci bulamamış ve bundan dolayı kendiliklerinden kapanmışlardır. Bu ise yersiz bir iddiadır. Şöyle ki;

- Daha açılışlarının ilk yıllarından itibaren Bakanlık tasarruf tedbirleri adı altında - diğer mekteplere değil - yalnızca İmam Hatip Mekteplerine tahsisat ayırmamış, yani maddi yardımı kesmiştir.
- Mektepler açılmış fakat devletçe mezunlarına istikbal vaat edilmemiş, yani devlet resmi ve maaşlı görev vermemiştir.
- Birtakım bahanelerle hocalar görevlerinden alınmıştır.

Tüm bunlara rağmen İmam Hatip Mektepleri yeterli öğrenci sayısını elde etmiş, hatta diğer okullara göre fazla mevcut bile oluşturmuştur. Fakat çeşitli gerekçeler gösterilerek Eylül 1930 yılında İmam Hatip Mektepleri de kapatılmıştır.

Siyasal gelişmelere paralel olarak İHL’de birtakım gelişmeler olmuştur. CHP+MSP koalisyon hükümeti döneminde bir taraftan yeni İHL’ler açılırken diğer yandan İmam Hatip Ortaokullarının seçmeli dersleri arasına Kur’an-ı Kerim ve Arapça gibi dersler de konulmuştur. Bu gelişme ile İmam Hatip Okulları 3+4=7 yıllık bir okul haline dönüştürülerek yeniden bütünleştirilmiştir. Bu değişim orta kısımlara olan teveccühü yeniden arttırmış, öğrenci sayısı her geçen yıl katlanarak artmıştır. Demirel’in kurduğu koalisyon hükümeti döneminde 150 İHL öğretime açılmış ve toplam sayı 251’i bulmuştur. Daha sonra yine Süleyman Demirel tarafından 1979’da kurulan azınlık hükümeti döneminde 36 yeni İHL daha açılmıştır. Böylece 1951’den 1980’e kadar açılan toplam İHL sayısı 374’ü bulmuştur.

Bu gibi gelişmeler neticesinde İHL’ye 1977-1978 yıllarında rekor bir yöneliş olmuştur. 1973-1974 eğitim öğretim yılından itibaren 5 sene içerisinde öğrenci sayısında %904,5luk bir artış gözlenmiştir. Bu artışın önemli sebeplerinden birisi de orta öğretim seviyesinde İmam Hatip Okullarının, yüksek öğretim seviyesinde İslam Enstitülerinin güvenli bir ortama sahip olmasıydı. Zira o dönemlerde anarşi ve terör diğer öğretim kurumlarında çokça yaygındı. Anarşi ve terörün girmediği, velilerin çocuklarını müsterih biçimde gönderdikleri yegâne eğitim kurumları İmam Hatip Okullarıydı.

İHL’nin imam, müezzin, müftü gibi muhtelif din hizmetlerini ifa etmek üzere eleman yetiştirmek amacıyla kurulduğu göz önüne alındığında kızlar bu okula bir şekilde alınmamıştı. İHL 1960’a kadar sadece erkeklerin öğrenim gördükleri kurumlardı. Veliler kız çocuklarının hem lise seviyesinde tahsil yapmalarını hem de dini



eğitimlerini almalarını sağlamak istiyorlardı. O tarihte ilk kez Yozgat İHL'ye kız öğrenci kaydı yapılmıştır. Bu mevcut tabuları yıktı ve İHL'lerdeki kız öğrenci sayısı giderek arttı. Daha sonra bir İHL'de sadece erkeklerin okuyabileceğine dair bir program çıkmışsa da bir velinin Danıştay'a başvurması neticesinde bu iptal edilmiştir. Kızların mezun olduklarında imam olamayacakları söylenmiş bu yüzden İHL'de okumalarına yönelik çeşitli tartışmalar yapılmıştı. İmam olamadılar; fakat mezunların bir kısmı İlahiyat Fakültelerinde dini yüksek tahsil de yaparak Kuran Kursu öğreticisi oldu. Bir kısmı Diyanette vaize oldu, diğerleri de imam Hatip Liselerinde meslek dersi öğretmenliği, ilköğretim ve ortaöğretimde din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği görevi üstlendiler.

1980 darbesinin ardından İHL açılması durdurulmuş, ancak mevcut sayıda azaltma yoluna da gidilmemiştir. 1983 yılında hükümet Turgut Özal'la birlikte yeniden sivillerin eline geçmiş, fakat yeni İHL açılmamıştır. Sebep olarak askerin gölgesinin hala hükümetin üzerinde oluşu gösterilebilir. İHL sayılarının arttırılamamasına bir çözüm olarak mevcut liselere yan şube açılarak genişleme yoluna gidilmiştir. Bu şekilde gelişme ve genişleme ile İHL şubelerinin 1990'larda sayısı yüzleri bulmuştur. 1991-1992 öğretim yılında bir ara kredili sisteme geçilmiş ancak 4 yıl sonra tekrar kaldırılarak sınıf geçme sistemine dönmüştür.

Turgut Özal'ın kurduğu ilk hükümet döneminde ilk kez Anadolu İmam Hatip Lisesi (AİHL) açılmıştır. Bunlar Almanya'daki işçilerimizin çocuklarının Türkiye'ye getirilip buralarda yetiştirildikten sonra geldikleri yere din görevlisi olarak gönderilmesini sağlamak amacıyla kurulmuştu. İlk defa 1985'te Beykoz AİHL açılmış, 1990'da Kartal İlçesindeki yerine taşınmış ve adı Kartal AİHL olmuştur. Mezunlarının Türkiye derecesi yapması ilginin bu okullara yönelmesini sağlamıştır. Kuruluş amacının tersine ilk yıllar Almanya'dan öğrenci gelse de sonraki yıllarda öğrenci gelmez olmuş ve tamamen yurt içinden sınavla kazanıp kayıt yaptıran öğrencilerle eğitime devam edilmiştir. 2000 yılına kadar açılan AİHL sayısı bağımsız 7, bağlı müdürlük halinde 100 olarak toplamda 107 AİHL mevcuttu.

AİHL 3 kısımdan oluşuyordu; hazırlık kısmı, orta kısmı, lise kısmı. Hazırlık sınıfında ders programı yabancı dil ağırlıklı olmak üzere Türkçe, Kur'an'ı Kerim, beden eğitimi gibi dersler de mevcuttu. Orta kısım ve lise kısmın müfredatı bazı derslerin saat

açısından farklılık göstermesi dışında klasik İHL ile aynıydı. AİHL’de yabancı dil klasik İHL’ye göre 8 saat daha fazla idi.

28 Şubat 1997 sürecine kadar İHL sayısı ile beraber halkın teveccühü artmaya devam etmiştir.

3 Kasım 2002 tarihinde yapılan genel seçimlerde kendisi de bir İHL mezunu olan Recep Tayyip Erdoğan liderliğinde kurulan AKP hükümeti göreve geldi. Kurulan bu ilk hükümet döneminde İHL yönelik bir girişim olmamıştır. 22 Temmuz 2007’de yapılan genel seçim sonrası AKP tekrar iktidar olmuş; Recep Tayyip Erdoğan liderliğinde 60. Hükümet kurulmuştur. Bu hükümet döneminde 37 yeni İHL açılmıştır. Katsayı uygulamasının kaldırılmasına yönelik girişimler olmuştur. Eski yıllarda uygulanan sayısal, sözel, eşit ağırlık gibi alanlar kaldırılmış, bu şekilde meslek liselerinin alanları dışında tercih yaptıklarında puanlarının kırılmasının önüne geçilmek istenmişti. 21 Temmuz 2009 tarihinde katsayı uygulamasının kaldırıldığı resmen açıklanmıştı. Ancak İstanbul Barosu kararın iptali için Danıştay’a başvurdu. Karar iptal edilince YÖK aradaki katsayı farkını azaltmaya yönelik bir uygulama kararı aldı. Bu karara göre üniversite adayları alanlarına yönelik tercihlerinde puanları 0.15, alan dışı tercihlerinde 0.13 ile çarpılacaktı. Bu düzenleme ile meslek lisesi çıkışlı öğrenciler yıllar sonra kendi alanları dışında tercih yapma imkânı bulmuştu. 2011 yılında yapılan sınavda İHL mezunları aradaki puan farkını kapatarak üniversitelerin çeşitli bölümlerine yerleşmeyi başardılar.

1 Aralık 2011 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer yeni bir karar alındığını açıkladı ve bu son uygulanan puan sisteminin de kaldırılarak artık herkesin puanının 0.12 ile çarpılma yoluna gidileceğini belirtti. Bu kararlara göre artık 1980 ve 1990’lı yıllarda olduğu gibi bütün okulların mezunları eşit şartlarda üniversite sınavlarına girebilecekler.

Günümüzde uygulanan İHL müfredatına bakıldığında derslerin ortak dersler ve meslek dersleri adı altında toplandığı görülmektedir. Ortak dersler adı altında matematik, fizik, kimya, biyoloji, edebiyat, dil ve anlatım gibi dersler verilirken meslek dersleri adı altında tefsir, hitabet, fıkıh, siyer gibi dini içerikleri dersler okutulmaktadır. (İmam Hatip Okulları Tarihçesi)

## **Amaç**

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasındaki Resmi İmam Hatip Liselerinde görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır:

1. Öğretmenler arasında mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı nedir?
2. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin;

- kendini gösterme ve iletişimi engelleme,
- sosyal ilişkilerden yalıtma,
- saygınlığa saldırıda bulunma,
- yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma,
- doğrudan sağlığa saldırıda bulunma,

boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?

3. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

## **Önem**

Bu araştırma ile toplanacak verilerin, özellikle:

1. Çalışılan örneklem itibarı ile İstanbul'daki okullarda mobbing algısı konusunda genel bir tespite katkıda bulunacağı ve bu yöndeki farkındalığı artıracığı;
  2. Mobbinge ilgili alınması gerekebilecek önlemlere ışık tutabileceği;
- umulmaktadır.

## **Varsayımlar**

Bu araştırmada:

1. Kullanılan Mobbing Algı Ölçeğinin, öğretmenlerin mobbing algılarını saptayacak özelliklerde olduğu,
2. Araştırmaya katılan kişilerin mobbing algılarını samimi olarak ifade ettikleri varsayılmıştır.

## **Sınırlılıklar**

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

## **Tanımlar**

**Mobbing Algısı:** Öğretmenlerin maruz kaldıkları davranışları mobbing olarak değerlendirip değerlendirmedikleri.

## BÖLÜM 2.YÖNTEM

Bu bölümünde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında izlenen süreçlere yer verilmiştir.

### Araştırma Modeli

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu, olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar,2007:77)

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan Resmi İmam Hatip Liselerindeki mobbing algısının tespiti ve bunun çeşitli değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 36 İmam Hatip Lisesinde görev yapan 2222 öğretmendir.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır. Ayrıca manidarlık düzeyi olarak .05 değeri kullanılmıştır. Buna göre 320 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

**ÇİZELGE 1: Örneklem Dağılımı**

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	140	35
Beykoz	95	22
Çekmeköy	68	10
Kadıköy	172	35
Kartal	148	33
Maltepe	137	21
Pendik	387	23
Sancaktepe	180	11
Sultanbeyli	256	13

Ümraniye	199	50
Üsküdar	339	64
Tuzla	101	15
<b>Toplam</b>	<b>2065</b>	<b>332</b>

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 2222 öğretmen; Ataşehir’de 35 öğretmen, Beykoz’da 22 öğretmen, Çekmeköy’de 10 öğretmen, Kadıköy’de 35 öğretmen, Kartal’da 33 öğretmen, Maltepe’de 21 öğretmen, Pendik’te 23 öğretmen, Sancaktepe’de 11 öğretmen, Sultanbeyli’de 13 öğretmen, Tuzla’da 15 öğretmen, Ümraniye’de 50 öğretmen, Üsküdar’da 64 öğretmen olmak üzere toplam 332 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

### **Veriler ve Toplanması**

Araştırmada öğretmenlere, Kişisel Bilgi Formu (EK- A), Mobbing Algı Ölçeği (EK- B) uygulanmıştır.

Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bilgileri bulunmaktadır.

Mobbing Algı Ölçeği, Güngör (2007) tarafından Leymann’ın Psikolojik Terör Çizelgesi kullanılarak hazırlanmıştır. Çizelgede yer alan 45 davranış kalıbından 33 tanesi seçilmiş, bu seçim yapılırken de Türk toplumunun kültürel yapısı ve çalışma hayatına ilişkin özellikler göz önünde tutulmuştur.

Mobbing algı ölçeğinde, kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve kişinin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek davranışlar ve mesleki itibara saldırı boyutlarını içeren sorular bulunmaktadır.

Ekte bulunun Mobbing Algı Ölçeğindeki kendini göstermesini ve iletişimi engelleme boyutunda 1,2,3 ve 4. maddeler, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunda 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeler, itibarına saldırıda bulunma boyutunda 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29. maddeler, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunda 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 ve 14. maddeler ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda 30, 31, 32 ve 33. maddeler yer almaktadır.

## Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler (kendini göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutlarıyla) frekans dağılımı ve yüzdeler şeklinde özetlendikten sonra karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde tekli ve ilişkiyel çözümler yapılmıştır. Veri türlerine göre f, t,  $X^2$  çözümleri yapıp, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Çözümler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS v20.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri yanında öğretmenlerin mobbing algıları hakkında değerlendirmelere yer verilmiştir.

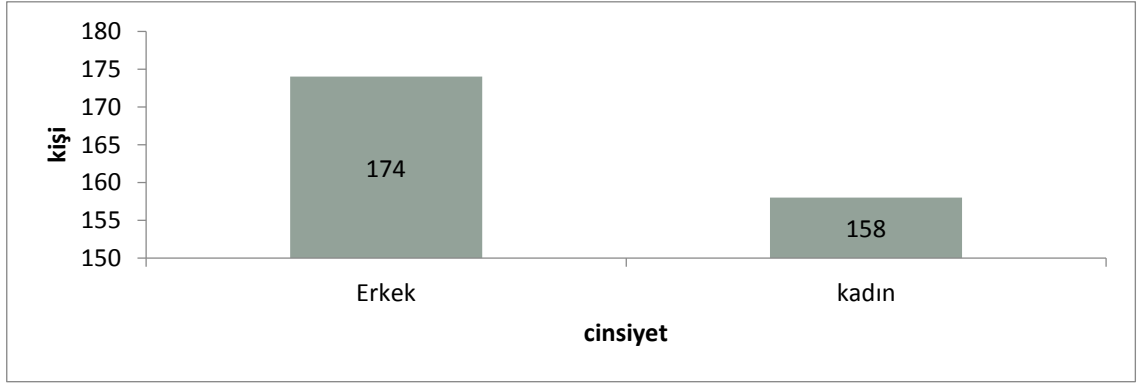
#### Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

Çizelge 2 ve Grafik 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı**

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	174	52
Kadın	158	48
<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 332 öğretmen katılmış, bunların %52’si erkek, %48’i kadındır.



**Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı**

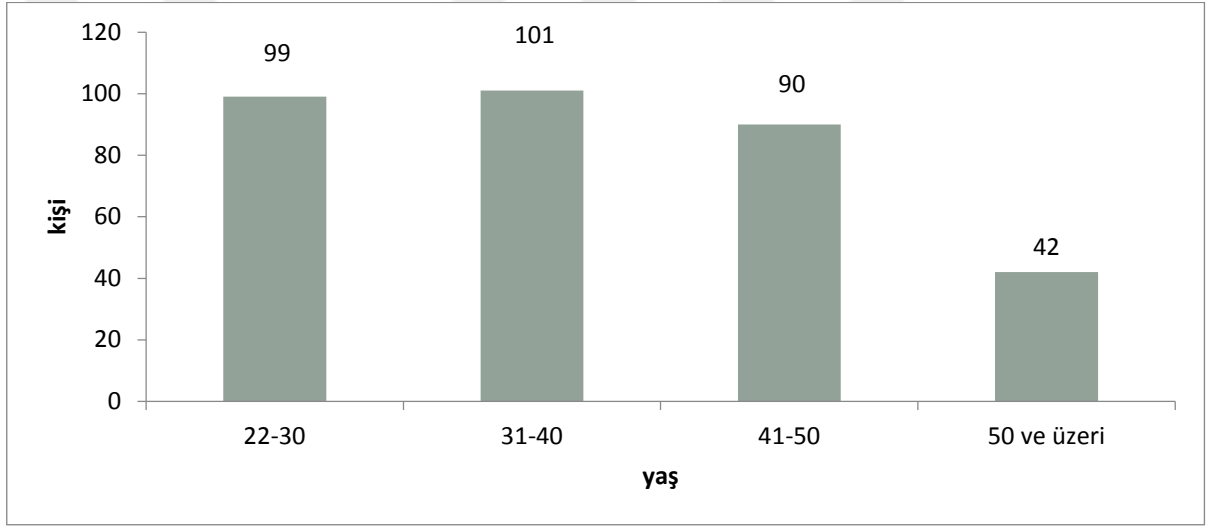
Çizelge 3 ve Grafik 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı verilmiştir.



**Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı**

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	99	30
31-40	101	30
41-50	90	27
51 ve üzeri	42	13
<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %30'u 22-30 yaş aralığında, %30'u 31-40 yaş aralığında, %27'si 41-50 yaş aralığında, %13'ü 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



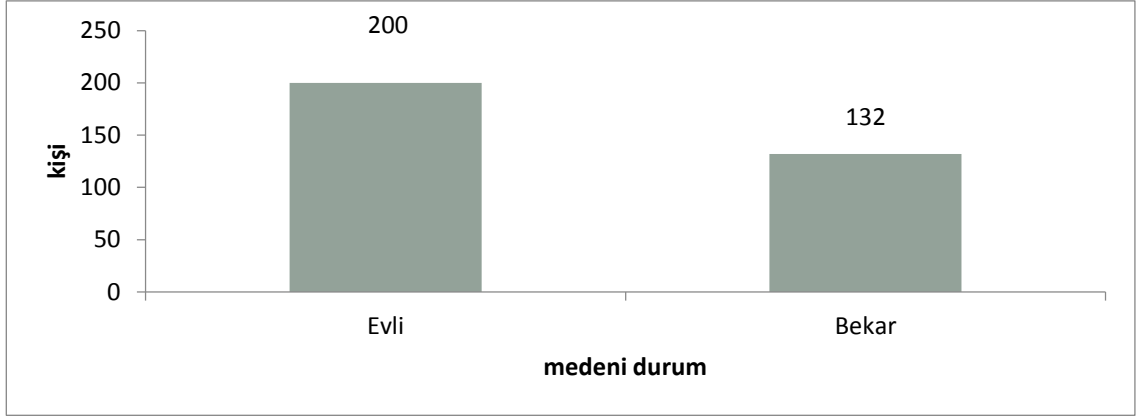
**Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı**

Çizelge 4 ve Grafik 3'de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı**

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	200	60
Bekar	132	40
<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %60'ı evli, %40'ı bekadır.



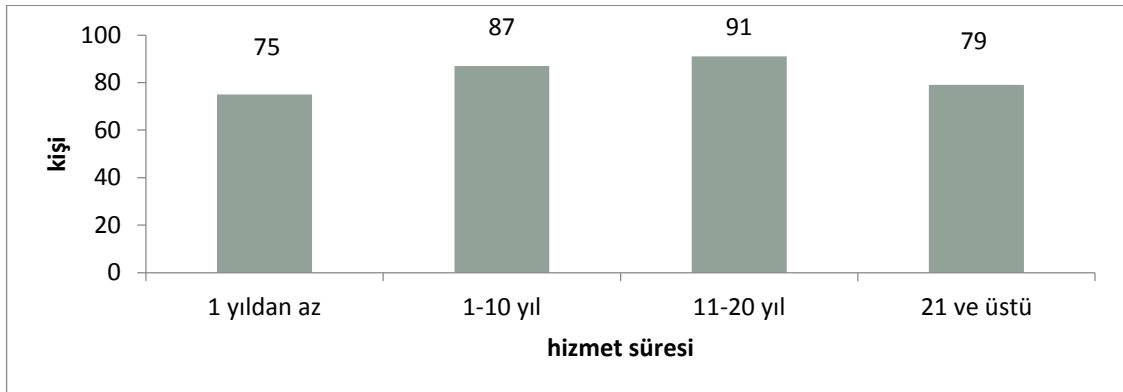
**Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı**

Çizelge 5 ve Grafik 4’de araştırmaya katılan grubun hizmet süresi dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı**

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	75	23
1-10 yıl	87	26
11-20 yıl	91	27
21 ve üstü	79	24
<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 5’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %23’ü 1 yıldan az, %26’sı 1-10 yıl, %27’si 11-20 yıl, %24’ü 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



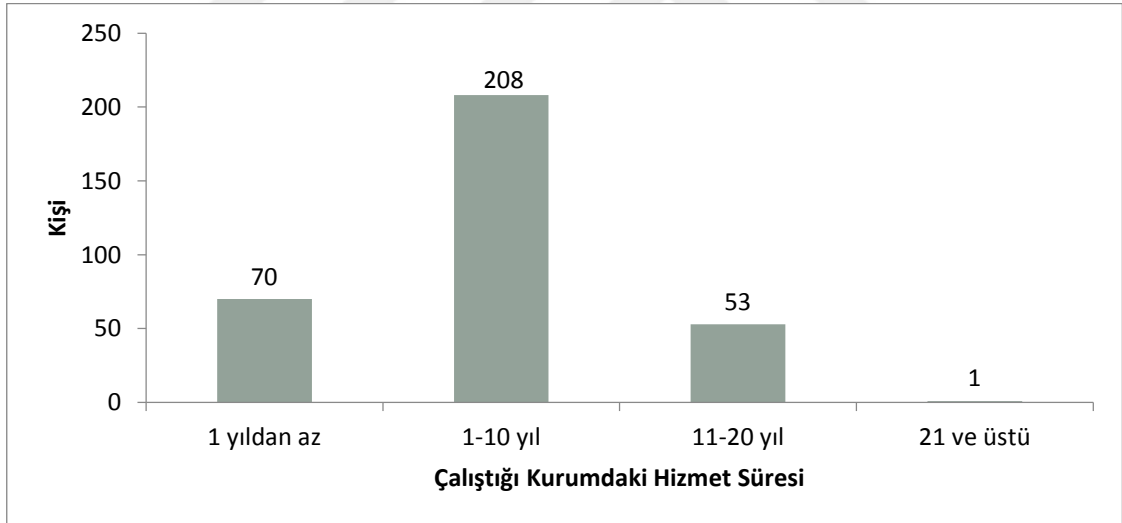
**Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı**

Çizelge 6 ve Grafik 5’de araştırmaya katılan grubun çalıştıkları kurumlardaki hizmet süreleri verilmiştir.

**Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	70	21
1-10 yıl	208	63
11-20 yıl	53	15,7
21 ve üstü	1	0,3
<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %21’i 1 yıldan az, %63’ü 1-10 yıl, %15,7’si 11-20 yıl, %0,3’si 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



**Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı**

## Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Çizelge 7’de öğretmenlerin mobbing davranışları ile ilgili algı dağılımları verilmiştir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

	Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Toplam	Bütündeki
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		Oran
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	52	16	280	84	332	12,0
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	25	8	307	92	332	5,77
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	47	15	285	85	332	10,85
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	22	7	310	93	332	5,08
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	43	13	289	87	332	9,93
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	12	4	320	96	332	2,77
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	16	5	316	95	332	3,69
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	21	7	311	93	332	4,84
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	21	7	311	93	332	4,84
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	9	3	323	97	332	2,07
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	6	2	326	98	332	1,38
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	8	3	324	97	332	1,84
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	16	5	316	95	332	3,69
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	5	2	327	98	332	1,15
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	16	5	316	95	332	3,69
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	7	2	325	98	332	1,61
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	10	3	322	97	332	2,30
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	5	316	95	332	3,69
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	9	3	323	97	332	2,07
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırılıyor	8	2	324	98	332	1,84
21	Sık sık azarlanıyorum	7	2	325	98	332	1,61
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	6	2	326	98	332	1,38
23	Arkamdan konuşuluyor	11	3	321	97	332	2,54
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	6	2	326	98	332	1,38
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	5	2	327	98	332	1,15
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümlle dalga	4	1	328	99	332	0,92

	geçiliyor						
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	4	1	328	99	332	0,92
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	6	2	326	98	332	1,18
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	2	1	330	99	332	0,46
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	6	2	326	98	332	0,38
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	4	1	328	98	332	0,92
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	0	0	332	100	332	0
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	3	1	329	99	332	0,69
	<b>Toplam</b>	<b>433</b>		<b>10507</b>			<b>100</b>

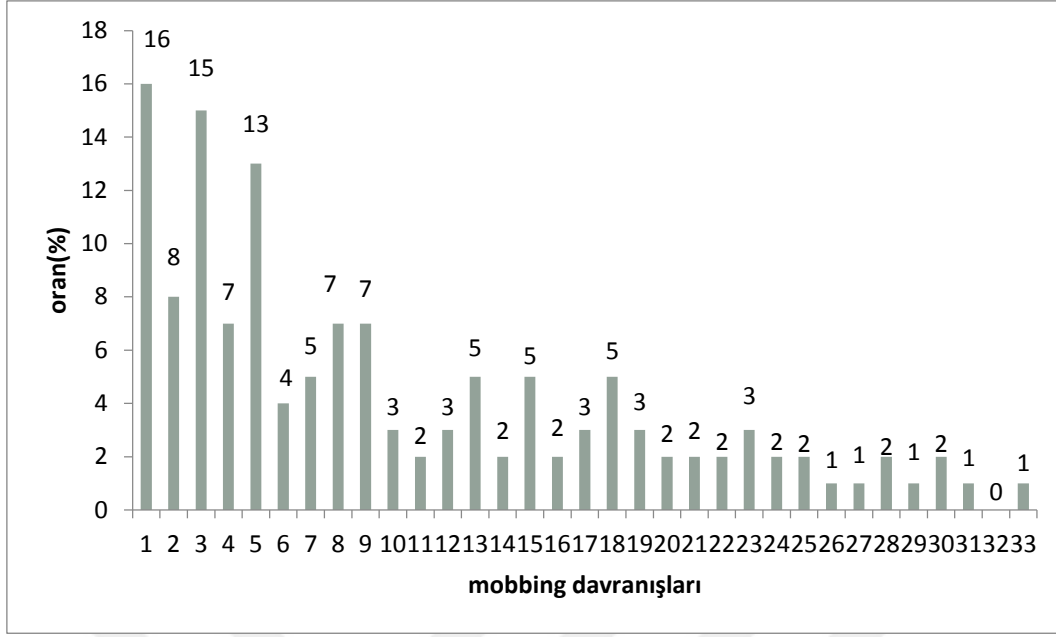
Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %16 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %15 ile “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %13 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor”, %8 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum”, %7 ile “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor”, “Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” ve “Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor” davranışı gelmektedir. En çok maruz kalınan bu davranışlar mobbingin ‘Kendini gösterme ve iletişimi engelleme’ boyutunda yoğunlaşmıştır.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise, %1 ile “Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor”, %1 ile “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor”, %1 ile “Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor”, %2 ile “Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum”, %1 ile “Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum” davranışı gelmektedir.

Öğretmenlerin %58'i (195) hiçbir davranışa maruz kalmadığını belirtmiştir.

### **Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu**

Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.

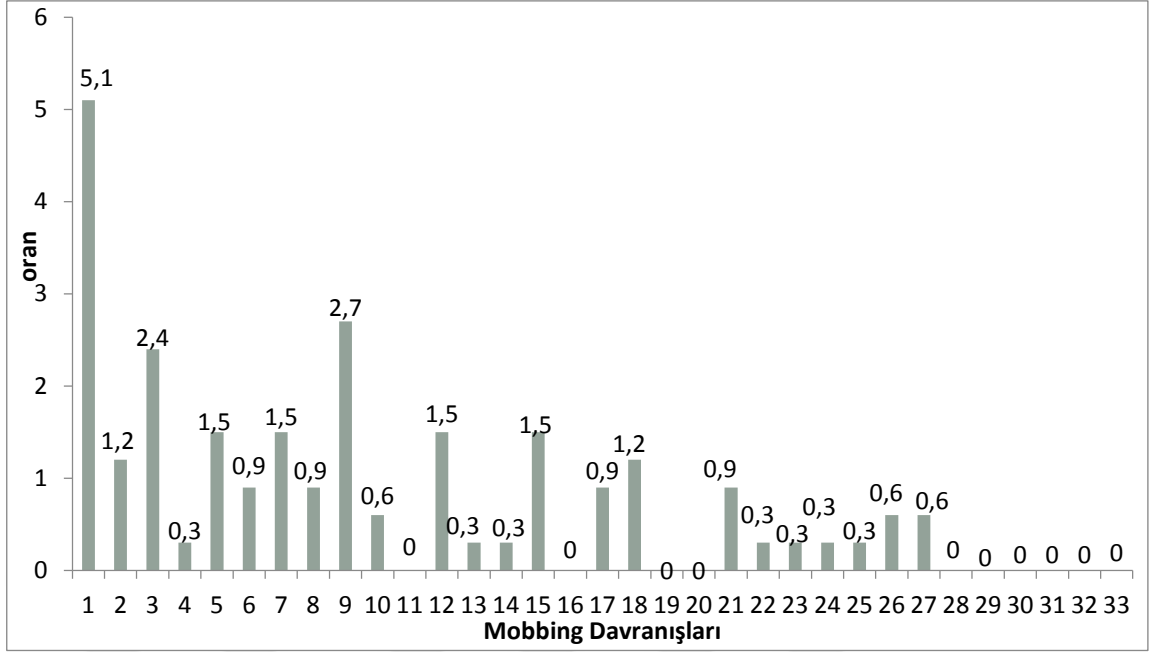


**Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu**

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %16'sı “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %15'si “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %8'i “Çalışma mekanım değiştiriliyor”, %7'u “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum”, %7'si “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %7'si “Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler mobbing davranışlarından en fazla “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışta yoğunluk olmasının sebebi, öğretmenlerin konuşurken kendilerinin yok sayılarak susturulmaya ve yıpratılmaya çalışıldığını düşünmeleri olabilir.

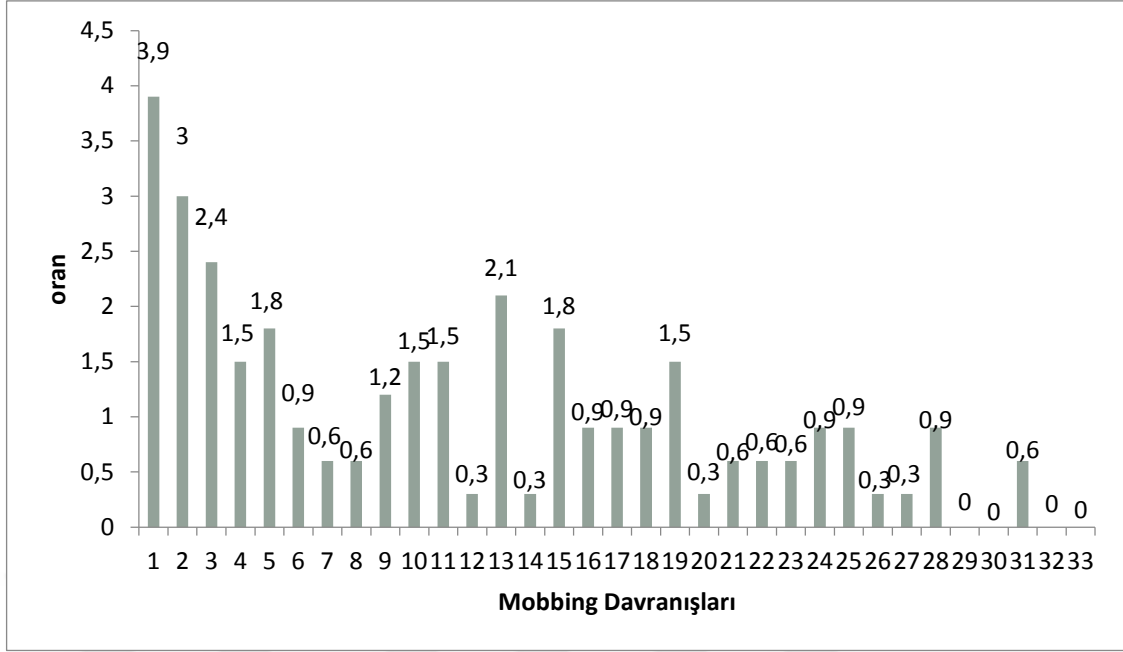
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



**Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu**

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin %5,1'i "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %2,7'si "Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor", %2,4'ü "yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %1,5'i "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %1,5'i "Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor", %1,5'i "Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor" davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 8'de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.

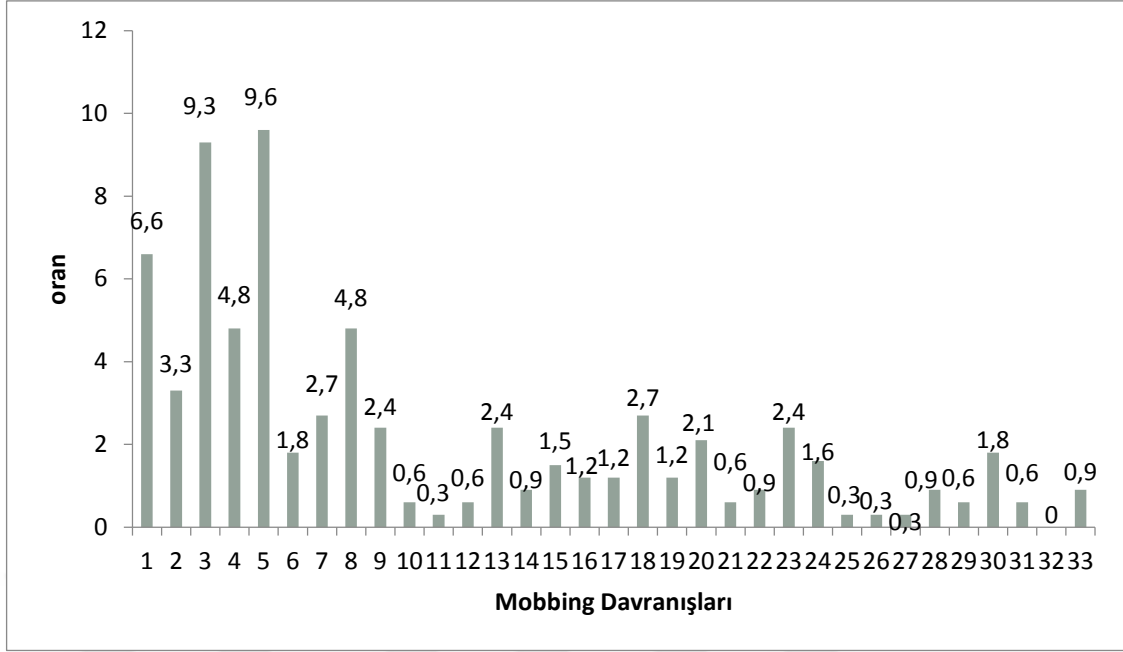


**Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu**

Grafik 8'e göre öğretmenlerin %3,9'u "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %3'ü "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum", %2,4'ü "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %2,1'i "Çalışma mekanım değiştiriliyor", %1,8'i "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor" davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 9'da öğretmenlerin ayda bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.





**Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu**

Grafik 9'a göre öğretmenlerin %9,6'sı "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor", %9,3'ü "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %6,6'sı "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %4,8 "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %4,8'i "Yapabileceğimin çok üstünde işler veriliyor" davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Herhangi bir davranışa maruz kalan öğretmenlerin çoğunluğu mobbing davranışlarına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçla birlikte maruz kalınan davranışların çoğunluğunun tekrarlanma sayısının az olduğu ve öğretmene yapılan baskının çok yoğun olmadığı söylenebilir.

### **Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

Çizelge 8'de kadın ve erkek öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

**Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı**

Mobbing Davranışları	Cinsiyet						Toplam		
	Kadın			Erkek			n	f	%
	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	158	28	18	174	24	14	332	52	16
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	158	7	4	174	14	8	332	25	8
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	158	22	17	174	25	14	332	47	14
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	158	10	6	174	12	7	332	22	7
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	158	20	12	174	24	14	332	44	13
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	158	7	4	174	5	3	332	12	4
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	158	7	4	174	9	5	332	16	5
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	158	12	7	174	9	5	332	21	7
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	158	7	4	174	14	8	332	21	7
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	158	4	3	174	5	3	332	8	3
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	158	4	3	174	2	1	332	6	2
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	158	3	2	174	5	4	332	8	3
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	158	4	3	174	4	2	332	16	5
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	158	3	2	174	2	1	332	5	2
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	158	4	3	174	12	7	332	16	5
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	158	7	4	174	7	4	332	7	2
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	158	4	3	174	6	3	332	10	3
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	158	5	3	174	11	6	332	16	5
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	158	3	2	174	6	3	332	9	3
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	158	4	3	174	4	2	332	8	2
21 Sık sık azarlanıyorum	158	1	1	174	6	3	332	7	2

22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	158	1	1	174	5	3	332	6	2
23	Arkamdan konuşuluyor	158	4	3	174	7	4	332	11	3
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	158	5	3	174	1	1	332	6	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	158	2	1	174	3	2	332	5	2
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	158	0	0	174	4	2	332	4	1
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	158	0	0	174	4	2	332	4	1
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	158	1	1	174	5	3	332	6	2
29	Küfürü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	158	0	0	174	2	1	332	2	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	158	3	2	174	3	2	332	6	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	158	2	1	174	2	1	332	4	1
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	158	0	0	174	0	0	332	0	0
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	158	0	0	174	3	2	332	3	1
<b>Toplam</b>			<b>188</b>			<b>245</b>			<b>433</b>	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %18 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor davranışına, %17 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %12 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %7 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %6 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %14 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %14 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %14 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %8 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %8 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, Türk toplumunda kadınlara karşı koruma kültürünün etkili olduğu bu yüzden erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 9'da, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla  $\chi^2$  çözümlenmeleri yapıldı.

**Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları  $\chi^2$  Çözümlemesi**

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	$\chi^2$	sd	P
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	33	13	25	22	42	52	0,559	2	0,756
Kadın	8	29	7	25	13	46	28			
Erkek	9	37	6	26	9	37	24			
2 Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum	8	17	8	17	31	66	47	0,342	2	0,843
Kadın	3	14	4	18	15	68	22			
Erkek	5	20	4	16	16	64	85			
3 İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	5	11	6	14	33	75	44	1,642	3	0,650
Kadın	2	10	2	10	16	80	20			
Erkek	3	12	4	17	17	71	24			
4 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	4	16	10	40	11	44	25	0,133	2	0,936
Kadın	2	18	4	36	5	45	11			
Erkek	2	14	6	43	6	43	14			
5 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	3	14	2	10	16	76	21	4,241	2	0,120
Kadın	1	8	0	0	11	92	12			
Erkek	2	22	2	22	5	56	9			
<b>Toplam</b>	<b>42</b>		<b>39</b>		<b>113</b>					

Çizelge 9'dan, mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; yalnızca cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, kadın öğretmenler %46 ayda bir, %25 haftada bir, %29 her gün, erkek öğretmenler %37 ayda bir, %26 haftada bir, %37 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum” davranışına kadın öğretmenler %68 ile ayda bir, %18 ile haftada bir, %14 ile her gün, erkek öğretmenler %64 ayda bir, %16 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler %80 ile ayda bir, %10 ile haftada bir, %10 ile her gün, erkek öğretmenler %71 ayda bir, %17 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına kadın öğretmenler %45 ile ayda bir, %36 ile haftada bir, %18 ile her gün, erkek öğretmenler %43 ayda bir, %43 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına kadın öğretmenler %92 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %8 ile her gün, erkek öğretmenler %56 ayda bir, %22 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

### **Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Çizelge 10'da evli ve bekar öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

**Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı**

Mobbing Davranışları	Medeni Durum								
	Evli			Bekar			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	200	29	15	132	23	17	332	52	16
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	200	16	8	132	9	7	332	25	8

3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	200	30	15	132	17	13	332	47	14
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	200	15	8	132	7	5	332	22	7
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	200	30	15	132	14	11	332	44	13
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	200	8	4	132	4	3	332	12	4
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	200	7	4	132	9	7	332	16	5
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	200	15	8	132	6	5	332	21	7
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	200	13	6	132	8	6	332	21	7
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	200	4	2	132	5	4	332	8	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	200	3	1	132	3	2	332	6	2
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	200	4	2	132	4	3	332	8	3
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	200	6	3	132	2	1	332	16	5
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	200	3	1	132	2	1	332	5	2
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	200	8	4	132	8	6	332	16	5
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	200	3	1	132	4	3	332	7	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	200	4	2	132	6	5	332	10	3
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	200	9	4	132	7	5	332	16	5
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	200	4	2	132	5	4	332	9	3
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	200	2	1	132	6	5	332	8	2
21	Sık sık azarlanıyorum	200	2	1	132	5	4	332	7	2
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	200	4	2	132	2	1	332	6	2
23	Arkamdan konuşuluyor	200	8	4	132	3	31	332	11	3
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	200	4	2	132	2	1	332	6	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	200	1	1	132	4	3	332	5	2
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	200	0	0	132	4	3	332	4	1
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	200	3	1	132	1	1	332	4	1
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	200	3	1	132	3	2	332	6	2

29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	200	2	1	132	0	0	332	2	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	200	2	1	132	4	3	332	6	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	200	1	1	132	3	2	332	4	1
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	200	0	0	132	0	0	332	0	0
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	200	2	1	132	1	1	332	3	1
<b>Toplam</b>			<b>244</b>			<b>189</b>		<b>433</b>		

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %15 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %15 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %15 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %8 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %8 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %17 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %13 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %11 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %7 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %7 ile 'Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, bekar öğretmenler hakkındaki, yalnız olmalarının getirdiği daha korumacı bir yaklaşım düşüncesiyle veya evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre bu davranışlara daha toleranslı olabileceği düşüncesi ile açıklanabilir.

Çizelge 11'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun medeni duruma göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla  $\chi^2$  çözümlenmeleri yapıldı.

**Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları  $\chi^2$  Çözümlemesi**

En Çok Tekrarlanan	Sıklık	Toplam	$\chi^2$	sd	p
--------------------	--------	--------	----------	----	---

	Mobbing Davranışları	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir				
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%			
	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	33	13	25	22	42	52		
1	Evli	9	31	7	24	13	45	29	0,173	2 0,917
	Bekar	8	35	6	26	9	39	23		
2	Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum	8	17	8	17	31	66	47		
	Evli	4	13	3	10	23	77	30	4,507	2 0,105
	Bekar	4	24	5	29	8	47	17		
3	İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	5	11	6	14	33	75	44		
	Evli	3	10	5	17	22	73	30	2,937	3 0,401
	Bekar	2	14	1	7	11	79	14		
4	Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	4	16	10	40	11	44	25		
	Evli	2	13	6	37	8	50	16	0,773	2 0,679
	Bekar	2	22	4	45	3	33	9		
5	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	3	14	2	10	16	76	21		
	Evli	1	7	1	7	13	86	15	3,340	2 0,188
	Bekar	2	33	1	17	3	50	6		
	<b>Toplam</b>	<b>74</b>		<b>78</b>		<b>226</b>		<b>378</b>		

Çizelge 11’den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında medeni duruma göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, evli öğretmenler %45 ayda bir, %24 haftada bir, %31 her gün, bekar öğretmenler %39 ayda bir, %26 haftada bir, %35 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum” davranışına %77 ile ayda bir, %10 ile haftada bir, %13 ile her gün, bekar öğretmenler %47 ayda bir, %29 haftada bir, %24 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



“İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına %73 ile ayda bir, %17 ile haftada bir, %10 ile her gün, bekar öğretmenler %79 ayda bir, %7 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına %50 ile ayda bir, %37 ile haftada bir, %13 ile her gün, bekar öğretmenler %33 ayda bir, %45 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına %86 ile ayda bir, %7 ile haftada bir, %7 ile her gün, bekar öğretmenler %50 ayda bir, %17 haftada bir, %33 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

### Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 12’de öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait yaşa göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Yaş												Toplam		
	22-30			31-40			41-50			51 üzeri					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	N	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	99	19	37	101	15	29	90	14	26	42	4	8	332	52	16
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	99	6	24	101	8	32	90	9	36	42	2	8	332	25	8
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	99	12	26	101	19	40	90	12	26	42	4	9	332	47	14
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	99	5	23	101	7	32	90	8	36	42	2	9	332	22	7
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	99	10	23	101	15	34	90	14	32	42	5	11	332	44	13
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	99	7	58	101	3	25	90	2	17	42	0	0	332	12	4

7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	99	7	44	101	4	25	90	3	19	42	2	12	332	16	5
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	99	8	38	101	6	29	90	6	29	42	1	5	332	21	7
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	99	7	33	101	8	38	90	4	19	42	9	9	332	21	7
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	99	6	67	101	1	11	90	1	11	42	1	11	332	8	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	99	3	50	101	3	50	90	0	0	42	0	0	332	6	2
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	99	2	25	101	4	50	90	2	25	42	0	0	332	8	3
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	99	4	50	101	4	50	90	0	0	42	0	0	332	16	5
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	99	3	60	101	0	0	90	2	40	42	0	0	332	5	2
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	99	6	38	101	4	25	90	2	13	42	4	25	332	16	5
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	99	4	57	101	3	43	90	0	0	42	0	0	332	7	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	99	4	40	101	1	10	90	2	20	42	3	30	332	10	3
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	99	6	38	101	4	25	90	4	25	42	2	12	332	16	5
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	99	4	45	101	3	33	90	1	11	42	1	11	332	9	3
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	99	2	25	101	2	25	90	1	13	42	3	37	332	8	2
21	Sık sık azarlanıyorum	99	4	57	101	2	29	90	1	14	42	0	0	332	7	2
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	99	4	67	101	2	33	90	0	0	42	0	0	332	6	2
23	Arkamdan konuşuluyor	99	0	0	101	6	55	90	2	18	42	3	27	332	11	3
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	99	2	33	101	2	33	90	2	33	42	0	0	332	6	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	99	3	60	101	1	20	90	0	0	42	1	20	332	5	2
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	99	0	0	101	0	0	90	2	50	42	2	50	332	4	1
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	99	1	25	101	1	25	90	2	50	42	0	0	332	4	1
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	99	1	17	101	3	50	90	1	17	42	1	17	332	6	2
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	99	0	0	101	0	0	90	1	50	42	1	50	332	2	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	99	3	50	101	1	17	90	1	17	42	1	17	332	6	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	99	2	50	101	1	25	90	0	0	42	1	25	332	4	1

32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	99	0	0	101	0	0	90	0	0	42	0	0	332	0	0
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	99	0	0	101	1	33	90	0	0	42	1	67	332	3	1
<b>Toplam</b>		<b>145</b>			<b>135</b>			<b>99</b>			<b>54</b>			<b>433</b>		

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %67 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %67 ile 'Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum' davranışına, %60 ile 'Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum' davranışına, %58 ile 'Birim içi toplantılara alınmıyorum' davranışına, %57 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %50 ile 'Kararıma şüphe ile yaklaşıyor' davranışına, %50 ile 'Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor' davranışına, %50 ile 'Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor' davranışına, %50 ile 'Çalışma mekanım değiştiriliyor' davranışına, %40 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %50 ile 'Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %50 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %50 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %40 ile 'Hak etmediğim bir departmana gönderildim' davranışına, %36 ile 'Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok %67 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına, %50 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %50 ile 'Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %37 ile 'Çalışma arkadaşlarımla bana karşı kışkırtılıyor' davranışına, %27 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki

öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

22-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, genç ve orta yaşlardaki öğretmenleri gelecekte kendilerine rakip olarak algılama ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Bununla birlikte öğretmenlerin sağlığa karşı daha duyarlı olabileceği ve bazı davranışları mobbing davranışları olarak algılama ihtimalleri de göz ardı edilmemelidir.

Çizelge 13’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun yaşa göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla  $\chi^2$  çözümlenmeleri yapıldı.

**Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları  $\chi^2$  Çözümlemesi**

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	$\chi^2$	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	33	13	25	22	43	52	2,980	6	0,811
22 - 30	8	42	4	21	7	36	19			
31 - 40	3	20	5	33	7	47	15			
41-50	4	29	3	21	7	50	14			
50 ve üzeri	2	50	1	25	1	25	4			
2 Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum	8	17	8	17	31	66	47	10,275	6	0,114
22 - 30	3	25	5	42	4	33	12			
31 - 40	3	16	1	5	15	79	19			
41-50	1	8	2	17	9	75	12			
50 ve üzeri	1	25	0	0	3	75	4			
3 İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	5	11	6	14	33	75	44	11,566	9	0,239
22 - 30	0	0	0	0	10	100	10			
31 - 40	1	7	3	21	11	72	15			
41-50	3	21	1	7	10	72	14			
50 ve üzeri	1	20	2	40	2	40	5			

4	Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	4	16	10	40	11	44	25			
	22 - 30	0	0	5	83	1	17	6			
	31 - 40	2	25	1	13	5	62	8	10,376	6	0,110
	41-50	2	22	4	45	3	33	9			
	50 ve üzeri	0	0	0	0	2	100	2			
5	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	3	14	2	10	16	76	21			
	22 - 30	2	25	1	13	5	62	8			
	31 - 40	0	0	0	0	6	100	6	10,008	6	0,124
	41-50	0	0	1	17	5	83	6			
	50 ve üzeri	1	100	0	0	0	0	1			
	<b>Toplam</b>	<b>37</b>		<b>39</b>		<b>113</b>		<b>189</b>			

Çizelge 13'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında yaşa göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %36 ayda bir, %21 haftada bir, %42 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %47 ayda bir, %33 haftada bir, %20 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %21 haftada bir, %29 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %25 ayda bir, %25 haftada bir, %50 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %42 haftada bir, %25 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %79 ayda bir, %5 haftada bir, %16 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %17 haftada bir, %8 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %75 ayda bir, %0 haftada bir, %25 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekanım değiştiriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki

öğretmenler %72 ayda bir, %21 haftada bir, %17 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %72 ayda bir, %7 haftada bir, %21 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %40 ayda bir, %40 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %17 ayda bir, %83 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %62 ayda bir, %13 haftada bir, %25 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %45 haftada bir, %22 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %62 ayda bir, %13 haftada bir, %25 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, % her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %17 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %100 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

### **Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çizelge 14’de öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

**Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı**

Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi												Toplam		
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			N	f	%
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	75	14	27	87	13	25	91	11	21	79	14	27	332	52	16
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	75	5	20	87	4	16	91	7	28	79	9	36	332	25	8
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	75	12	26	87	10	21	91	10	21	79	32	26	332	47	14
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	75	3	14	87	4	18	91	7	32	79	8	36	332	22	7
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana	75	10	23	87	15	34	91	14	32	79	5	11	332	44	13

	danışılmıyor															
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	75	3	25	87	3	25	91	4	33	79	2	17	332	12	4
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	75	7	44	87	3	20	91	4	25	79	2	12	332	16	5
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	75	7	33	87	3	14	91	6	29	79	5	24	332	21	7
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	75	5	24	87	4	19	91	6	29	79	6	29	332	21	7
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	75	4	45	87	1	11	91	3	33	79	1	11	332	16	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	75	2	33	87	3	50	91	1	17	79	0	0	332	6	2
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	75	2	25	87	2	25	91	3	38	79	1	12	332	8	3
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	75	4	50	87	2	25	91	1	13	79	1	13	332	16	5
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	75	2	40	87	1	20	91	1	20	79	1	20	332	5	2
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	75	3	19	87	3	19	91	5	31	79	5	31	332	16	5
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	75	4	57	87	3	43	91	0	0	79	0	0	332	7	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	75	2	20	87	2	20	91	3	30	79	3	30	332	10	3
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	75	4	25	87	4	25	91	4	25	79	4	25	332	16	5
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	75	4	45	87	2	22	91	1	11	79	2	22	332	9	3
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	75	1	13	87	1	13	91	3	37	79	3	37	332	8	2
21	Sık sık azarlanıyorum	75	5	71	87	2	29	91	0	0	79	0	0	332	7	2
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	75	3	50	87	1	17	91	1	17	79	1	17	332	6	2
23	Arkamdan konuşuluyor	75	2	18	87	1	9	91	4	36	79	4	36	332	11	3
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	75	2	33	87	2	33	91	2	33	79	0	0	332	6	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	75	3	60	87	0	0	91	1	20	79	1	20	332	5	2
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	75	1	25	87	0	0	91	1	25	79	2	50	332	4	1
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	75	0	0	87	1	25	91	1	25	79	2	50	332	4	1
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	75	2	33	87	2	33	91	0	0	79	2	33	332	6	2
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	75	0	0	87	0	0	91	1	50	79	1	50	332	2	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	75	4	66	87	0	0	91	1	17	79	1	17	332	6	2

31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	75	3	75	87	0	0	91	0	0	79	1	25	332	4	1	
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	75	0	0	87	0	0	91	0	0	79	0	0	332	0	0	
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	75	0	0	87	1	33	91	0	0	79	2	67	332	3	1	
<b>Toplam</b>		<b>123</b>		<b>93</b>		<b>106</b>		<b>111</b>		<b>433</b>							

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %75 ile 'Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum' davranışına, %71 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %66 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına, %60 ile 'Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum' davranışına, %57 ile 'Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %50 ile 'Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor' davranışına, %43 ile 'Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum' davranışına, %33 ile 'Kararıma şüphe ile yaklaşıyor' davranışına, %33 ile 'Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum' davranışına, %33 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %50 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %38 ile 'Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor' davranışına, %37 ile 'Çalışma arkadaşlarımdan bana karşı kıskırtılıyor' davranışına, %33 ile 'Birim içi toplantılara alınmıyorum' davranışına, %33 ile 'Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %67 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına, %50 ile 'Özel hayatımla / fiziksel



görünüşümle dalga geçiliyor’ davranışına, %50 ile ‘Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor’ davranışına, %36 ile ‘Sözlü / yazılı cevap alamıyorum’ davranışına, %36 ile ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, meslekte yeni olan öğretmenlere karşı bir ön yargı veya gelecekte kendilerine rakip görme düşüncesi sebep olabilir.

Çizelge 15’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla  $\chi^2$  çözümlenmeleri yapıldı.

**Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları  $\chi^2$  Çözümlemesi**

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	$\chi^2$	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	33	13	25	22	43	52	9,457	6	0,149
1 yildan az	6	42	4	29	4	29	14			
1-10 yıl	6	46	4	31	3	23	13			
11-20 yıl	1	9	4	36	6	55	11			
21 ve üstü	4	29	1	7	9	64	14			
2 Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum	8	17	8	17	31	66	47	4,378	6	0,626
1 yildan az	2	17	4	33	6	50	12			
1-10 yıl	2	20	2	20	6	60	10			
11-20 yıl	2	20	1	10	7	70	10			
21 ve üstü	2	13	1	7	12	80	15			
3 İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	5	11	7	16	32	73	44	6,440	9	0,695
1 yildan az	0	0	0	0	6	100	6			
1-10 yıl	0	0	1	14	6	86	7			
11-20 yıl	2	13	4	25	10	62	16			
21 ve üstü	3	20	2	13	10	67	15			
4 Sözlü/ yazılı cevap	4	16	10	40	11	44	25	9,444	6	0,150

alamıyorum										
1 yıldan az	0	0	4	80	1	20	5			
1-10 yıl	2	50	1	25	1	25	4			
11-20 yıl	1	14	1	14	5	72	7			
21 ve üstü	1	12	4	44	4	44	9			
5 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	3	14	2	10	16	76	21			
1 yıldan az	2	29	0	0	5	71	7			
1-10 yıl	0	0	1	33	2	67	3	5,756	6	0,451
11-20 yıl	0	0	1	17	5	83	6			
21 ve üstü	1	20	0	0	4	80	5			
<b>Toplam</b>	<b>37</b>		<b>40</b>		<b>112</b>		<b>189</b>			

Çizelge 15’den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %29 ayda bir, %29 haftada bir, %42 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %23 ayda bir, %31 haftada bir, %46 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %55 ayda bir, %36 haftada bir, %9 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %64 ayda bir, %7 haftada bir, %29 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %50 ayda bir, %33 haftada bir, %17 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %20 haftada bir, %20 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %70 ayda bir, %10 haftada bir, %20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %80 ayda bir, %7 haftada bir, %13 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşlerim ile ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %62 ayda bir, %25 haftada bir, %13 her gün, 21 yıl üzerindeki

öğretmenler %67 ayda bir, %13 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %20 ayda bir, %80 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %25 ayda bir, %25 haftada bir, %50 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %72 ayda bir, %14 haftada bir, %14 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %44 ayda bir, %44 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %71 ayda bir, %0 haftada bir, %29 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %33 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %17 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %80 ayda bir, %0 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

### **Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çizelge 16’da öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

**Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı**

		Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi														
		1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam		
		n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	70	8	15	208	39	75	53	5	10	1	0	0	332	52	40
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	70	5	20	208	17	68	53	3	12	1	0	0	332	25	18
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	70	9	19	208	33	70	53	5	11	1	0	0	332	47	22

4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	70	5	23	208	14	64	53	3	13	1	0	0	332	22	15
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	70	6	14	208	32	72	53	6	14	1	0	0	332	44	17
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	70	3	25	208	7	58	53	2	17	1	0	0	332	12	7
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	70	4	25	208	10	63	53	2	13	1	0	0	332	16	10
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	70	4	19	208	16	76	53	0	0	1	1	5	332	21	36
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	70	4	19	208	15	71	53	2	10	1	0	0	332	21	8
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	70	2	22	208	4	45	53	3	33	1	0	0	332	9	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	70	2	33	208	3	50	53	1	17	1	0	0	332	6	4
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	70	2	25	208	4	50	53	2	25	1	0	0	332	8	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	70	3	30	208	5	50	53	2	20	1	0	0	332	10	30
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	70	1	20	208	4	80	53	0	0	1	0	0	332	5	4
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	70	1	6	208	12	75	53	2	13	1	1	6	332	16	20
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	70	1	14	208	6	86	53	0	0	1	0	0	332	7	6
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	70	3	30	208	5	50	53	2	20	1	0	0	332	10	11
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	70	6	38	208	9	56	53	0	0	1	1	6	332	16	22
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	70	3	30	208	7	70	53	0	0	1	0	0	332	10	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	70	1	13	208	4	50	53	3	37	1	0	0	332	8	8
21	Sık sık azarlanıyorum	70	3	43	208	4	57	53	0	0	1	0	0	332	7	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	70	2	33	208	4	67	53	0	0	1	0	0	332	6	17
23	Arkamdan konuşuluyor	70	4	36	208	7	64	53	0	0	1	0	0	332	11	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	70	1	17	208	4	66	53	1	17	1	0	0	332	6	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	70	3	60	208	2	40	53	0	0	1	0	0	332	5	17

26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	70	3	75	208	1	25	53	0	0	1	0	0	332	4	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	70	1	25	208	3	75	53	0	0	1	0	0	332	4	22
28	Kararımla şüpheyle yaklaşıyor	70	1	10	208	6	60	53	3	30	1	0	0	332	10	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	70	0	0	208	2	100	53	0	0	1	0	0	332	2	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	70	0	0	208	6	100	53	0	0	1	0	0	332	6	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	70	2	50	208	1	25	53	1	25	1	0	0	332	4	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	70	0	0	208	0	0	53	0	0	1	0	0	332	0	0
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	70	2	67	208	1	33	53	0	0	1	0	0	332	3	18
<b>Toplam</b>			<b>95</b>			<b>287</b>			<b>48</b>			<b>3</b>			<b>433</b>	

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %75 ile 'Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %67 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına, %60 ile 'Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum' davranışına, %50 ile 'Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum' davranışına, %43 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %100 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına, %100 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %86 ile 'Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum' davranışına, %80 ile 'Hak etmediğim bir departmana gönderildim' davranışına, %76 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %37 ile ‘Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor’ davranışına, %33 ile ‘Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum’ davranışına, %30 ile ‘Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor’ davranışına, %25 ile ‘Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor’ davranışına, %25 ile ‘Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %1 ile ‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına, %1 ile ‘Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçmıyor’ davranışına, %1 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, okulda ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından baskı alınmak istenmeleri olabilir.

Çizelge 17’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla  $\chi^2$  çözümlenmeleri yapıldı.

**Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları  $\chi^2$  Çözümlemesi**

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam <i>f</i>	$\chi^2$	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	33	13	25	22	42	52	1,188	4	0,880
1 yıldan az	2	25	2	25	4	50	8			
1-10 yıl	13	36	3	26	15	38	31			

11-20 yıl	1	20	1	20	3	60	5			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
2 Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum	8	27	8	31	31	42	47			
1 yıldan az	3	33	2	22	4	45	9			
1-10 yıl	3	9	5	15	25	76	33	6,037	4	0,196
11-20 yıl	2	40	1	20	2	40	5			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
3 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	5	22	6	31	33	47	44			
1 yıldan az	0	0	0	0	6	100	6			
1-10 yıl	3	9	5	16	24	75	32	12,543	6	0,051
11-20 yıl	3	50	1	17	2	33	6			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
4 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	4	16	10	40	11	44	25			
1 yıldan az	0	0	5	100	0	0	5			
1-10 yıl	3	18	4	23	10	59	17	7,629	4	0,106
11-20 yıl	1	33	1	33	1	33	3			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
5 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	3	14	2	10	16	76	21			
1 yıldan az	1	25	0	0	3	75	4			
1-10 yıl	1	6	2	13	13	81	16	10,205	4	0,037
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	1	100	0	0	0	0	1			
<b>Toplam</b>	<b>74</b>		<b>71</b>		<b>225</b>					

Çizelge 17'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; yalnızca 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışının algısında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır( $p<0,05$ ). Bu davranışa 1-10 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenler diğerlerine göre daha çok maruz kalmıştır. Bunun sebebi kurumda yeni olan öğretmenlere daha fazla iş yükü verilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %50 ayda bir, %25 haftada bir, %25 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %38 ayda bir, %26 haftada bir, %36 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %20 haftada bir, %20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış yada eksik bilgilendiriliyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %45 ayda bir, %22 haftada bir, %33 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %76 ayda bir, %15 haftada bir, %9 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %20 haftada bir, %40 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %16 haftada bir, %9 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %17 haftada bir, %50 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %59 ayda bir, %23 haftada bir, %18 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %33 haftada bir, %33 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %75 ayda bir, %0 haftada bir, %25 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %81 ayda bir, %13 haftada bir, %6 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, %100 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

### **Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları**

Çizelge 18’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.



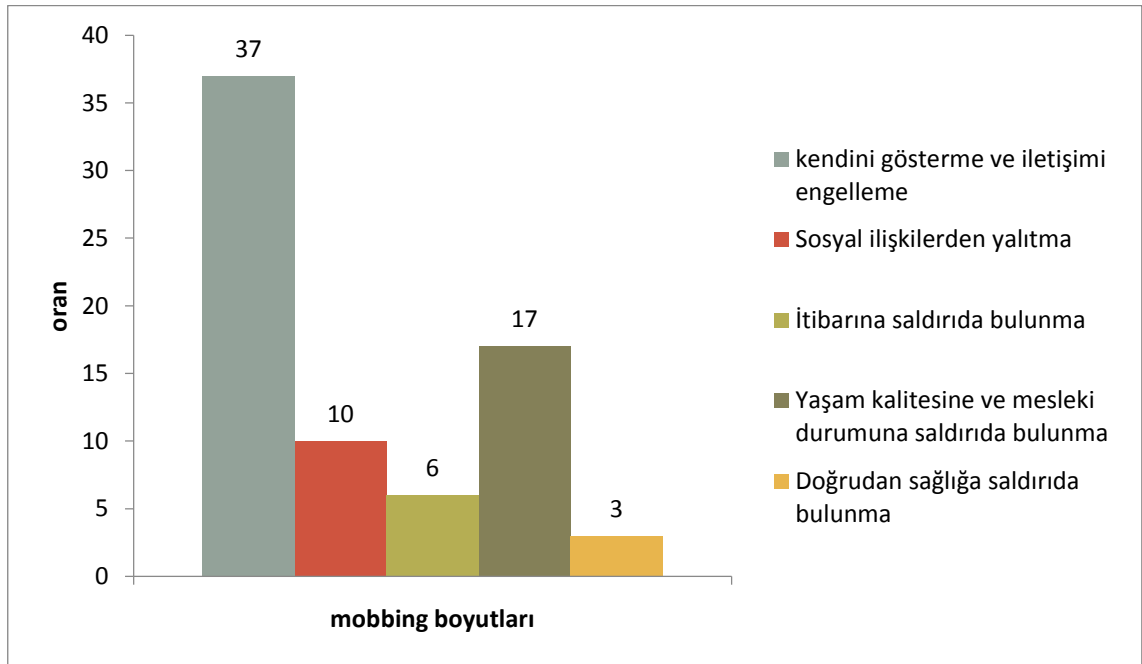
**Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları**

Mobbing Boyutları	f	%	n	
			(Madde Sayısı)	f/n
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	147	34	4	37
Sosyal ilişkilerden yalıtma	83	19	8	10
İtibarına saldırıda bulunma	53	12	9	6
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	137	32	8	17
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	13	3	4	3
<b>Toplam</b>	<b>433</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	

Çizelge 18'e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 37, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 10, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 6, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 17 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 3 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda diğer boyutlara göre daha fazla yoğunlaşma olduğu görülmektedir.

Grafik 10'da mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



## Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

### Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

### Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

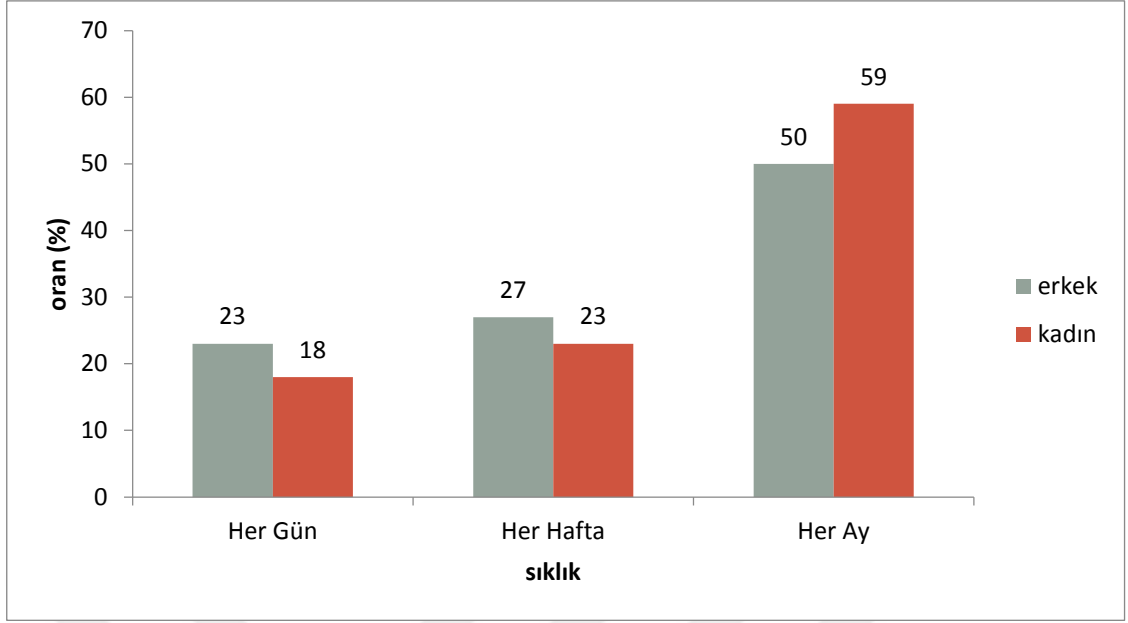
Çizelge 19’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	17	23	20	27	38	50	75
Kadın	13	18	17	23	42	59	71
Toplam	30		37		80		147

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %23 her hafta %27 her ay %50, kadın öğretmenler ise her gün %18 her hafta %23 her ay %59 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 11’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

### Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

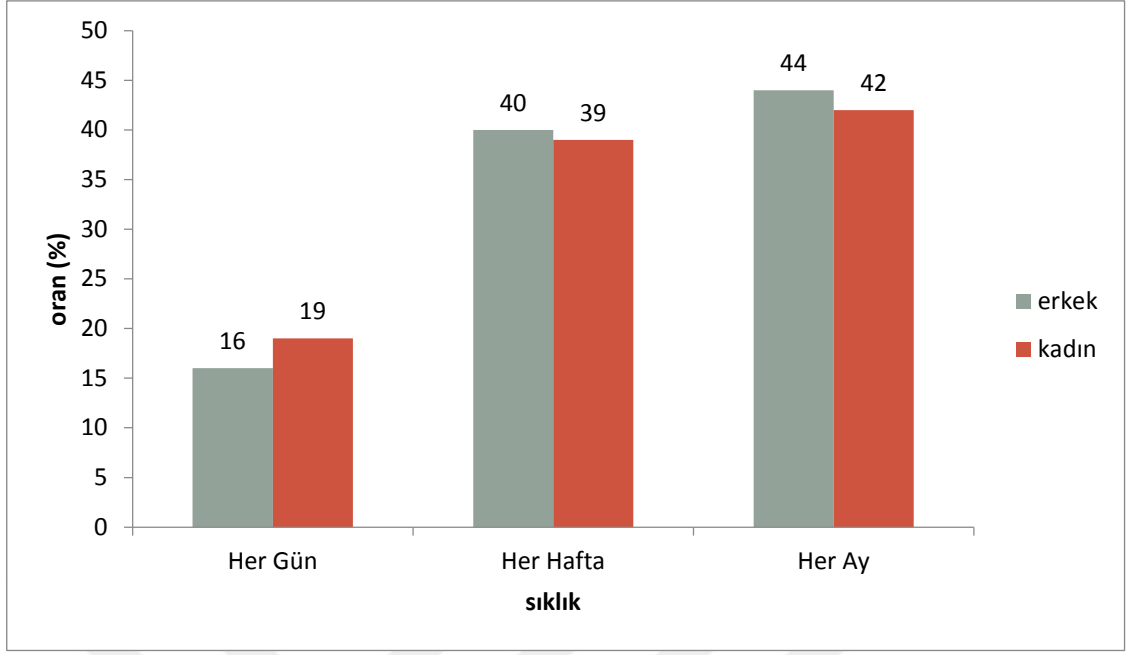
Çizelge 20’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	8	16	21	40	23	44	52
Kadın	6	19	12	39	13	42	31
Toplam	14		33		36		83

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %16 her hafta %40 her ay %44, kadın öğretmenler ise her gün %19 her hafta %39 her ay %42 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

### **İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı**

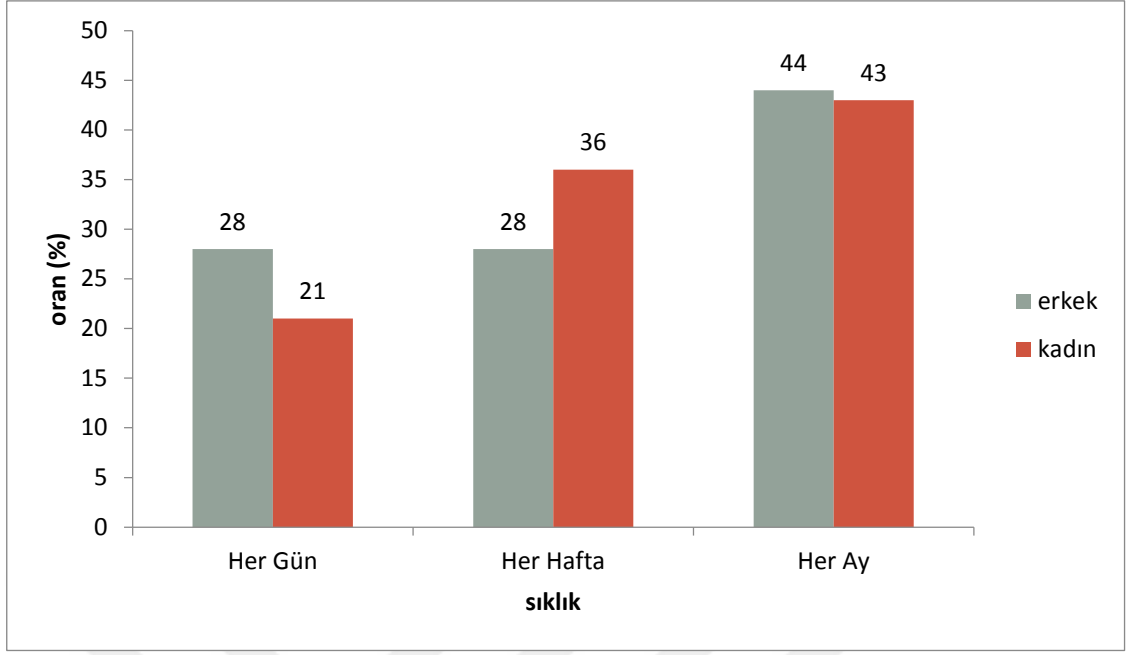
Çizelge 21’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	11	28	11	28	17	44	39
Kadın	3	21	5	36	6	43	14
Toplam	14		16		23		53

Çizelge 21’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün %28 her hafta %28 her ay %44, kadın öğretmenler ise her gün %21 her hafta %36 her ay %43 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

### **Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı**

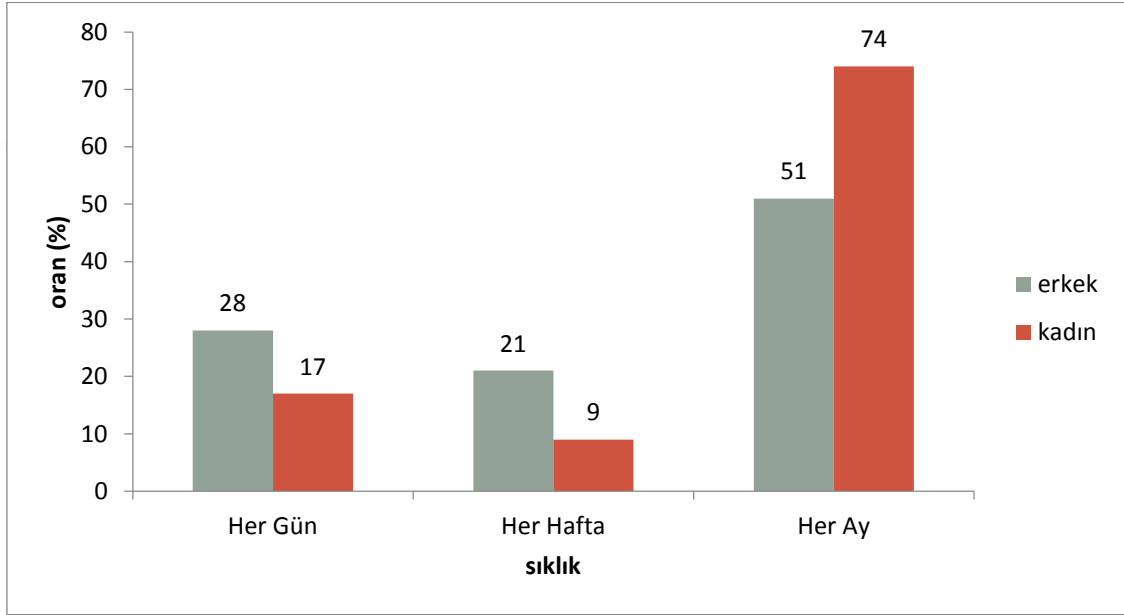
Çizelge 22’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	20	28	15	21	37	51	72
Kadın	11	17	6	9	48	74	65
Toplam	31		21		85		137

Çizelge 22'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %28 her hafta %21 her ay %51, kadın öğretmenler ise her gün %17 her hafta %9 her ay %74 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

### **Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı**

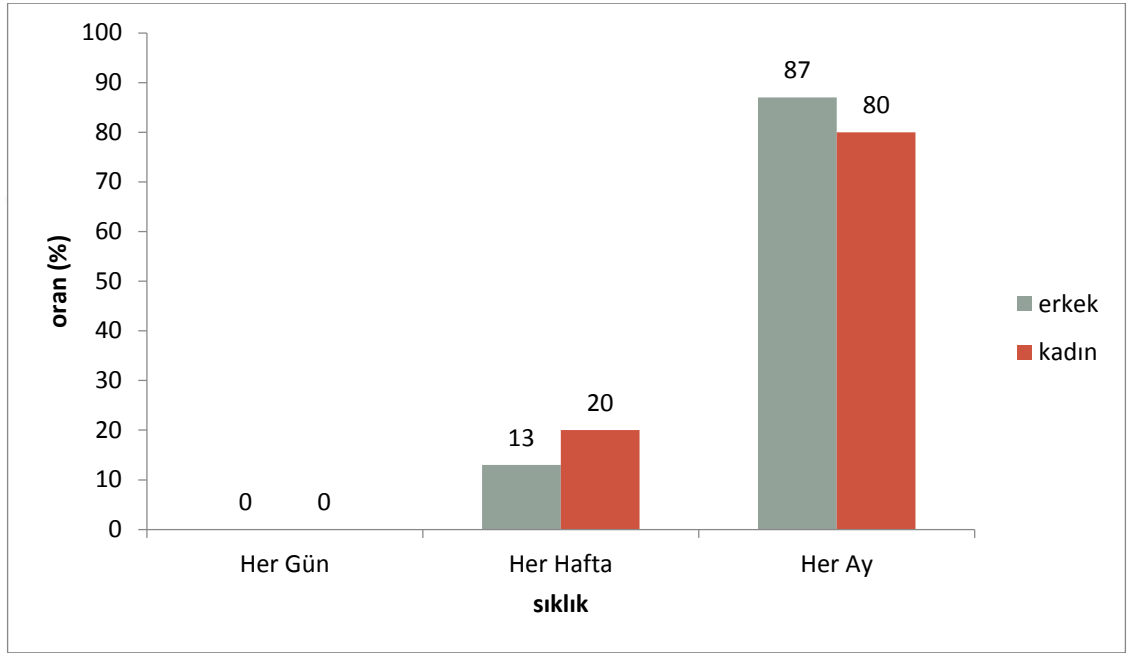
Çizelge 23'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	0	0	1	13	7	87	8
Kadın	0	0	1	20	4	80	5
Toplam	0		2		11		13

Çizelge 23'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %0 her hafta %13 her ay %87, kadın öğretmenler ise her gün %0 her hafta %20 her ay %80 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

### **Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

### **Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı**

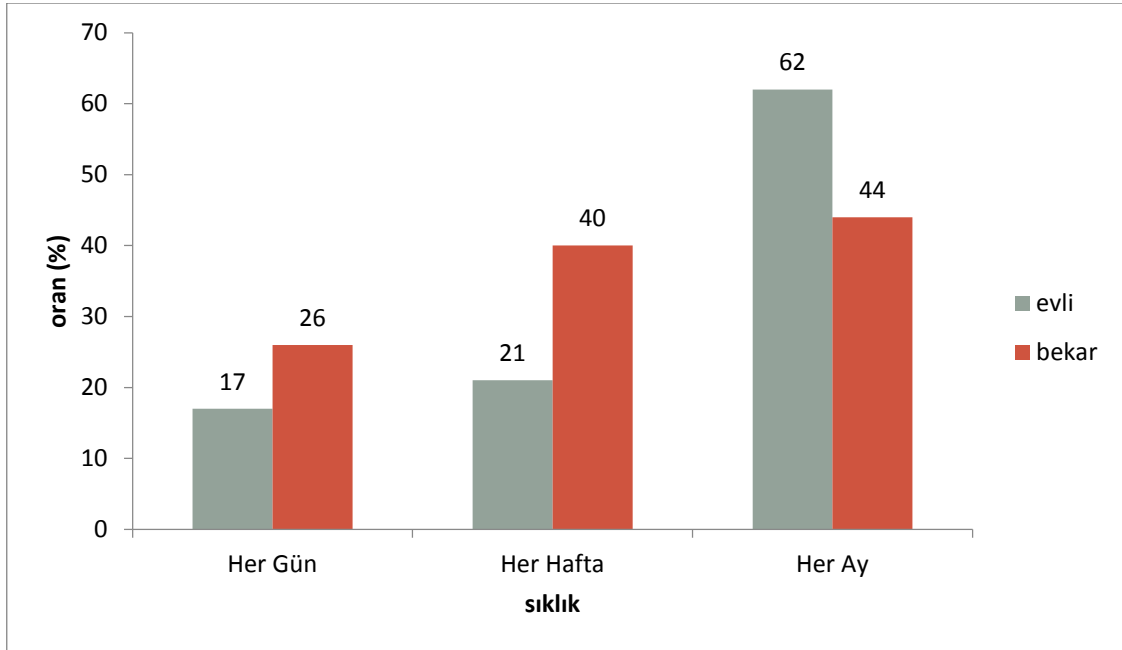
Çizelge 24'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	15	17	19	21	56	62	90
Bekar	15	26	17	40	25	44	57
Toplam	30		36		81		147

Çizelge 24'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %17 her hafta %21 her ay %62, bekar öğretmenler ise her gün %26 her hafta %40 her ay %44 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.





## Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

### Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

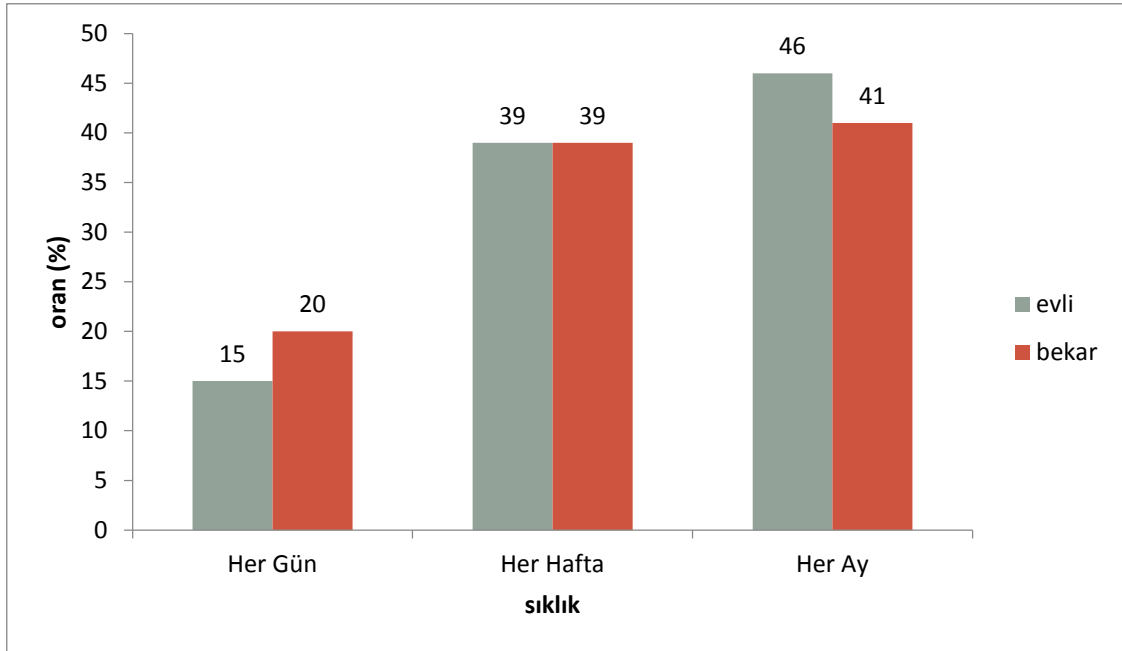
Çizelge 25’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

#### Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	6	15	15	39	18	46	39
Bekar	9	20	17	39	18	41	44
<b>Toplam</b>	15		32		36		83

Çizelge 25’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %15 her hafta %39 her ay %46, bekar öğretmenler ise her gün %20 her hafta %39 her ay %41 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



## Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

### İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

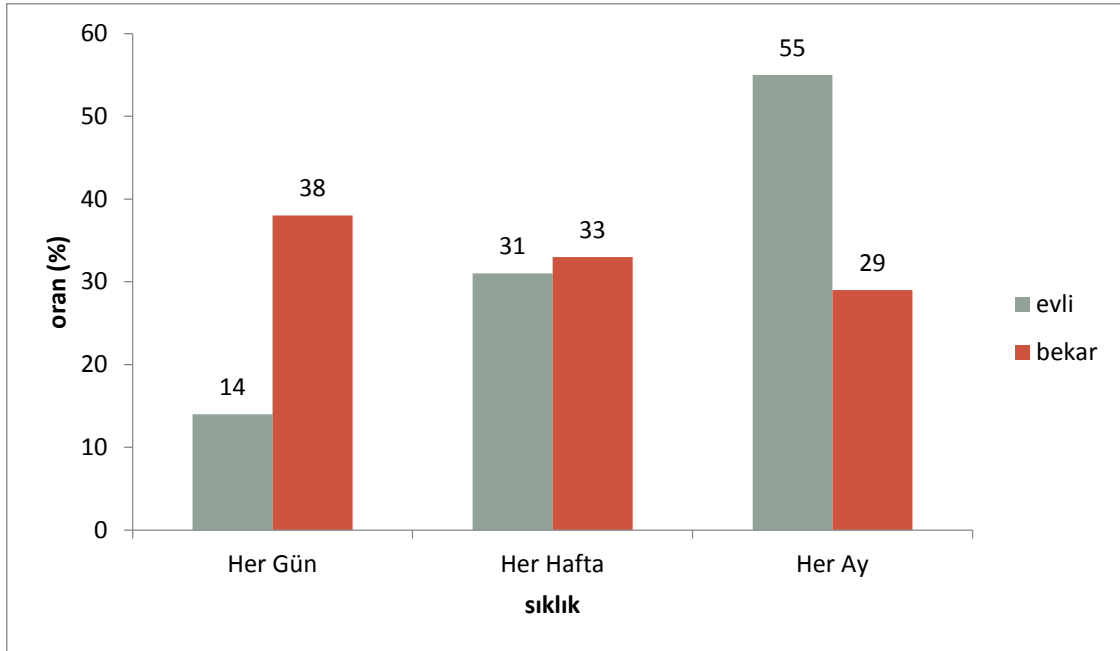
Çizelge 26’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	4	14	9	31	16	55	29
Bekar	9	38	8	33	7	29	24
<b>Toplam</b>	13		17		23		53

Çizelge 26’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün %14 her hafta %31 her ay %55, bekar öğretmenler ise her gün %38 her hafta %33 her ay %29 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

**Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Çizelge 27’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	13	15	13	15	60	70	86
Bekar	18	35	8	16	25	49	51
<b>Toplam</b>	31		21		85		137

Çizelge 27’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %15 her hafta %15 her ay %70, bekar öğretmenler ise her gün %35 her hafta %16 her ay %49 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

### **Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı**

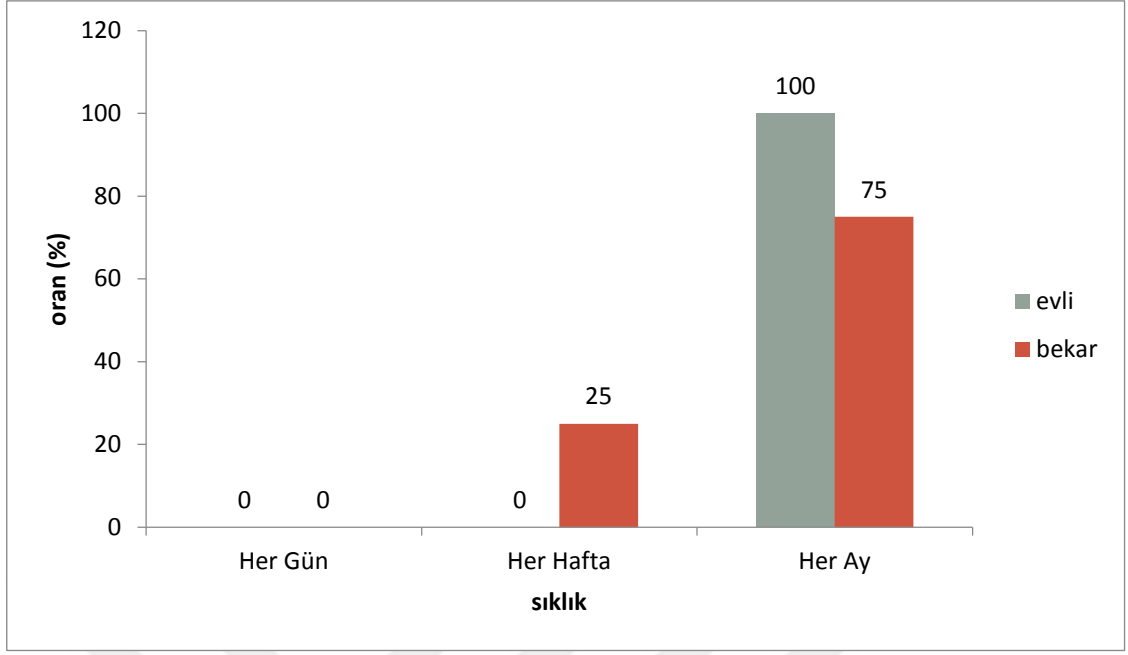
Çizelge 28’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	0	0	0	0	5	100	5
Bekar	0	0	2	25	6	75	8
<b>Toplam</b>	0		2		11		13

Çizelge 28’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, bekar öğretmenler ise her gün %0 her hafta %25 her ay %75 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni durum grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

### **Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı**

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

### **Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı**

Çizelge 29'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

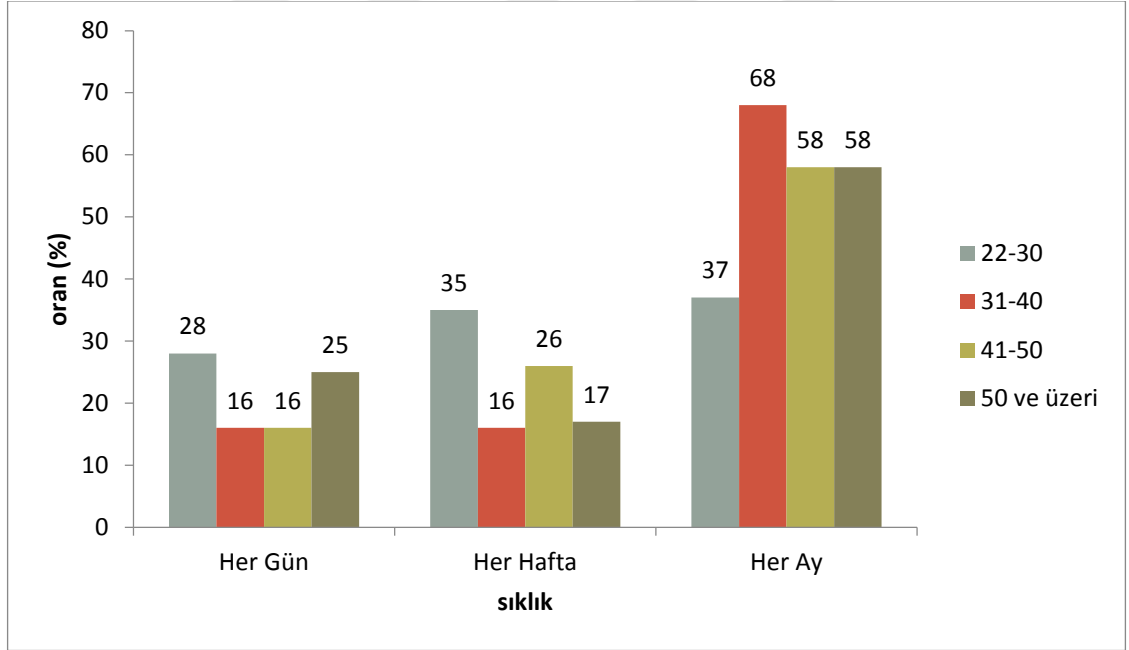
**Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	

22 - 30	12	28	15	35	16	37	43
31 - 40	8	16	8	16	33	68	49
41-50	7	16	11	26	25	58	43
50 ve üzeri	3	25	2	17	7	58	12
Toplam	30		36		81		147

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %35 her ay %37, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %16 her hafta %16 her ay %68, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %16 her hafta %26 her ay %58, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %25 her hafta %17 her ay %58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

### **Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı**

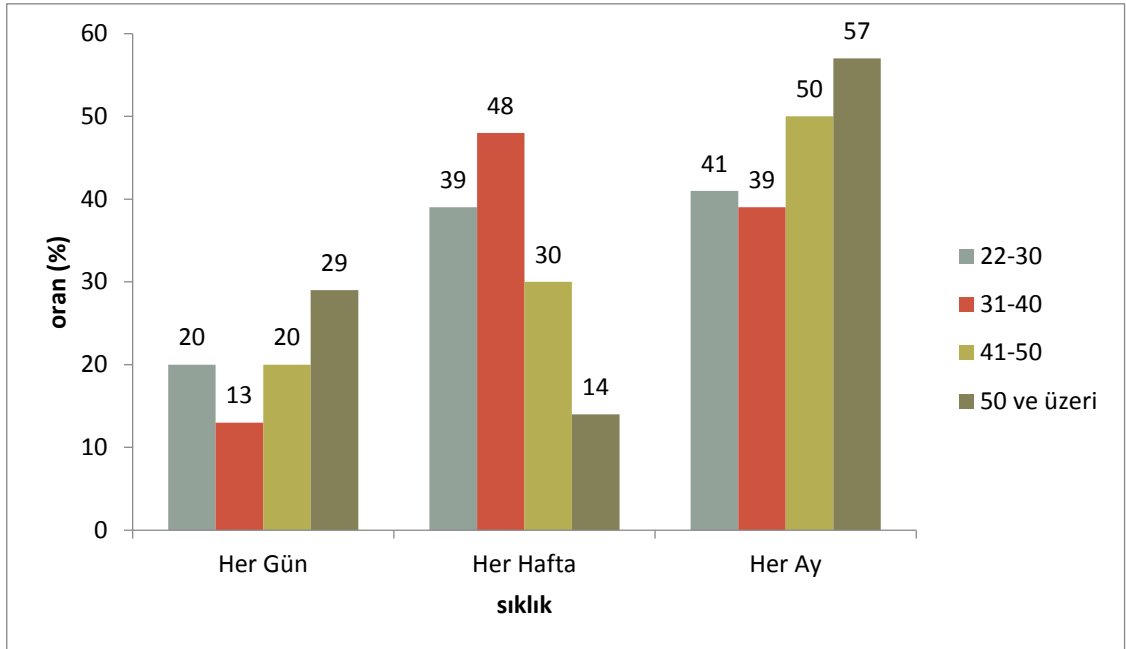
Çizelge 30'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	7	20	14	39	15	41	36
31 - 40	3	13	11	48	9	39	23
41-50	2	20	3	30	5	50	10
50 ve üzeri	4	29	2	14	8	57	14
<b>Toplam</b>	<b>14</b>		<b>30</b>		<b>36</b>		<b>83</b>

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %39 her ay %41, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %13 her hafta %48 her ay %39, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %30 her ay %50, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %29 her hafta %14 her ay %57 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



## Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

### İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

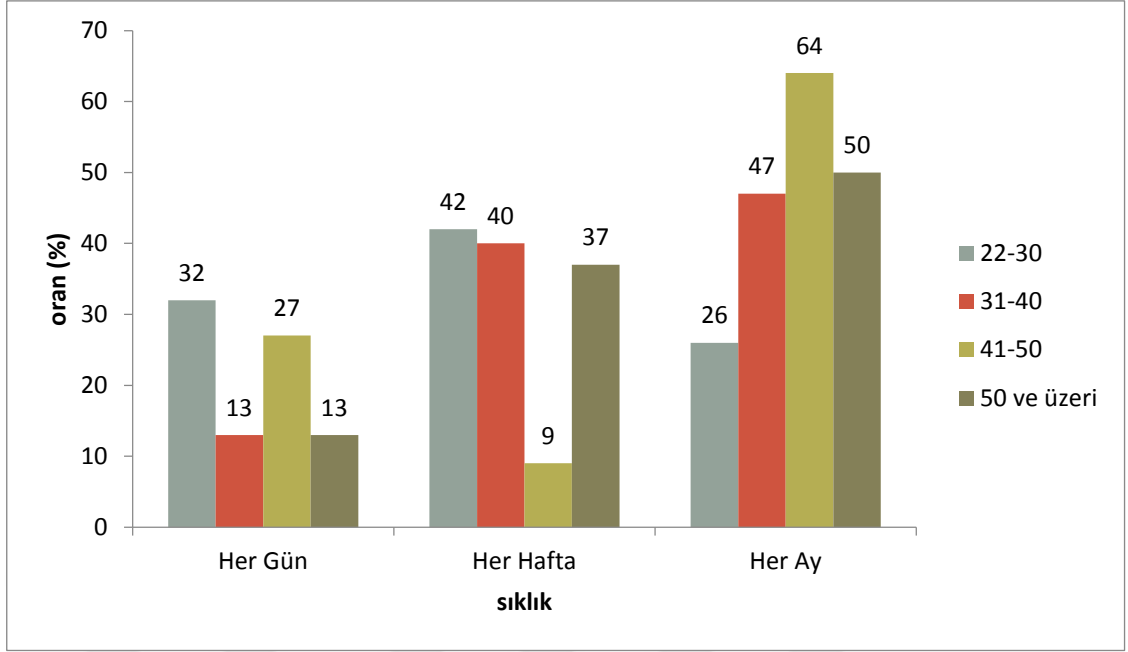
**Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi**

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	6	32	8	42	5	26	19
31 - 40	2	13	6	40	7	47	15
41-50	3	27	1	9	7	64	11
50 ve üzeri	1	13	3	37	4	50	8
<b>Toplam</b>	<b>12</b>		<b>18</b>		<b>23</b>		<b>53</b>

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %32 her hafta %42 her ay %26, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %13 her hafta %40 her ay %47, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %27 her hafta %9 her ay %64, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %13 her hafta %37 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.





**Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

### Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 32’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

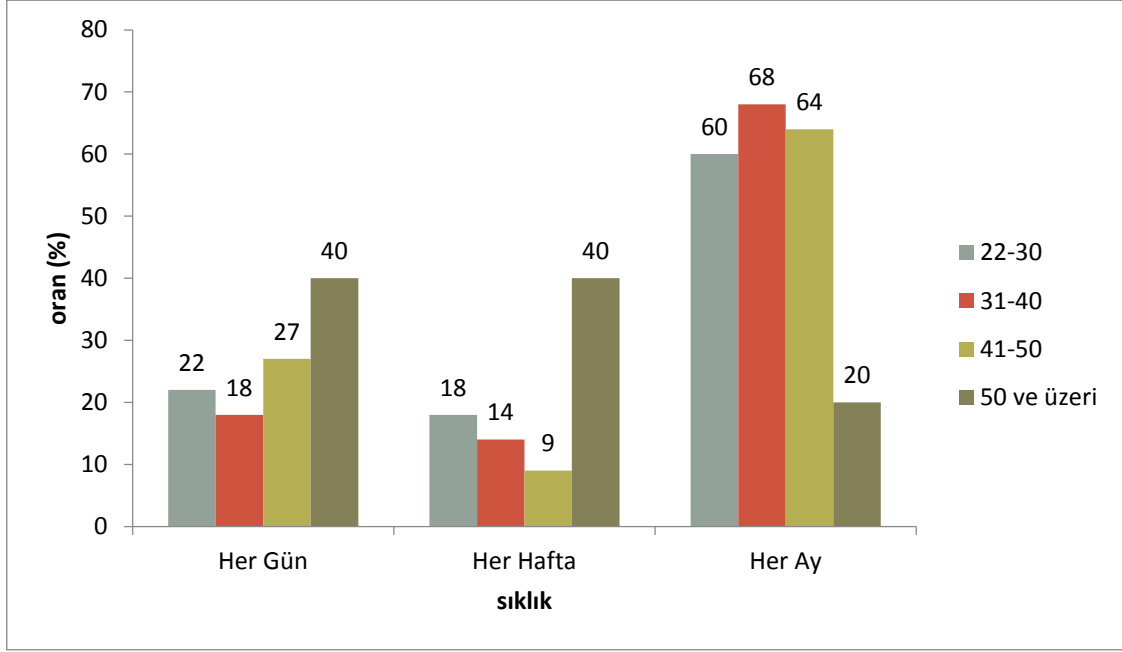
**Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	11	22	9	18	30	60	50
31 - 40	8	18	6	14	30	68	44
41-50	9	27	3	9	21	64	33
50 ve üzeri	4	40	4	40	2	20	10
Toplam	32		22		83		137

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %22 her

hafta %18 her ay %60, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %18 her hafta %14 her ay %68, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %27 her hafta %9 her ay %64, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %40 her hafta %40 her ay %20 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

### **Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı**

Çizelge 33’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

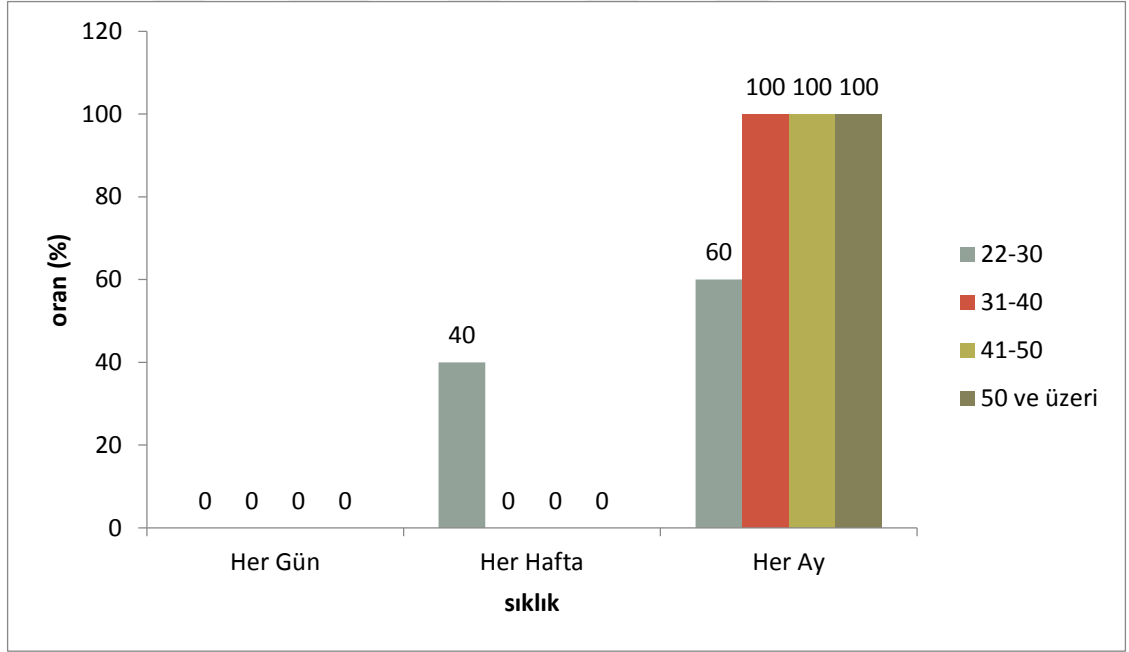
**Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	0	0	2	40	3	60	5
31 - 40	0	0	0	0	3	100	3

41-50	0	0	0	0	1	100	1
50 ve üzeri	0	0	0	0	4	100	4
Toplam	0	2			11		13

Çizelge 33'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %40 her ay %60, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

## Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

### Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

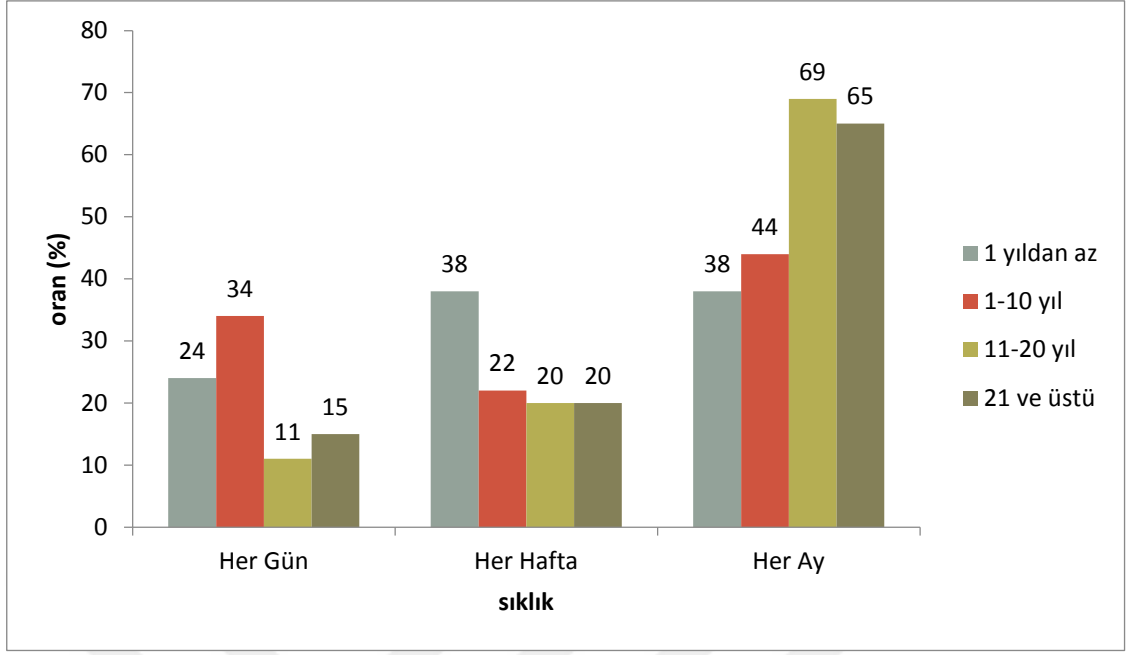
Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	8	24	13	38	13	38	34
1-10 yıl	11	34	7	22	14	44	32
11-20 yıl	4	11	7	20	24	69	35
21 ve üstü	7	15	9	20	30	65	46
<b>Toplam</b>	<b>30</b>		<b>36</b>		<b>81</b>		<b>147</b>

Çizelge 34’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %24 her hafta %38 ve her ay %38, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %34 her hafta %24 her ay %44, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %11 her hafta %20 her ay %69, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %15 her hafta %20 her ay %65 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

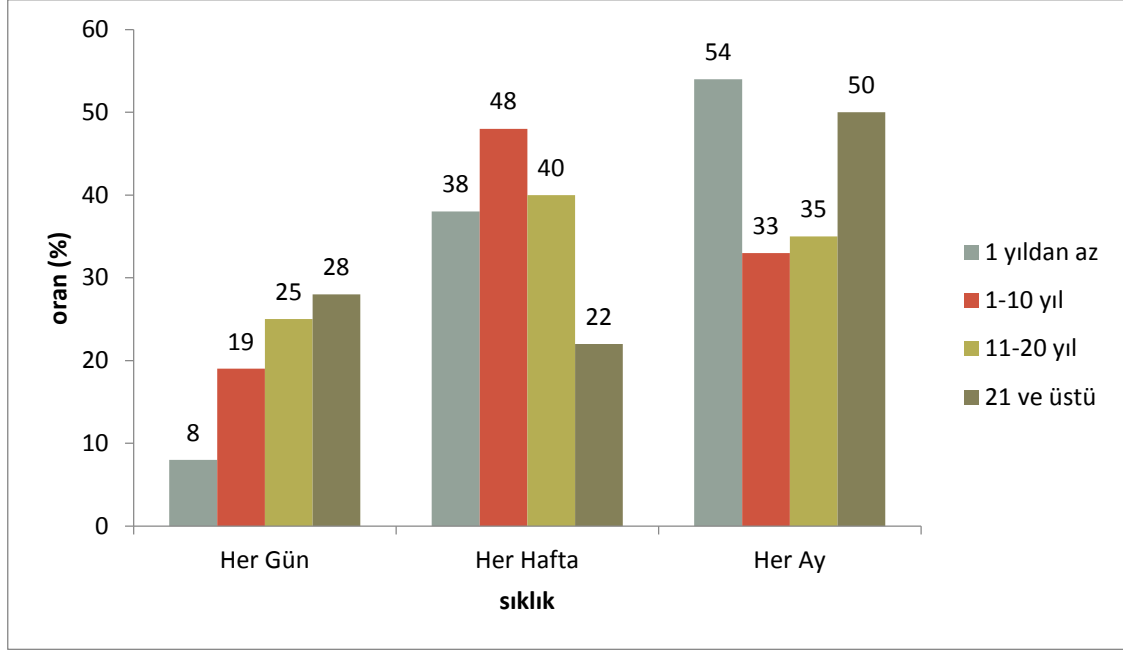
**Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	2	8	9	38	13	54	24
1-10 yıl	4	19	10	48	7	33	21
11-20 yıl	5	25	8	40	7	35	20
21 ve üstü	5	28	4	22	9	50	18
<b>Toplam</b>	<b>16</b>		<b>31</b>		<b>36</b>		<b>83</b>

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %8 her hafta %38 ve her ay %54, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %19 her hafta %48 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %40 her ay %35, 21 yıl ve

üzerindeki öğretmenler her gün %28 her hafta %22 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### **İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

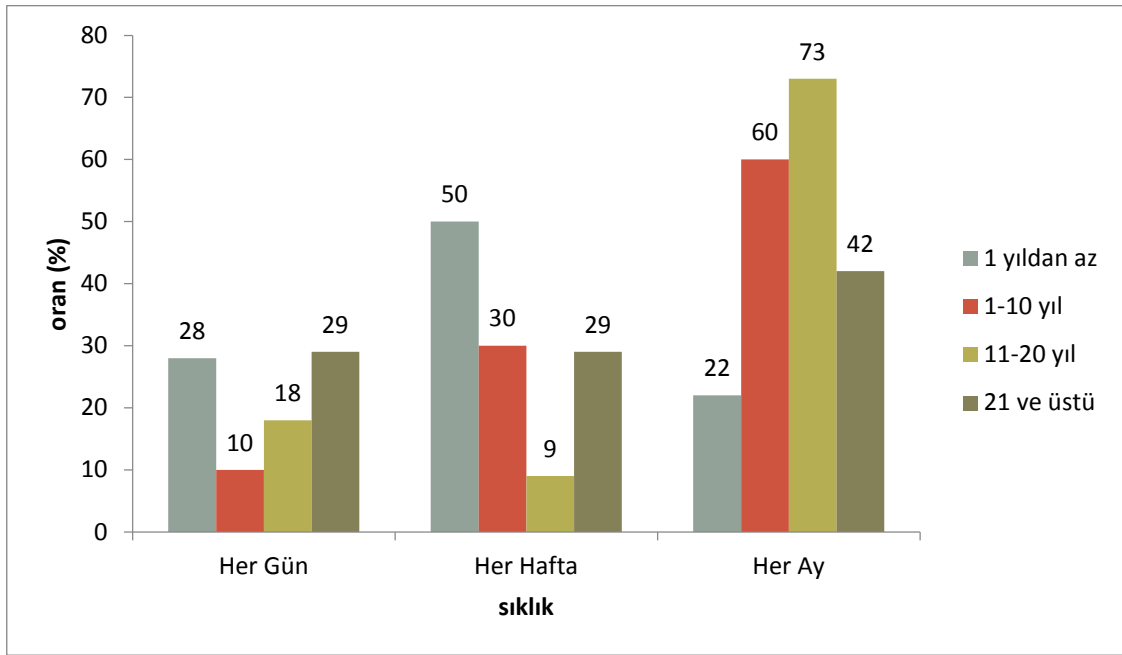
Çizelge 36’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	5	28	9	50	4	22	18
1-10 yıl	1	10	3	30	6	60	10
11-20 yıl	2	18	1	9	8	73	11
21 ve üstü	4	29	4	29	6	42	14
<b>Toplam</b>	<b>12</b>		<b>17</b>		<b>24</b>		<b>53</b>

Çizelge 36'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %28 her hafta %50 ve her ay %22, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %10 her hafta %30 her ay %60, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %18 her hafta %9 her ay %73, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %29 her hafta %29 her ay %42 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### **Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çizelge 37'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

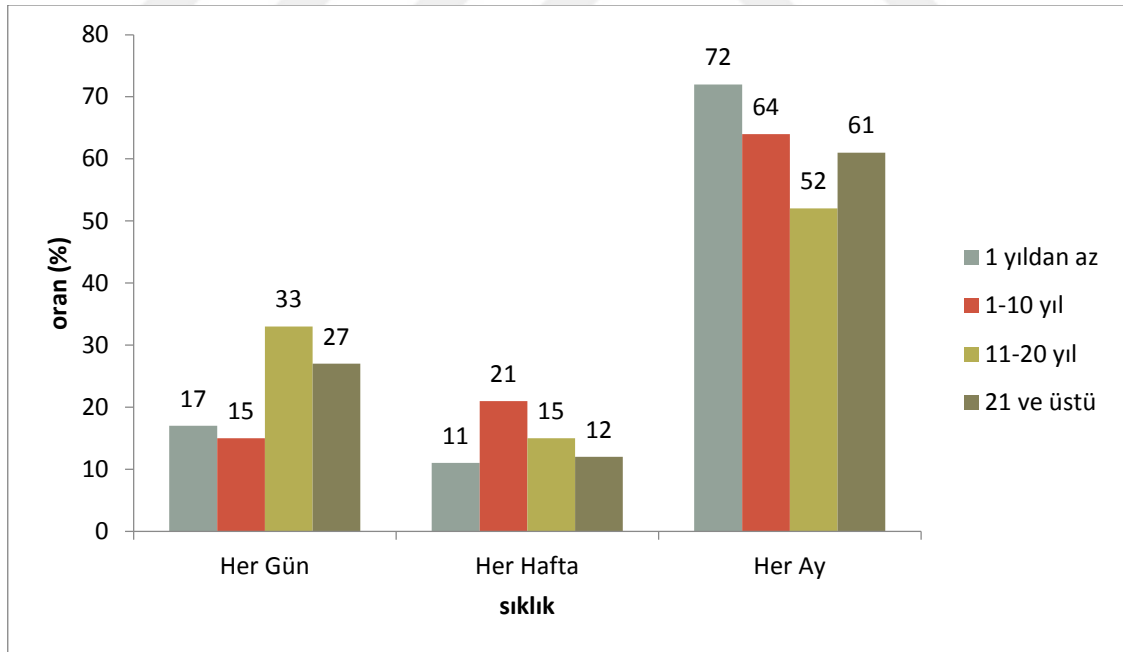
### **Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet Süresi	Sıklık	Toplam
---------------	--------	--------

	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	6	17	4	11	26	72	36
1-10 yıl	4	15	6	21	18	64	28
11-20 yıl	13	33	6	15	21	52	40
21 ve üstü	9	27	4	12	20	61	33
<b>Toplam</b>	<b>32</b>		<b>20</b>		<b>85</b>		<b>137</b>

Çizelge 37'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %17 her hafta %11 ve her ay %72, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %15 her hafta %21 her ay %64, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %15 her ay %52, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %27 her hafta %12 her ay %61 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29'da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.





**Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

**Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

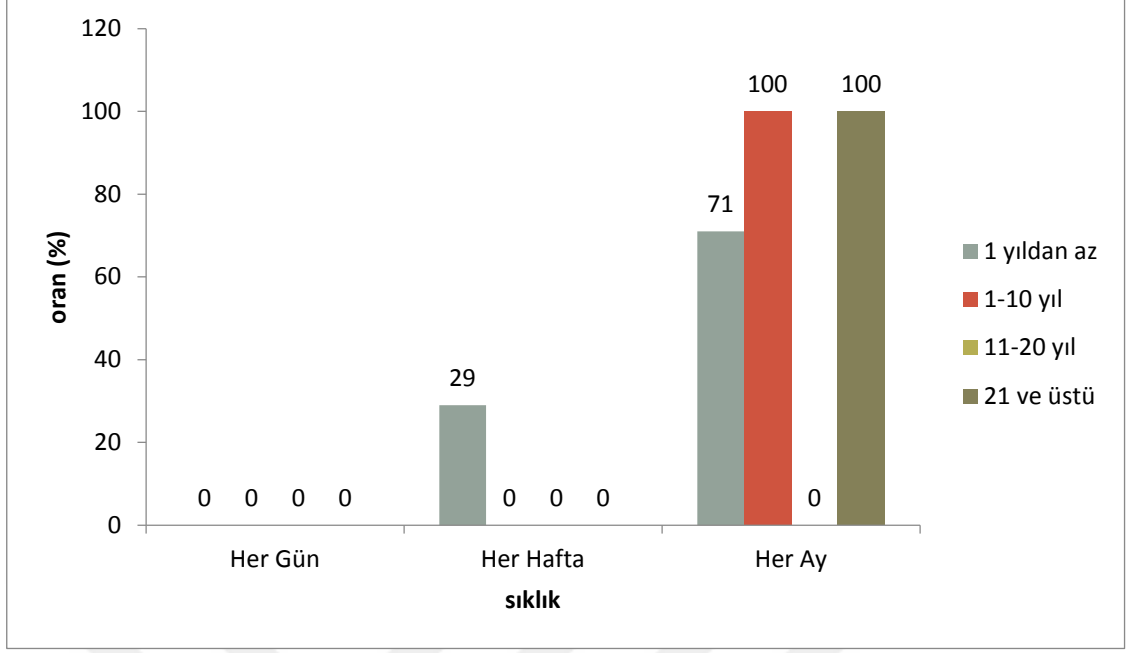
Çizelge 38’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	0	0	2	29	5	71	7
1-10 yıl	0	0	0	0	2	100	2
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	0	0	4	100	4
<b>Toplam</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>11</b>		<b>13</b>

Çizelge 38’ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %29 ve her ay %71, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %0, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 30’da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Hizmet süresi grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

### **Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Bu bölümde mobbing boyutlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

### **Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

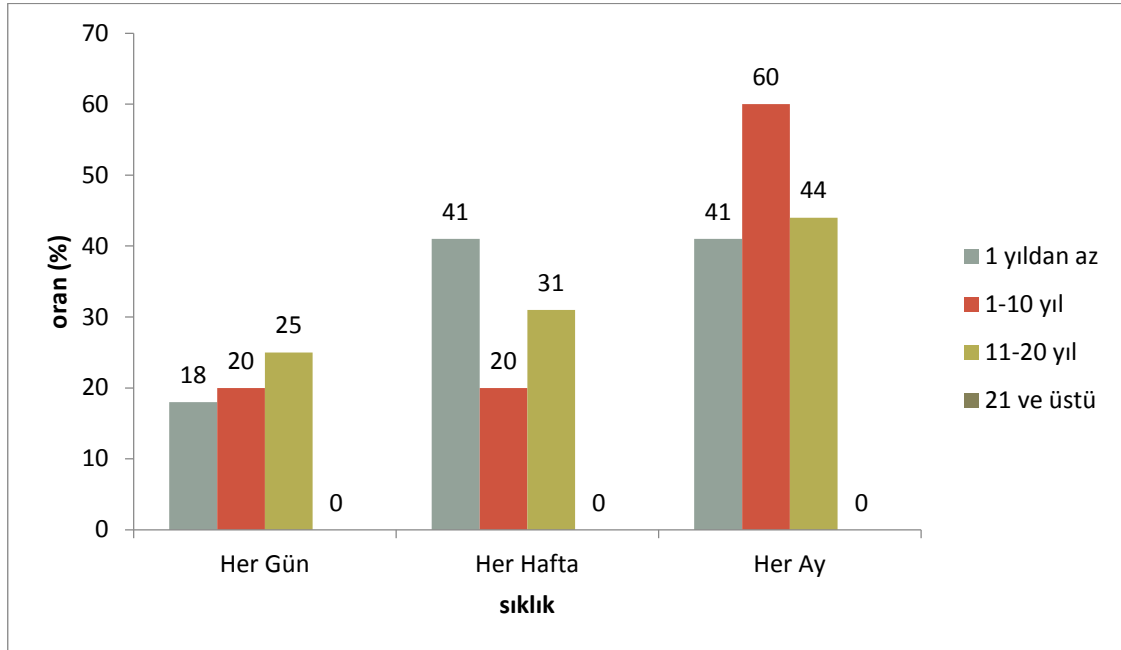
Çizelge 39'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	5	18	11	41	11	41	27
1-10 yıl	21	20	21	20	62	60	104
11-20 yıl	4	25	5	31	7	44	16
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>30</b>		<b>37</b>		<b>80</b>		<b>147</b>

Çizelge 39'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %18 her hafta %41 ve her ay %41, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %20 her ay %60, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %31 her ay %44, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta % her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

**Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

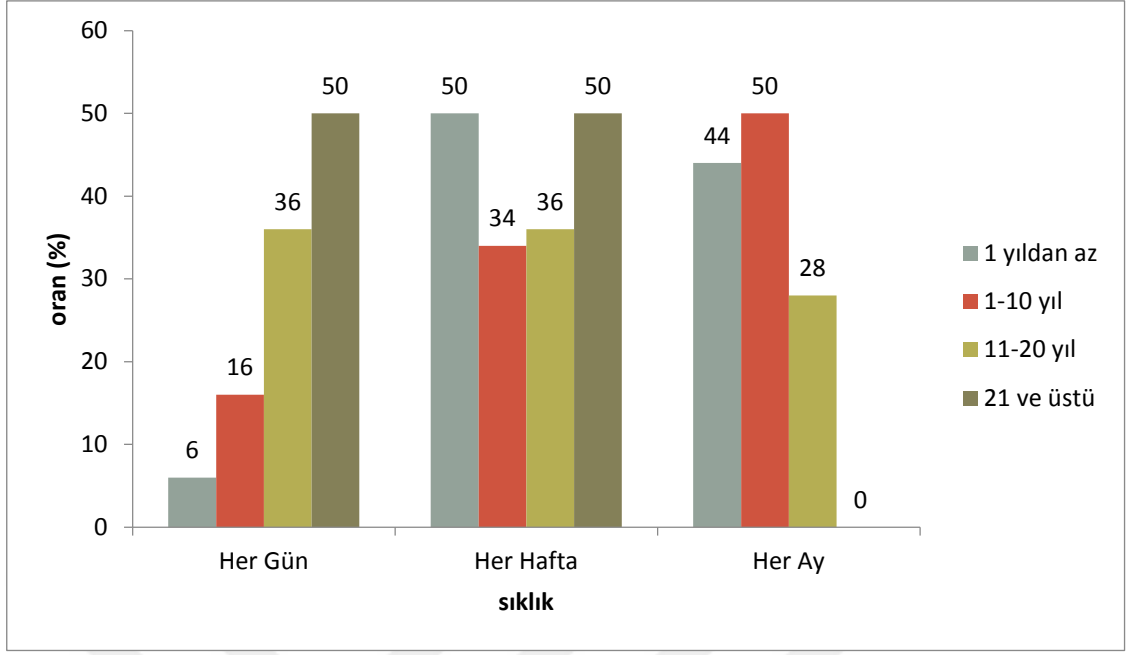
Çizelge 40’da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	1	6	9	50	8	44	18
1-10 yıl	8	16	17	34	25	50	50
11-20 yıl	4	36	4	36	3	28	11
21 ve üstü	1	50	1	50	0	0	2
<b>Toplam</b>	<b>14</b>		<b>31</b>		<b>36</b>		<b>81</b>

Çizelge 40’a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %6 her hafta %50 ve her ay %44, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %16 her hafta %34 her ay %50, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %36 her hafta %36 her ay %28, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %50 her hafta %50 her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### **İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

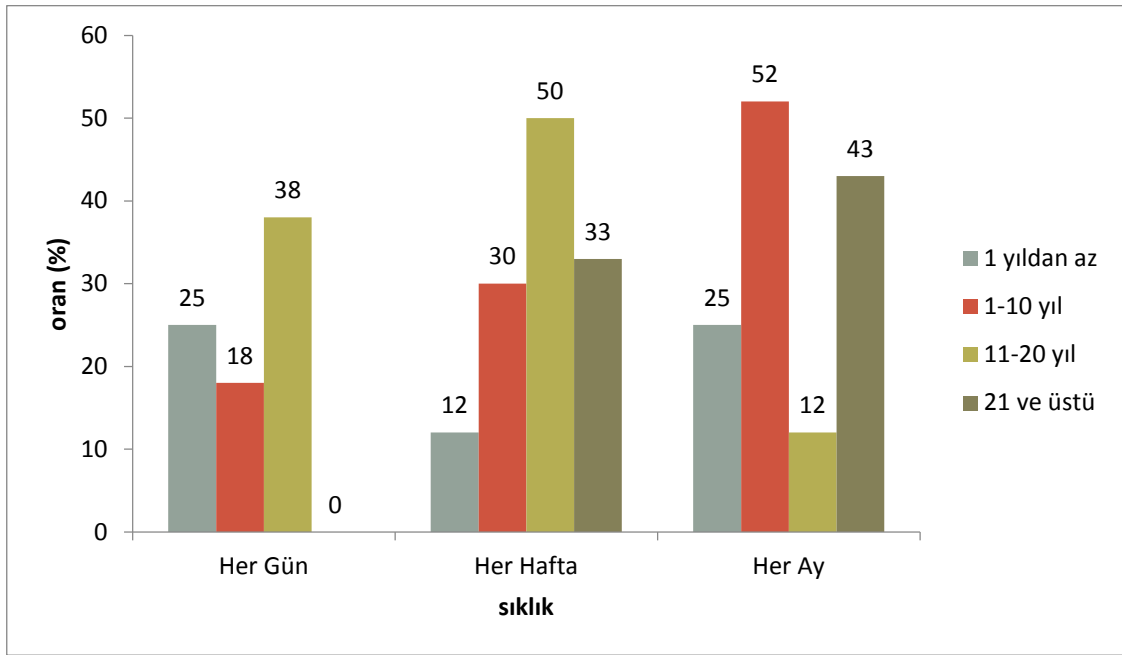
Çizelge 41’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	3	25	6	50	3	25	12
1-10 yıl	6	18	10	30	17	52	33
11-20 yıl	3	38	4	50	1	12	8
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>12</b>		<b>20</b>		<b>21</b>		<b>53</b>

Çizelge 41'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %25 her hafta %50 ve her ay %25, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %18 her hafta %30 her ay %52, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %38 her hafta %50 her ay %12, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### **Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

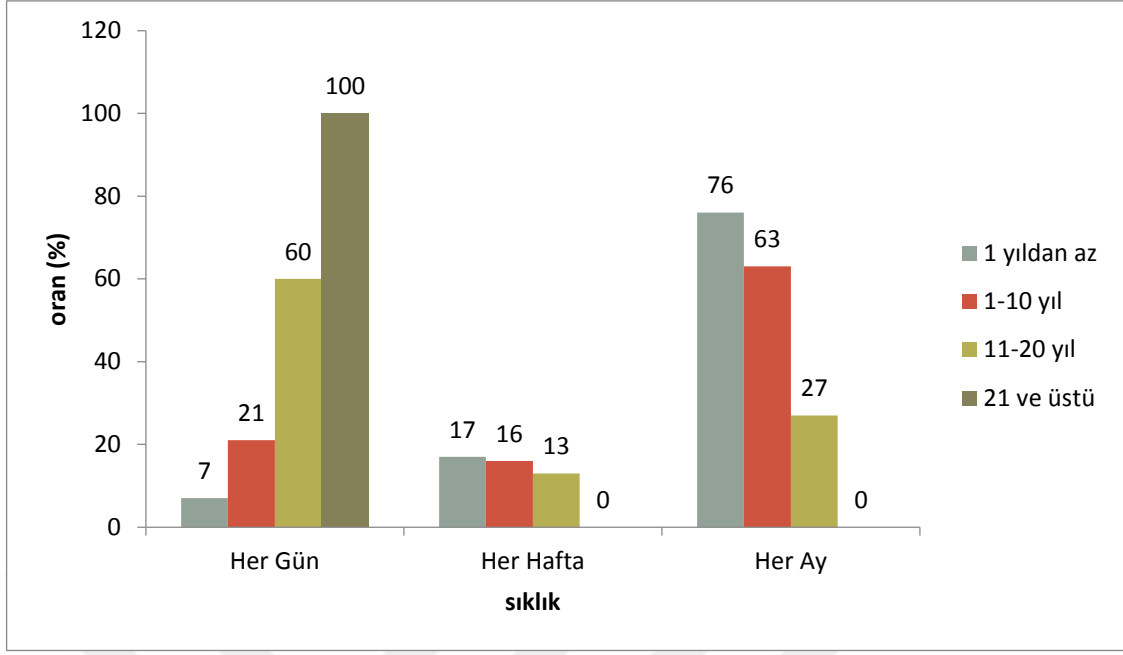
Çizelge 42'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	2	7	5	17	23	76	30
1-10 yıl	19	21	15	16	57	63	91
11-20 yıl	9	60	2	13	4	27	15
21 ve üstü	1	100	0	0	0	0	1
<b>Toplam</b>	<b>31</b>		<b>22</b>		<b>84</b>		<b>136</b>

Çizelge 42'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %7 her hafta %17 ve her ay %76, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %16 her ay %63, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %60 her hafta %13 her ay %27, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %100 her hafta %0 her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

### **Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	0	0	2	100	0	0	2
1-10 yıl	0	0	0	0	9	100	9
11-20 yıl	0	0	0	0	2	100	2
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>11</b>		<b>13</b>



Çizelge 43'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %100 ve her ay %0, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

## BÖLÜM 4

### ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

#### Özet

Bu araştırma, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan Resmi İmam Hatip Liselerindeki mobbing algısının tespiti ve bunun çeşitli değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır. Veri toplama aracı olarak mobbing algı ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırma grubunu, 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 73 Resmi İmam Hatip Liselerinde görev yapan 2222 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evren içinden 332 öğretmen random seçilerek örnekleminiz belirlenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 332 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle 22-40 yaş aralığında, 1-10 yıl ve üzeri hizmet süresi olan, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan evli ve erkek öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları algısına sahip görülmüyorlar.

Öğretmenler en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışı takip etmektedir.

Öğretmenler mobbing davranışlarına en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kişisel özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu davranışlar,  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde sadece “Yapabileceğimin çok üzerinde işler

veriliyor” davranışında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer davranışlarda herhangi bir kişisel özelliğe göre farklılaşma tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarının kişisel özelliklere göre dağılımları incelendiğinde en sık ayda bir sonra haftada bir ve en son her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler mobbingin farklı boyutlarındaki davranışlara ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

## **Yargı**

İstanbul Anadolu Yakasında bulunan İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenler yoğun ve yaygın olmayan mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Genellikle erkek, evli, 22-40 yaş aralığında, tecrübeli ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarının sebebi, yöneticilerin gelecekte kendilerine rakip görme ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlere okulda uygulanan bu davranışların eğitimi, öğrencileri dolayısıyla toplumumuzu ve geleceğimizi olumsuz etkileyebileceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mobbing algısına sahip oldukları, her boyutta bu algıya maruz kaldıkları görülmüştür. Öğretmenlerde mobbing algısı ile ilgili farkındalık yaratılmıştır.

## Öneriler

Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak, aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

### Uygulama Önerileri:

1. Öğretmenlere, her ne kadar anket bilgi formunda araştırma ile ilgili açıklamalarda bulunulsa dahi, araştırma hakkında kısa bir bilgi verilmeli.
2. Bu araştırmanın amacından kısaca bahsedilmeli ve ankette yapılması gereken gizlilik ilkesinden bahsederek öğretmene güven aşılanmalı.
3. Bu araştırma ile ilgili daha çabuk sonuca ulaştıracak ve daha çok kişiye ulaşmamızı sağılayacak kitle iletişim ve sosyal medya araçlarından yararlanılabilir ve buna maddi olanak sağılayacak kişilerden veya uzamanlardan destek sağılanılabilir.

### Araştırma Önerileri:

1. Başka okul türlerinde de aynı araştırma yapılabilir. Ve farklı sonuçlar elde edilebilir.
2. Farklı bölgelerdeki okullarda görev alan öğretmenlerin görüşlerine başvurulabilir.. Bu sayede araştırmanın geçerliliğı ve güvenilirliğı artabilir.
3. Bundan sonraki çalışmalarda veri çeşitilmesi yolu ile hem nitel hem de nicel verilerin eř zamanlı çözümlendiğı karma desen çalışmalarda ağırlık verilmesi sorunun daha iyi anlaşılmasına fayda sağılayabilir.
4. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda gözlem, odak çalışması gibi farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılması çözüm noktasında daha faydalı olacağı umulmaktadır.

## EKLER

### EK 1. Kişsel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı işyerinde uygulanan mobbing algılarınızı belirlemektir. Anket, Maltepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi için kullanılacak ve kesinlikle bilimsel amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu bakımdan isim belirtmenize gerek yoktur. Soruları ve ifadeleri size en çok uyan biçimde cevaplandırmanız çalışma için son derece önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum, çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Mehmet BOZTEPE  
Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı


<b>Yaşınız:</b>	<input type="checkbox"/> 22 - 30 <input type="checkbox"/> 31 - 40 <input type="checkbox"/> 41 - 50 <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
<b>Cinsiyetiniz:</b>	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
<b>Medeni Durumunuz:</b>	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
<b>Hizmet Süreniz:</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üstü
<b>Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz:</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üstü

## EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu

Aşağıda yer alan davranışlara son altı ayda maruz kaldıysanız, maruz kalma sıklığına ilişkin bulunduğunuz ortamda geçerli olanları işaretleyiniz. Eğer davranışa maruz kalmıyorsanız boş bırakabilirsiniz.

	SORULAR	Her gün	Haftada bir	Ayda bir
1	Konuştüğümde sözüm kesiliyor			
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum			
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor			
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum			
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor			
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor			
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor			
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum			
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor			
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor			
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor			
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim			
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor			
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum			
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor			
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum			
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum			
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor			
21	Sık sık azarlanıyorum			
22	Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor			
23	Arkamdan konuşuluyor			
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum			
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum			
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor			
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor			
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor			
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor			
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor			
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum			
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.			
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.			

## EK 3. Ölçek İzin Belgesi

 mgungor@istanbul.edu.tr  
▼

8 Eyl ☆  

Mailinize cevabım biraz gecikti, bu nedenle üzgünüm. Söz konusu ölçeği kullanmanızda herhangi bir mani yoktur. Herhangi bir sorunuz olursa da yardımcı olmaktan memnuniyet duyarım. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç.Dr.Meltem Delen

---



## Ek 4. Valilik İzin Belgesi



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/4999541  
Konu: Araştırma (Mehmet BOZTEPE)

04/11/2014

### MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne)

- İlgi: a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazınız  
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4928568 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Mehmet BOZTEPE'nin "**Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları**" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazımız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) valilik onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI  
Müdür a.  
Şube Müdürü

EKLER  
Ek-1 Valilik Onayı  
Ek-2 Ölçekler

Elektronik İmzalı Asıl Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	M. Ural ÇELEBİ
Ormanı:	Bölüm Şefi
Tarih:	26.11.2014
İmza:	

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü)  
Bab-ı Ali Yokuşu Ankara Cad. D-Blok No:13 34417 Çağaloğlu-İstanbul

Santral : 212-455 04 00 (Dahili:239) Faks :212-455 06 52  
E-posta: sgb34@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b1b-7016-3cce-87b7-bf62 kodu ile teyit edilebilir.



## KAYNAKÇA

- Aktop, N. Güneş. *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi. İletişim Bilimleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2006.
- Beşoğlu, Çağdaş. *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2014.
- Bulut, Hilal Uraloğlu. *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2007.
- Cemaloğlu, Necati. "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma," **Bilig Dergisi**. 2, 42: 111-126, 2007.
- Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları. 2005.
- Dangaç, Gönül. *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir: 2007.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz & Gail Pursell Elliott. **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**. İstanbul: Sistem Yayınları. 2003. s. 20.
- Eğitim-Bir-Sen. "Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı Araştırmasını Açıkladık," <http://www.egitimbirsen.org.tr/manset-haberleri/kadin-ogretmenlerin-mobbing-algisi-arastirmasini-acikladik/3026/>. 2015. (15 Mart 2015).
- Erdem, Mustafa & Benay Parlak. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing," **Tbb Dergisi**. 8: 261-286, 2010.
- Ertürk, Ahmet. "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları," **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. ss. 146-169, 2013.
- Gökçe, Asiye Toker. **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gündüz, Seda. *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 2014.
- Güngör, Meltem. "Psikolojik Taciz," **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**: 65. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- İmamhatipokulları. <http://www.imamhatipokullari.org/tarihce.html>. 2015. (16 Eylül2015)
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler**. 17. Ankara: Nobel Yayınevi. 2007.

- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. 16. Ankara: Nobel Yayınevi. 2011.
- Koçak, Yüksel & Cavit Yeşilyurt. **Türk Hukuku Bakımından Mobbing. Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks**. 2014.
- Leymann, Heinz. "Mobbing - its Course Over Time," **The Mobbing Encyclopaedia**. <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>. 1996. (05 Şubat 2015).
- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work," **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5, 2: 165-184, 1996.
- Leymann, Heinz. "The Mobbing Encyclopaedia," **www.leymann.se**. [www.leymann.se/English/00005E.HTM](http://www.leymann.se/English/00005E.HTM). 2015. (04 Şubat 2015).
- Mimaroglu, Hande. "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz," **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 323, 2008.
- Ocak, Serhat. *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Alguları (Edirne İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. Edirne: Trakya Üniversitesi, 2008.
- Özkul, Burcu & Hüseyin Çarıkcı. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 15: 481-499, 2010.
- Peck, M. S. **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone. 1998.
- Reichert, Elisabeth. **Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. 2003. ss. 4-12.
- Sloan, Lacey M., Tom Matyok, Cathrine Schmitz & Glenda F. Lester Short. "A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace," **International Journal of Business and Social Science**. ss. 87-97, 2010.
- TDK. "Türk Dil Kurumu," <http://www.tdk.gov.tr>. 2015.
- Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi," **Araştırmalar Dergisi**. 12, 18: 81-89, 2010.
- Tınaz, Pınar. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 13-28, 2006.
- Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.
- Tokat, Bülent. "Bilgi Yönetimi," <http://www.bilgiyonetimi.org>. 2009. (13 Şubat 2015).
- Tokat, Bülent, Mihriban Cindiloğlu & Hakan Kara. **Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing)**. Kütahya: Ekin Yayın. 2011.

Tutar, Hasan. **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. Ankara: Platin Yayıncılık. 2004.

Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," **Yönetim Bilimleri Dergisi**. ss. 101-128, 2004.

Yüçetürk, Elif. "İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom," **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**. s. 231, 2005.

