

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI**  
**“İstanbul İli Küçükçekmece İlçesinde Bulunan Anadolu İmam Hatip Liselerinde**  
**Bir Tarama”**

**Bahar BEYAZIT**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı**  
**Danışman: Yrd. Doç. Ali TEMEL**

**İstanbul**  
**TC Maltepe Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Ağustos 2015**



## ETİK SÖZLEŞME

Bu çalıőmadaki 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.

Bahar BEYAZIT

## ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki dört Anadolu 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 öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Ali TEMEL'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bana varlıklarıyla her zaman güç veren canım çocuklarım Elif Eylül ve Göktürk Kağan ÖNEL'e sonsuz sevgilerimi sunarım.

Bahar BEYAZIT

Ağustos 2015

## ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan dört Anadolu İmam Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin çeşitli boyutlarda nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 153 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle yaşları büyük, tecrübeli ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan ve genç, tecrübesiz öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Lise, İmam Hatip Lisesi

## ABSTRACT

This research was carried out in Religious Vocational High Schools in Küçükçekmece town in Istanbul to explore the frequency of the teachers' perception of exposure to mobbing, how their perception of exposure to mobbing increases in various dimensions of mobbing, and how the type and frequency perceptions of mobbing they are exposed to differs according to personal characteristics.

According to the data collected from 153 teachers who form the research group, the teachers stated that they were exposed to mobbing attitudes in changing forms and density. The teachers emphasized that they were mainly exposed to mobbing in terms of revealing itself and inhibiting communication, and also indicated that they were the least exposed to mobbing in terms of direct attacks to health.

It was mainly established that the senior and more experienced teachers and the young, unexperience teachers who have a shorter terms of service in their schools were exposed to such attitudes.

**Keywords:** Mobbing,HihgSchool,ReliousSchool

# İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME .....	iii
ÖNSÖZ .....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ .....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xii
BÖLÜM 1. GİRİŞ .....	1
1.1.Problem.....	1
1.1.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi.....	2
1.1.2. Mobbing ile İlgili Kavramlar.....	3
1.1.2.1. Çalışanın Kendini Göstermesi ve İletişimi Engellenir.....	4
1.1.2.2. Kişinin Sosyal İlişkilerine Saldırılır.....	4
1.1.2.3. Kişinin İtibarına Saldırılır.....	4
1.1.2.4. Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Konumuna Saldırılır.....	5
1.1.2.5. Kişinin Sağlığı Tehdit Edilir.....	6
1.1.3. Mobbing Süreci.....	6
1.1.4. Mobbing Sendromu.....	8
1.1.5. Mobbing Mağduru.....	9
1.1.6. Mobbing Nedenleri.....	10
1.1.7. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar.....	12
1.1.7.1. Mobbing Uygulayanlar.....	12
1.1.7.2. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar).....	14
1.1.7.3. Mobbing İzleyicileri.....	14
1.1.8. Mobbingin Dereceleri.....	15

1.1.9. Mobbingin Etkileri.....	17
1.1.9.1. Mobbingin Bireylere Etkileri.....	17
1.1.9.2. Mobbingin Örgütlere Etkileri.....	17
1.1.9.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri.....	18
1.1.9.4. Mobbingin Ekonomik Maliyetleri.....	19
1.1.10. Mobbingle Başa Çıkma Yolları.....	19
1.1.10.1. Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	19
1.1.10.2. Mobbingle Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	20
1.1.10.3. Eğitimcilerin Mobbingle Başa Çıkma Yolları.....	21
1.1.11. Mobbinge Karşı Önlemler ve Yapılması Gerekenler.....	22
1.1.12. Mobbingin Yaygınlığı.....	25
1.1.13. Mobbingin Türk İş Hukuku'ndaki Yeri ve Önemi.....	27
1.1.14. Mobbingle İlgili Araştırmalar.....	29
1.1.15. Mobbing ve Öğretmenler.....	33
1.2. Amaç.....	34
1.3. Önem.....	34
1.4. Varsayımlar.....	35
1.5. Sınırlılıklar.....	35
1.6. Tanımlar.....	35
<b>BÖLÜM 2. YÖNTEM.....</b>	<b>36</b>
2.1. Araştırma Modeli.....	36
2.2. Evren ve Örneklem.....	36
2.3. Veriler ve Toplanması.....	37
2.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	38
<b>BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>39</b>
3.1. Araştırma Grubunun Demografik Yapısı .....	39
3.2. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı.....	44



3.3. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı.....	46
3.4. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları .....	48
3.5. Mobbing Boyutlarının Cinsiyet İle İlişkisi .....	49
3.6. Mobbing Boyutlarının Medeni Durum İle İlişkisi .....	55
3.7. Mobbing Boyutlarının Yaş İle İlişkisi .....	61
3.8. Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresi İle İlişkisi .....	67
3.9. Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi İle İlişkisi	74
<b>BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....</b>	<b>81</b>
4.1. Özet.....	81
4.2. Yargı.....	84
4.3. Öneriler .....	85
<b>EKLER .....</b>	<b>86</b>
<b>EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....</b>	<b>86</b>
<b>EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu .....</b>	<b>87</b>
<b>EK 3. Ölçek İzin Belgesi .....</b>	<b>88</b>
<b>EK 4. Valilik İzin Belgesi .....</b>	<b>89</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>90</b>

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge1.Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Okullara Dağılımı .....	37
Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı .....	40
Çizelge3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı .....	41
Çizelge4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı .....	41
Çizelge5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı .....	42
Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı .....	43
Çizelge7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı .....	45
Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	49
Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları .....	51
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	53
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları .....	55
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	56
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları .....	59
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı .....	61
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları .....	64
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı. 65	
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları.....	68
Çizelge8.Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları .....	70
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	71
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	72
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	73
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	74

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	74
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	76
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ...	76
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ..	77
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	78
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	79
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	80
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	81
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi .....	82
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	84
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	85
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	86
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ...	88
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ..	89
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	90
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	91
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	93
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	94
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	95
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	96
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	98

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı .....	40
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı .....	41
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı .....	42
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	42
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı .....	43
Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı.....	47
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu .....	47
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	48
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	48
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk .....	70
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	71
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	72
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	73
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	74
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı .....	75
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	76
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	77
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	78
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	79
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı .....	80
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	81
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	82

Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	84
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	85
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .....	86
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	87
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	89
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ....	90
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	91
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	92
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	94
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	95
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	96
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı .....	98
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	99

## BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem,araştırmanın amacı, önemi varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem

Günümüzde iş hayatında gözlemlenen olumsuz durumlardan birisi de mobbing olarak tanımlanan duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik tacizlerdir.Son yıllarda işyerlerinde gözlemlenen saldırganlık ve şiddet olgularının artması yıldırma (mobbing) kavramına dikkat çekmiştir(Tınaz,2008, s.6).

Şiddet ve saldırganlık terimleri karışıklığa neden olan bazen birbirlerinin yerine kullanılan terimlerdir.Şiddet; bir kişiye güç baskı uygulayarak isteğinin dışında bir şey yapmak ya da yaptırmaktır.Şiddet; saldırganlığın uç noktası olarak daha yıkıcı ve yok edicidir.Bu nedenle şiddet kişilere ya da nesnelere çeşitli boyutlarda zarar verebilir.Saldırganlıksa şiddet kadar yıkıcı değildir.Yani her saldırgan davranış şiddet içermeyebilir.Şiddet farklı şekillerde görülmektedir;baskıeziyet,korkutma,sindirme şeklinde tüm dünyada görülmektedir.Mobbing psikolojik bir şiddet veya psikolojik bir terördür. Kısacası mobbing şiddetin soyut halidir(Tınaz,2008,s.13).

Son yıllarda mobbing kavramının dikkat çekmesiyle kamu kurumlarında çeşitli araştırmalar yapılmıştır.Bu araştırmaların sonucunda mobing davranışlarının daha çok bireyi bıktırdığı,dışladığı, ve aşağıladığı,örgütün sunduğu bazı olanaklardan yoksun bıraktığı şeklinde görülmüştür.Bu nedenle mobbinging bireye ve örgüte vereceği zararlar düşünülerek yasal düzenlere gidilmesinin faydalı olabileceği söylenebilir. (Tınaz,2006,s.17).

### 1.1.1.Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi

Mobbing kavramı İngilizcede “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır. Mobbing sözcüğü Türkçeye tam olarak çevrilemediği için 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,s.53).

Mobbing ile ilgili kabul gören ilk çalışmalar 1984 yılında Leymann tarafından yapılmıştır. Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann İsveç’te mobbingle ilgili davranışların neler olabileceğini belirlerken bu davranışların işyeri terörü olarak ifade edebileceğini belirtmiştir. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş yaşamında mobbing İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde dikkat çekmeye başlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Yüçetürk, 2005,s.52).

Benzer çalışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve TheHarassedWorker (Taciz Edilmiş Çalışan) 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 kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırma 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,s.29).

Mobbing iş yaşamında etik olmayan düşmanca davranışları ifade eder. Bir yada birkaç kişi tarafından sistematik olarak bir kişiyi çaresiz ve korumasız bırakmak için yapılır. Mobbing davranışı her gün, haftada bir yada altı ayda bir şekilde

gerçekleşebilir. Bir davranışın mobbing olabilmesi için tekrarlanan bir davranış olması gerekmektedir (Leymann,1996,s.165).

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 eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999'da yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönü ile örgütte şiddet incelenmiş, bu olgunun iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmıştır. Böylece uluslararası boyutta mobbingedikkat çekilmiştir (Mimaroğlu,2008,s.32).

### **1.1.2.Mobbingle İle İlgili Kavramlar**

Einarsen ve arkadaşlarına göre mobbing,daha çok gelişmiş batı ülkelerinde görülen bir dışlama yöntemidir.Psikologlar yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle Fransa,İtalya,Almanya gibi ülkelerde tedavi gördüklerini belirtip,örgüt yönetimleri tarafından mobbinging suç sayılmasına rağmen görmemezlikten geldiği farketmişlerdir (Yıldırım,2008,s.11).

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,s.27).

Leymann, mobbing 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, Leymannmobbing davranışlarını beş ana grup da toplamıştır (Tokat,Cindiloğlu ve Kara,2008,s.32).

1. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırılar
2. Sosyal İlişkilere Saldırılar
3. İtibara Saldırılar



4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırımlar
5. Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırımlar

#### **1.1.2.1.Çalışanın Kendini Göstermesi ve İletişimi Engellenir:**

- Üst tarafından kendini gösterme olanakları kısıtlanır,
- Görüşleri ve fikirleri sürekli ihmal edilir,
- Sürekli sözü kesilir,
- Meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler kendini gösterme olanaklarını kısıtlar,
- Yüzüne bağırlır veya yüksek sesle azarlanır,
- Sağlıklı bir örgütsel iletişimi bir türlü sağlayamaz,
- Yaptığı iş sürekli eleştirilir,
- Kendini sürekli bir çatışmanın içinde bulur,
- Özel yaşamı sürekli eleştirilir,
- Telefonla sürekli rahatsız edilir,
- Sözlü tehditler alır,
- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir,
- İmlar yoluyla ilişki reddedilir.

#### **1.1.2.2.Kişinin Sosyal İlişkilerine Saldırılır:**

- Çevresindeki insanlar onunla konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Meslektaşlarının onunla konuşması yasaklanır,
- Sanki orda değilmiş gibi davranılır,
- Yöneticisine yakın olmakla suçlanır,
- Birilerinin adamı olduğu düşünülür ve dışlanır,
- Kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmez.

#### **1.1.2.3.Kişinin İtibarına Saldırılır:**

- İnsanlar arkasından kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,

- Gülünç durumlara düşürülür,
- Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır,
- Bir özrü ile alay edilir,
- Gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşüyle alay edilir,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,
- Öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır,
- Çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararları sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılması sürekli engellenir,
- Kendini sürekli baskı altında hisseder,
- Alçaltıcı isimlerle anılır,
- Cinsel imalara maruz kalır.

#### **1.1.2.4. Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Konumuna Saldırılır:**

- Onun için hiçbir özel görev yoktur,
- Hak ve özgürlükleri kısıtlanır,
- Verilen işler geri alınır, kendine yeni bir iş bile yaratamaz,
- Atama, terfi ve yönetsel işlemlerde sürekli engellerle karşılaşır,
- Sürdürmesi için size anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılır,
- İşi sürekli değiştirilir,
- İşi sürekli izlenir ve denetlenir,
- Öz güvenini etkileyecek işler verilir,
- İtibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışında işi değiştirilir ve zor işler verilir,
- Çalışma güç ve veriminde düşüş yaşar,
- Mali yük getirecek genel zararlara neden olunur,
- Evine ve örgütüne zarar verilir.

#### **1.1.2.5.Kişinin Sağlığı Tehdit Edilir:**

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar uygulanır,
- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

Mobbing süreci çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen, kimi zaman ise kendiliğinden gelişen bir süreçtir bu süreçtacizde bulunan, kurban ve seyirciler arasında gelişir. Bu süreçte sergilenen davranışların mobbing davranışları olup olmadığı ülkeden ülkeye göre kültürel yapıların farklı olması nedeniyle değişmektedir(Güngör,2008,s.36).

Mobbingörgütlerde yaşanan bireysel ve örgütsel çatışmalardır.Örgütsel nedenler,mağdurun özellikleri,saldırganın özellikleri ve sosyal etkileşim süreci bu davranışlara neden olur (Gökçe,2010,s.19).

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 gereki (Tınaz,2001,s.36).

Mobbing davranışları; planlı, bilinçli ve güdülenmiş olan saldırgan davranışlardır ve çeşitli şekillerde doğrudan yada dolaylı olarak ortaya çıkarlar.Mağdur, mobbingi uygulayan kişi yada kişiler kadar sosyal ve örgütsel faktörler de bu sürecin nedenlerindedir.Zayıf iş örgütlenmesinin olduğu ve liderlik sorunlarının yaşandığı durumlarda daha çok mobbing davranışlarına rastlanmıştır (Gül,2009, s.82).

#### **1.1.3. Mobbing Süreci**

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 görülebilmese 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,2011,s.42).

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

- **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.
- **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.
- **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.
- **Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma:** Mobbing kurbanı yanlış yorumlar sonucu 'zor insan' 'paranoyak kişilik' veya akıl hastası olduğunu düşünmeye başlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbingle ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek için çeşitli merkezlere başvurabilir.
- **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.

#### **1.1.4.Mobbing Sendromu**

Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulayarak kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen ve bireyin sağlığını ciddi olarak etkileyen kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Mobbing sendromu, çeşitli sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır(Davenport,Schwartz ve 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 anlaşılması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve çeşitli hastalıklara hatta intihara, ölüme bile yol açabilmektedir. Mobbing insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar içermektedir. 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).

Mobbinge 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 getiremeyebilir. Mobbingin nedenleri; mağdur kaynaklı, uygulayan kaynaklı veya örgüt kaynaklı olduğu söylenebilir (Gökçe,2010, s.32).

Baltaş'a göre; mobbinge 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) 'e göre 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.

### **1.1.5. Mobbing Mağduru**

Mobbing mağdurunun 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,2010, 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 tarafında 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,2008, s.32).

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 bir örgütün yönetim anlayışının bir parçası da olabilir.

### **1.1.6. Mobbing Nedenleri**

Mobbinge yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında şu faktörlerin anımsanması gerekir (Tınaz,2011, s.45).

- 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,1996, s.56).

İşyerinde mobbing mağdurlarda ciddi hastalık belirtilerine, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olur. Bir örgüte 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 mobbing bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ele almaktadır(Gökçe,2008,s.67).

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. Mobbingemaruz kalan bireyler bu durumdan sosyal, ekonomik, ruhsal ve fiziksel yönden olumsuz etkilenir (Ertürk,2013, s.41).

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,2011,s.65).

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, s.69).

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, s.48). 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 ve LesterShort, 2010,s.97). Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir.

### **1.1.7. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar**

Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Mobbing mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama, henüz geliştirilmiş değildir. Herkes potansiyel bir mobbing mağdurudur (Tınaz, 2006, s.38).

İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik şiddet süreci içerisinde üç tip rol ayırt edilir. Bunlar (Tınaz, 2006, s.42):

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).
- Mobbing mağdurları (kurbanlar).
- Mobbing izleyicileri.

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında mobbing olgusu içindedir. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler.

### **1.1.7.1. Mobbing Uygulayanlar**

Gerçek mobbingciler, hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla uygun değildir. Ancak çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkündür. Tınaz (2006)'a göre en sık rastlanan mobbingci tipleri şunlardır:

- **Narsisist Mobbingciler**

Narsisist mobbingciler, duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyip reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışırlar. Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışırlar.

- **Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler**

Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşırlar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar. Hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler. Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin veya patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur.

- **İki Yüzlü Yılan Mobbingciler**

Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemedikleri için devamlı yeni kötülüklerin peşindedirler. Karşısındakini strese sokmak ve

mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar. Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler.Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Arada bir iyilikler de yaparlar.Başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedeflerine karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. Mobbing mağduruna karşı hiçbir şekilde esnek davranmazlar.

- **Megaloman Mobbingciler**

Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma, kişiliklerinin en önemli özelliklerinden olan megaloman mobbingciler, kendilerine güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtırılar.

- **Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler**

Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veyakötü deneyimler, bu mobbingciler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daimabaşkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur. Yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül vb. sebeplerle harekete geçerek kurban üzerinde şiddete başvurabilir.

### **1.1.7.2.Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)**

Mobbing sarmalının sorgulanması durumunda, genelde tüm olayların sorumlusu olarak mağdurun uyumsuz kişiliğine vurgu yapılır, zorba ya da destekçileri mağduru suçlayan bir tavır takınarak yaşanan olayların sorumluluklarını üzerinden atmaya çalışırlar(Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010,s.83).

Mobbingin en yıkıcı etkisi mağdur üzerinde gerçekleşmektedir. Bir veya birkaçkişinin, başka bir kişi veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen mobbing eylemlerinin bireyler üzerindeki olumsuz etkileri stresten intihara kadar uzanan geniş bir yelpazede görülebilir. Bu nedenle, kişinin en fazla işine mal olacağını düşünmek büyük bir hatadır. Kişinin, fiziksel ve ruhsal olarak da zarar görmesi kaçınılmazdır (Yalım, 2005, s.250).

### **1.1.7.3. Mobbing İzleyicileri**

İzleyici tarafında iki model mevcuttur; pasif izleyiciler ve aktif izleyiciler. Pasifizleyiciler, psikolojik taciz saldırganı ile ilişki içindedirler, ilgisiz görünse bile aslında psikolojik tacizde saldırganın tarafındadır aslında sessiz kaldığında da dolaylı

olarak taraftutmuş sayılır. Aktif izleyiciler ise açıkça saldırganın tarafında yer alır. Aktif izleyiciler,doğrudan doğruya saldırgana destek verdiği için müttefik olarak da adlandırılmaktadır (Güngör, 2008,s. 54).

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciyedestek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder (Tınaz, 2006,s.82).

#### **1.1.8. Mobbingin Dereceleri**

Pek çok işyerinde mobbinge bağlı sağlık sorunlarıyla karşılaşılmasına rağmen bunlar önemsenmemekte, önlemler alınmamakta, iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Oysa mobbinge uğrayanlarda birtakım fiziksel ve ruhsal hastalıklar görüldüğü yapılan birçok çalışma ile gösterilmiştir. Bu kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık,depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, aniden öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden zevkalamama gibi birtakım davranış ve düşünce değişiklikler gözlenmektedir. Mağdurlarda görülen mobbing sürecinin ilk aşamasındaki etkiler genellikle; sık ve nedensiz ağlama,uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve odaklanma güçlüğüdür. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddet iartar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme daha çokmobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir (Gül, 2009, s.98).

Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre,mobbingin dereceleri şu şekilde sıralanmıştır:

- **Birinci Derece Mobbing**

İş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmek şaşırtır ve sıkıntı verir. Bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları olan biteni hoş görebilir. İş ortamına antipatiduymaya ve başka iş aramaya başlarlar. Devamı halinde şu semptomlar görülebilir:

- Ağlama
- Zaman zaman uyku bozuklukları
- Alınganlık
- Konsantrasyon bozukluğu

Aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri etkilemez. Bu durum devam ederse ikinci derecemobbinge dönüşebilir.

- **İkinci Derece Mobbing**

Uzun süre mobbinge maruz kalanlarda şu semptomlar görülebilir:

- Yüksek tansiyon
- Kalıcı uyku bozuklukları
- Mide-bağırsak sorunları
- Konsantrasyon bozuklukları
- Aşırı kilo alma veya verme
- Depresyon
- Alkol ya da ilaç alışkanlığı
- İşyerinden kaçmak sık sık geç kalmak, gitmemek veya hastalık izinleri

Aile ve arkadaşlar bir şeylerin ters gittiğini anlarlar ama karmaşa içindedirler ve işteki zorlukları azımsayabilirler. Tıbbi yardım gerektiği sinyalleri başlar.

- **Üçüncü Derece Mobbing**

Üçüncü derece mobbingde insanlar iş yapamaz hale gelir. İşe korku, dehşet veya tiksinti ile giderler. O kadar etkilenmişlerdir ki işyerinde duramazlar. Aşağıdaki fizikselveya psikolojik semptomlar oluşur:

- Şiddetli depresyon
- Panik ataklar
- Kalp krizleri
- Diğer ciddi hastalıklar
- Kazalar
- İntihar girişimleri
- Üçüncü kişilere yönelik şiddet

Bunlar aile ve arkadaşlar için uyarı işaretleri olmalıdır. Tıbbi ve psikolojik yardı zorunludur.

### **1.1.9.Mobbingin Etkileri**

#### **1.1.9.1.Mobbingin Bireylere Etkileri**

Mobbingin, birey üzerinde yıkıcı birçok etkisi bulunmaktadır. Hedef seçilen kişi kendini alt üst olmuş, dışlanmış, aşağılanmış ve yüksek stres altında hissetmektedir.Mobbingin çok önemli bir stres etkeni olduğu söylenebilir. Mobbingin neden olduğu stresebağlı olarak bireylerde; uykusuzluk, çeşitli sinir bozukluğu semptomları, melankoli,hissizlik, sosyal fobi, sosyal yalıtım, konsantrasyon bozukluğu, kendini küçümseme ve horgörme, depresyon, umutsuzluk, çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, çalışma gücü ve veriminde düşüş, huzursuzluk gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbingin, şiddetine göre de mağdurun yaşadığı derin yalnızlık ve yalıtılmışlık hissi ile güven ihtiyacı artmaktadır. Duygusal açlığı giderecek ve sosyal destek bulabileceği bir zeminden mahrumkalmak, mağdurda güvensizlik hissi oluşturmaktadır. Hiçlik duygusu, kişisel güveneksikliği, azalan kişisel saygı hissi, depresyon, işte düşük motivasyon, artan kan basıncı ve nabız oranı, işten ayrılma isteği, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir (Ocak, 2008,s.68).

#### **1.1.9.2. Mobbingin Örgütlere Etkileri**

Mobbing, tabandan tavana kadar örgütün bütününü etkiler ve adı konulamayan birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karmaşanın oluşumuna yol açan yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol belirsizliği, sosyal iklimin yetersizliği gibi faktörler mobbing nedeni olan örgütsel faktörlerdir. Önceleri bir veya birkaç kişinin, birine düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. Örgüt içinde iş doyumu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Yetişmiş bireylerin işten ayrılması maliyetlere de yansır. Mobbing sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle izin kullanımında artış olur. Bu maruziyetin örgüte bir başka etkisi de çalışanların tazminat istekleri olabilir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılan ödemeler, maliyetleri arttırır (Gül, 2009,s.72).

Mobbingin örgütlerde ortaya çıkardığı sonuçlardan ilkinin, örgütteki stresli iklim ortamı olduğu söylenebilir. Örgüte egemen olan stres, örgütteki her işgöreni rahatsız edebilmekte, işgörenlerin verimliliğini düşürebilmekte ve işgörenlerin örgüte bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir. Bireylerin tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yöneltmelerinin bir sonucu olarak örgüt içindeki takım çalışmaları da zorlaşmaktadır. Tutar mobbingi kansere benzetmekte ve mobbingin, bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayıldığını düşünmektedir. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilmektedir (Ocak, 2008,s.2010).

Mobbingin yaşandığı örgütlerde, kazanan taraf bulunmamaktadır; fakat ilk kaybeden örgütün kendisi, son kaybeden ise mobbing uygulayan kişiler olmaktadır. Mobbing nedeniyle örgütten, öncelikle mobbingden rahatsızlık duyan nitelikli insanlar ayrılmaktadır ve nitelikli oldukları için herhangi bir örgütte kolayca iş bulabilmektedirler.

Ancak belirli bir yaşın üstündeki iş görenlerin işlerinden ayrılıp yeni bir iş bulma olanakları sınırlı olduğundan, mobbingin ilerleyen sürecinden etkilenmeye devam etmektedirler(Ocak, 2008, s.98).

### **1.1.9.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri**

Uluslararası çalışma örgütüne göre günümüzde işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun mobbing eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanların büyük bir kısmı, %78'ikariyerlerinde en az bir defa mobbing davranışlarına hedef olmuşlardır. Uluslar arası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların %25-50 arasındaki bölümünün mobbing davranışlarıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu oran bazimesleklerde %95'e ulaşmaktadır. Mobbing eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik, sosyal kayıplara da yol açmaktadır.

### **1.1.9.4. Mobbingin Ekonomik Maliyetleri**

Toplumları etkileyecek ekonomik maliyetleri aşağıdaki başlıklar altında toplayabiliriz (Kırel, 2008, s.71-72):

- Uzun süreli hastalıkların, işe gelmeme davranışlarına neden olması
- Hastalıklara bağlı erken emeklilik
- Uzun süreli işsizlik ve sosyal yardımlara bağlı olma
- Erken ve planlanmamış iş gücü kaybı
- Aile ve arkadaş çevresinin üstlendiği ekonomik sorumluluklar

Özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde, işyerlerindeki mobbing

olaylarının arttığı gözlenmektedir. Çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları mobbing ve zorbaca eylemlerle istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikâyetkonusu yapılmamaktadır. Böylece mobbing eylemleri işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma mobbing sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir. Ülkemizde gelişmiş ülkelerdeki gibi mobbinge karşı destek ve iyileştirme merkezleri kurulma aşamasındadır. Psikolojik açıdan yardım istemek toplumumuzda yerleşmemiş olduğundan çoğunlukla bu konuda uzman bir hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile giderildiğini söylemek mümkündür (Gül, 2009, s.101).



## **1.1.10. Mobbingle Başa Çıkma Yolları**

### **1.1.10.1. Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları**

Örgütlerde yaşanan mobbingin, bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle mobbingle mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır. Mağdurların başlarına gelen bu olaya sessiz kalmamaları gerekmektedir. Arpacıoğlu, mobbinge maruz kalan kişilerin mutlaka eyleme geçmeleri gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmeleri gerektiğini ifade etmiştir ve mobbinge uğrayanlara yapmaları gerekenleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Ocak, 2008, s.82):

- Tacizciyi ikaz ederek, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Tacizciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikayet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikayetlerini bildirmek.
- Eğer psikolojik şiddetin katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

### **1.1.10.2. Mobbingle Örgütsel Başa Çıkma Yolları**

Mobbingi önlemek, mobbing ile mücadele etmek yönetimin en önemli sorumluluklarından biridir. Doğru seçilen bir yöntem ile mobbingin üstesinden gelmek mümkün olabilmektedir. Mobbing örgütlerde, yeni bir olgu olmamakla birlikte, örgütün yaşanan probleme bir isim koyması bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahiptir. Örgütteki üst yönetimin, durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi, zaman geçirmeden durduracak çözüm süreçlerini başlatacak yeterlikte olması gerekmektedir. Örgüt yönetiminin, mobbing sendromunu önleyebilmesi için uyulması gereken on iki ilke önerilmiştir (Ocak, 2008, s.63):

- Örgütün amaçlarını ve işgörenlere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt, bütün işgörenlere aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.

- Örgütün yapısında, açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- Örgütün iş tanımları, görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- Örgütün personel politikaları, beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
- İşgörenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İşgörenlerin mobbing sürecinin ilkelertilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
- 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 zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
- İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün işgörenler için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
- Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim içindürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacıların arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.
- Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
- Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözümlenip çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların 'mobbing'e dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
- Örgütte, işgörelere yardım programı olmalıdır.

### **1.1.10.3. Eğitimcilerin Mobbinge Başa Çıkma Yolları**

Gökçe (2008.s. 68-69)'ye göre eğitimciler mobbinge başa çıkmada üç yöntem kullanmaktadırlar:

### **1. Bağlılığı devam ettirme**

- Rapor alma
- Soruna neden olan kişileri üst makama şikayet etme
- Saldırđanlara fiziksel karşılık verme
- Saldırđanları dava etme
- Sevk alma
- Saldırđanlarla mücadele etme
- Psikolojik yardım isteme
- Mesleği bırakma
- Görev yerini (okulu) değiştirme
- Benzeri yöntemleri kullanarak dişe diş mücadeleye başlama
- Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışma

### **2. Seslendirme/ Örgütü terk etme**

- Dışarıdaki birinin gücünden yararlanarak yönetime baskı yapma
- “Daha kötüşü de olabilirdi” diye düşünerek kendini avutma.
- Yaşamın güçlükleriyle baş etmeyi kolaylaştıracadığını düşünerek yapılan davranışları kanıksama

- Siyasi grupları kullanarak baskı yapma
- Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden çözümlenmesini bekleme
- Yapılanların bir gün unutulacadığını düşünerek olanları unutmaya çalışma
- Kendini suçlayarak bunu hakettiğini düşünme

### **3. Gözardı etme**

- Yetenekli olduğu alanda kendisini geliştirmeye
- İş dışında farklı ilgiler edinme
- Yıldırıcı davrananlarla karşılaşmamaya özen gösterme

- Sorunu göz ardı ederek işine devam etme.

## **1.6.Mobbinge Karşı Önlemler ve Yapılması Gerekenler**

Cassitto (2003)'ya göre, olası bir mobbing tehlikesine karşı alınabilecek en önemli önlem yönetici ve çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesidir. Mobbing üzerine yapılacak bilgilendirme ve eğitim sonucunda:

- Çalışanlar mobbing konusunda bilgi sahibi olmakta
- Yönetim çatışma yönetimi konusunda eğitilmiş olmakta
- Mobbingin farkına varılması yönünde çalışmalar yürütülebilmekte
- Mobbing karşıtı politikalar geliştirilebilmektedir.

Mobbing bir kez başladıktan sonra zamanında ve etkin bir şekilde ölçülmezse kontrol edilmesi zorlaşmaktadır. Mobbingin varlığına dair ölçüm yapmada, çalışanlarla sürekli iletişim halinde bulunan amirlere büyük görev düşmektedir (Leymann, 1996, s.108).

İşletmede mobbingin varlığı tespit edildiğinde işletme dışından bir uzman tutulması makul bir çözüm yoludur. Uzman, kendini mobbing mağduru gören kişiler ile tek tekgörüşmelidir. Bu görüşmelerde kişilerin mobbinge maruz kalsalar da bunu inkar etmeyeyönelik tutumları problemleri belirlemeyi daha da zorlaştırmaktadır. Bu durumda uzmanın inkarı engelleyici bir yaklaşım içinde olması sorunun ortaya çıkarılmasında önemlidir(Cassitto, 2003, s.52).

Çalışanlarda görülen devamsızlık, işe geç kalma, verimlilik düşüşü, örgüt içi huzursuzluk ve işi sabote etme gibi örgütsel performansa ilişkin sonuçlar görüldüğünde işletmelerde mobbingin var olup olmadığı araştırılmalıdır. Mobbingin varlığına yönelik semptomlar görüldüğünde farklı durumlardaki mobbing mağdurlarının bir araya toplanması ve birbirlerinin deneyimlerini paylaşmaları sorunun çözülmesi yönünde bir yöntemdir. Mobbing mağdurlarının mobbinge maruz kalmalarının sorumlularının kendileri olmadığını anlamaları ya da kendi davranışlarında hatagörüyorlarsa bunları değiştirme yönünde adım atmaları böylelikle mümkün olabilecektir(Cassitto, 2003, s.65).

Eğer çalışılan kurumlarda psikolojik baskının korku ve acıları yaşıyorsa kişi ne gibi yasal haklarının olduğunu bilmeli ve ona göre hareket etmelidir. İşyerlerinde psikolojik baskı ve bunun kurban üzerindeki ciddi etkileri henüz yeterli derece anlaşılmadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazlabir yasal adım olmadığını düşünmektedir (Ceylan, 2005,s.63).

Şiddete maruz kalan kurban ne yapacağını bilmeli ve bunun doğrultusunda hareket etmelidir.

İlk olarak mağdur güvenilir bir yardım almalıdır. Güvenilir bir danışman bulmalıdır. Bu danışman mağdurun güvendiği biri olmalı fakat mağdurun çalıştığı kurumla bağlantısı olmamalıdır. Örneğin, mağdur A üniversitesinde görevli ise danışman B üniversitesinden olmalı, yani işyerleri farklı fakat sektör aynı olmalıdır.

Diğer adım ise mağdurun kurum içinden güvenilir birini bulmasıdır. Çevresini güvenilir kişilerle kuşatan bir çalışan büyük bir ihtimalle tekrar benzer bir mobbinge karşılaşmaz.

Mağdur başına gelen bu talihsiz olayı paylaşırken çok dikkatli olmalıdır. Her şeyi herkese anlatmamalıdır. Detaylarla birlikte olayın tamamını sadece güvenilir kişilerle paylaşmalıdır.

Mağdur kendini asla sigara ve alkol gibi bağımlılık yaratan zararlı maddelere vermemelidir. Böylebir durumda tam aksine çok daha fazla kontrollü olmalıdır (Keim ve McDermott, 2010, s.48).

Mobbingi engellemek için genel olarak kişisel değerler, tutumlar, sözlü ifadeler ve başkalarıyla etkileşim yollarında büyük bir kişisel gelişime ulaşılmalıdır. Böyle büyükçaplı bir kültürel değişim uzun dönemli bir süreçtir. Bu süreçte mobbinge karşı farkındalığı arttırmak, kişisel bakış açısını canlandırmak, örgüt içinde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri güçlendirmek, çalışanların sosyal konumunu iyileştirmek ve ahlaki standartlarını yükseltmek gerekmektedir. Böylelikle mobbingden doğan yakınmaların önüne geçilebilecektir (Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2006,s.106).

Uzun vadede mobbinge başa çıkmak için yapılacaklar belirlenip planlanmalıdır. Böylelikle hem çalışanlar hem de örgütlerin olası bir mobbing durumunda zararı en aza indirilmiş olur. Literatürde kurum içinde görülen şiddetin çözümlerine yönelik birçok

araştırmavardır. Tavsiye edilen en önemli çözüm yollarında biri de kanun koymaktır ve kanuniyoldan yaşanan olumsuzluğu düzeltmektir. Avustralya’da cinsel ayrımcılık, sağlık veya güvenlik ile ilgili şiddet yasaları oldukça güçlüdür, bunun sonucunda burada şiddet davranışları oldukça az görülmektedir. Şiddete karşı kanun koymanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan ilki sınırlandırılan çalışan davranışlarının cesaretsizleşmesidir. İkinciolarak çalışma ortamında düşmanlık görülebilir. Üçüncü sınırlılık ise olayın saptırılmasıdır.Kurumdaki şiddete yönelinmesi gerekirken cezalandırma sonucu dikkat,olaydan ziyade olayı gerçekleştiren kişiye kayabilir (Sheehan, 2004, s.156).

Diğer bir çözüm önerisi yüzleştirme yoludur. Suçlu ile kurban yüzleştirilmelidir ve bu kişilere davranışları konusunda bir şans daha verilmelidir. İşyerindeki her tür şiddet ile ilgili ekonomik tedbirler geliştirilmelidir. İşyerindeki mobbingden zarar gören sadece çalışanın kendisi değil onunla birlikte kişinin yakınları da bu olayda dolaylı olarak zarargörürler. Bu mobbingin gizli etkisidir. Ayrıca, bireysel gelişim çalışmaları da geliştirilmelidir. Çözüm, mevcut durumu değiştirmeye bağlıdır. Bu tür değişimlerin amacı toplumu geliştirmeye yönelik olmalıdır. Mobbing olaylarında ne olduğuna dair kafa yormaktansa bu konuda nelerin yapılabileceğine kafa yorulması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun sonucunda ortaya çıkan çalışan davranışlarını daha ılımlı hale getirme mobbinge karşı bir strateji olarak ele alınmıştır. Üzerinde çalışılan konuları iletişim, sorunlarının çözümü, kişiler arası ilişki, liderlik, etkileşim, stres yönetimi ve takım çalışması şeklinde sayabiliriz. Bunlara ayrıca kişisel uzmanlığı ve duygusal zekâyı da ekleyebiliriz (Sheehan,2004,s.122).

### **1.7. Mobbingin Yaygınlığı**

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre günümüzde işyerlerinde karşılaşılan en önemlisorum mobbing eylemleridir. Kuzey Afrika’da çalışanların çok büyük bir kısmı yüzde 78,kariyerlerinde en az bir defa mobbing davranışlarına hedef olmuştur. Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların yüzde 25-50 arasındaki bölümünün mobbing davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95’e ulaşmaktadır. Bunların yüzde 20’si ise son altı ve 12 ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin yüzde 54’ü, yani yaklaşık 14 milyon kişi çalışma hayatlarında en az bir

kere zorbalığa maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu, durumun giderek iyileşeceğine daha da kötüleştigi görüşünü taşımaktadır. Alman hükümetinin hazırlattığı ilk mobbing raporuna göre, çalışanların yüzde 11'i mobbing mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Mobbing eylemleri, mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya'da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir. Ülkemizde de işyerinde gördükleri baskı sonucu sağlıkları bozulan hastalar üzerinde inceleme yapan Samancı, hastalarının çoğunu kadınları oluşturduğunu belirtmektedir.

( [www.sosyalhizmetuzmani.org](http://www.sosyalhizmetuzmani.org)).

Mobbing süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan mobbing eylemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna dağıtmemektedir. Ülkemiz çalışanları yönünden durum biraz daha zordur. Psikolojik açıdan yardım isteme konusu Türk toplumu için henüz çok yeni bir anlayış olduğundan çoğunlukla bu konuda hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile giderildiğini söylemek mümkündür. Batlaş, mobbing olgusunun Türk kültüründe, aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerindeki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir.

İşyerinde mobbing eylemlerine maruz kalan hastaları inceleyen Samancı ise işyerinde yaşanan sıkıntıların aile ilişkilerine de yansıdığına dikkat çekmektedir. Bu koşullardayken aile ilişkilerinin bozulduğu bir ortamda mağdur, aile desteğinde de mahrum hale gelir. Batlaş'ın görüşü ülkemiz koşullarında her zaman doğrulanmamaktadır. Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi "mobbinge karşı destek ve rehabilitasyon" merkezleri bulunmamaktadır. Bu nedenle mobbing sürecinin mağdur ettiği ailesi olmayan bireylerin aile desteği de alamayacağı düşünüldüğünde, durum bu mağdurlar yönünden de oldukça zor bir süreçtir ([www.sosyalhizmetuzmani.org](http://www.sosyalhizmetuzmani.org)).

Türkiye'de ise işyerinde zorbalık, mobbing amaçlı duygusal taciz konusunun yaygın olduğu, bu olgunun da tıpkı cinsel taciz gibi konuşulması, kurumların ve

devletininsanlara sahip çıkması gerektiği bildiriliyor. Uzmanların belirttiğine göre, Türkiye'deçalışanların yaklaşık yüzde 35'i, iş hayatında bireysel veya çete halindeki zorbalığa maruzkılıyor. Mobbing amaçlı duygusal taciz mağduru kişi, başka bir yere gitme imkânı yoksa oış yerinden hasta olup duygusal dengesi tamamen bozulmuş olarak ayrılıyor. 'Günah keçisi'olarak seçilenlerin ortak özelliği ise "İçe dönük, iş odaklı, işini çok önemseyen, yüksekdeğer sahibi kişiler" olmalarıdır. Arpacıoğlu, genellikle zorbalık yapan kişilerin yüzde81'inin mağdurun üstü, yüzde 14'dünün eşiti veya çalışma arkadaşı, yüzde 5'inin astı olduğunu belirtirken, kurbanların ise yüzde 77'sinin kadın olduğunu bildiriyor.Araştırmaların, erkeklerin yüzde 69 oranında kadınlara, kadınların ise yüzde 84 oranında kadınlara zorbalık yaptığını ortaya koyduğunu kaydeden Arpacıoğlu, "Yani kadının dişierkeğe değil, kadına geçiyor, erkekle uğraşamıyorlar. Oysa erkeğin dişii kadına hep geçiyorzaten. Dolayısıyla bunlar çok önemli istatistiklerdir." diyor.(www.genbilm.com).

#### 1.8.Mobbingin Türk İş Hukuku'ndaki Yeri ve Önemi

Günümüz mevcut ceza kanununda "psikolojik şiddet", "mobbing", "işyerinde duygusal saldırı" gibi konuları içermediği halde Çobanoğlu'nun 2005'te yayımlanan "İşYerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri" isimli kitabında ilgili yasahükümlerini fazla ayrıntıya girmeden dikkatlerimize sunmuştur (Özen, 2009, s.65).

TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolunur."

TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyadekimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetinedokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasınamahkum olur."

TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetinetarruz eyleser üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkum olur."



TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi su istimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başkasuretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üçseneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saikveya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasındalüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerineitaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."

Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."Yürürlükte olan bu maddeler günümüzün karmaşık işyeri sorunlarına tam olarak cevapverecek nitelikte görülmemektedir İşçi ve işveren sendikalarımıza, Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza, Adalet Bakanlığımıza, Meclisimize ve akademisyenlerimize ülkemizin şartlarını da göz önünde bulunduran bir anlayışla yeni bir yasa hazırlığına başlamaksorumluluğu düşmektedir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, yeni olmasına rağmen işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir. Yasahükmüne açıklık getiren ne 9 Aralık 2003 tarihli "İş Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliği" nede 7 Nisan 2004 tarihli "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te işçilerin karşılaşabilecekleri mesleki psikolojik rahatsızlıklardan, bunların önlemlerinden ya da bu konuda işverenlerin sorumluluğundan bahsedilmemektedir. Bunun yanında İş Kanunu'nun 24. maddesinde, cinsel tacize maruzkalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkını tanıırken aynıKanun'un 25. maddesi, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemeksizin işverence haklı nedenle feshini düzenlemektedir. Yine, CezaKanunu'nun 105. maddesi de bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz edenler hakkında,hapis veya adli para cezası öngörmektedir. Pek çok işyerinde "mobbing"e bağlı problemlerle karşılaşılmasına rağmen bunlar, bir hastalık olarak görülmemekte, önlemler alınmamakta veya iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Amaç, "mobbing" konusunda bilinçli bir toplum yaratabilmek olmalıdır. Bu amaçla gerek yargı gerekse dekanun koyucunun gözünde, bu olgunun iyi anlaşılması ve mevcut olaylara bu gözle debakılabilecek bir yetkinliğe ulaşılmas gerekmektedir ([www.sosyalhizmetuzmani.org](http://www.sosyalhizmetuzmani.org)).

Hukukumuzda hiç şüphesiz bir dava açılabilmenin çeşitli koşullar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları dava ehliyetinin olması, husumetin bulunması ve aslında bu bağlamdayazılı olarak düzenlenmemiş olsa da beklenen menfaat bakımından dava konusunun hukuken düzenlenmiş olmasıdır. Hukuk sistemimiz, Kıta Avrupası Hukuk Sistemini benimsemiş olduğundan herhangi bir uyuşmazlık halinde yazılı kurallara göre bu uyuşmazlığın çözümlenmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Mobbing konusunda ise halihazırda gerek iş hukukumuzda gerekse yukarıda belirttiğimiz çerçevede diğer hukuk dallarında “mobbing”in hukuki sonuçları düzenlenmiş olmadığından bu şekilde mağdur olan bireyin de zihninde tanımlanmış olduğu gibi bir “mobbing davası” açması mümkündür. Bu noktadan hareketle özellikle mobbingin iyi tanımlanması ve her somut olayda mevcut eylem ve/veya işlemlerin hukuka uygunluğunun denetlenmesi ve buna bağlı düzenlemelerin uygulanma şartlarının aranması gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki üst-üst ilişkilerinde bireylerin birbirlerinden hoşlanmaması veya birbirlerine karşı ilgisiz tavırları her ne kadar kimi zamanlar mobbing amacını taşısa da bu tür durumlar hukukun sonuç bağlamadığı olaylardır. Bu açıdan mobbing ile hukuki mücadelenin, gerek mevzuatımızdaki eksiklikler, gerekse sorunun soyut ve göreceli olgusu itibari ile hukuk destekten geçtiğini gözardı etmemek ve bu sorunla basında yer alan bilgilerle sınırlı kalmaksızın mücadele etmek gerekmektedir (www.mobbingturkiye.net).

## **1.9. Mobbing İle İlgili Araştırmalar**

Amerika ve Avrupa’da mobbing ile ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına karşın ülkemizde mobbing, yeni bir konu sayılmakta. Türkiye’de ve Yurt dışında yapılmış olan araştırmalar aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

### **1.1.14.1. Konuyla İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar**

Eğitim alanında yapılan araştırmalardan ulaşılabilenler aşağıda yer almaktadır. HRM (Human Resources Management) tarafından Türkiye’de internet üzerinden yapılan bir araştırmada, katılanların yüzde 81’i işyerinde mobbing içeren zorba davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılanların yüzde 18’i sadece birkaç kez mobbinge maruz kaldığını, yüzde 2’si hiç mobbinge maruz kalmadığını belirtirken mobbing davranışlarının % 70 oranından yöneticiler tarafından,

% 25 oranında aynı statüye sahip iş arkadaşları tarafından, % 3 oranında astlar tarafından % 1 oranında da diğerleri tarafından uygulandığını tespit edilmiştir. Bu araştırmayla ulaşılan bilgilere göre mobbinge uğrayan çalışanların % 27'si istifa etmiş, % 25'i görmezden gelerek işe devam etmiş, % 17'si işten atılmış, % 17'si ise durumu üst yönetime ya da insan kaynakları yetkilisine bildirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre en fazla uygulanan mobbing davranışları şu şekildedir: Olmayan hatalar çıkarma (% 16), Ters bakış (% 9), Toplantıda aşağılama (% 6), Tecrit etme (% 14), Duygu ve ruh halinde iniş ve çıkışlar (% 6), Kendisinin bile uymadığı saçma kuralları koyma (% 13), Başarılı işleri açıkça yok sayma (% 9), Sertçe eleştirme (% 5) (<http://www.mobbingturkiye.net>).

Ertürk (2005: 1)'ün 347 ilköğretim okulu öğretmeni ve yöneticisinin görüşlerinden faydalanarak yaptığı araştırmaya göre, okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinde en çok rol oynayan değişkenlerin cinsiyet, görev ve yaş olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamındaki en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. İlköğretim okullarında yaşanan mobbingin yüzde 75'i erkekler tarafından uygulanmaktadır. Meydana gelen bu eylemlerin yüzde 60'a yakınının üst statüde görev yapan bir çalışanın, kendi emrinde çalışan birine yönelik aşağı doğru mobbing olduğu saptanmıştır. Ayrıca mobbinge başvurma sıklığının, ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin kıdemlerinin artması ile doğru orantılı olduğu elde edilen sonuçlar arasında yer alır.

Bulut (2007)'un, ortaöğretim okullarında çalışan 396 öğretmenin görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin daha çok yaşam kalitesine dönük mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Ortaöğretim kurumlarında erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, 25 yaş altı çalışanlarla kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, özel okullarda görev yapanların, sosyo-ekonomik düzeylerini düşük algılayanların ve lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı araştırmadan elde edilen diğer bulgular arasında yer almıştır. Ülkemizde yapılan araştırma sonuçlarına göre de eğitim kurumlarında ve diğer sektörlerde mobbingin yaşandığı, bu konunun gittikçe daha fazla önem kazandığı görülmektedir.

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 yıldırmanıneden olduğunun düşünülmesi iki nedene bağlanabilir. Bunlardan biri,mağdurun gerçekten çevresinde yıldırmaı tetikleyecek derecede olumsuzözellikler taşımasıdır. Diğeri de mağdurun bulunduğu çevreye göre, rahatsızlıkverecek 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 yıldırmaı maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna göre, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yaklaşık her iki kadın öğretmenden biri yıldırmaı maruz kalmaktadır.Kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%43,7) en az haftada bir kez yıldırmaı maruz kaldıklarını, büyük bir çoğunluğu (yaklaşık %77,8) ise maruz kaldıkları yıldırmanın altı aydan daha uzun bir süre sürdüğünü bildirmiştir. Ayrıca yıldırmaı maruz kalan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun bir defadan fazla (%72,6) yıldırmaı tecrübe etmiş oldukları da tespit edilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda İmam Hatip Liselerinde mobbing ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

#### **1.1.14.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Mobbing, Avrupa ve Amerika başta olmak üzere yurt dışında birçok araştırmaya konu olmuştur.Hubert ve Veldhoven (2001: 422) 1995- 1999 yılları arasında Hollandaİstatistik Bürosu tarafından belirlenen 11 farklı sektörde çalışan toplam 66 764 çalışanüzerinde yaptıkları çalışmada hoş olmayan ve saldırgan davranışların sık görüldüğü sektörlerde, mobbingin daha fazla görüleceği görüşünden hareketle bu sektörleri belirlemişlerdir. Mobbing içeren davranışların en çok sanayi sektöründe, eğitim alanında,belediyelerde, kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığı

sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma, mobbingin yüzde 37.3'ünün eğitim sektöründeki çalışanlar arasında yaşandığını ortaya koymuştur. Finlandiya'da Einarsen ve Skogstad (1996: 196) tarafından çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, sanayi sektöründe çalışanlarda, grafikerlerde, otel ve restoran çalışanlarında mobbing eylemlerine daha sık rastlanmaktadır. Aynı çalışmaya göre yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha çok mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenin ise yaşlı çalışanların, gençlere göre yeni bir iş bulmak için daha az şansa sahip olmasına bağlanmışlardır. Yaşlı çalışanlar, mobbinge maruz kaldıklarında kendilerini daha az savunabilmektedirler.

Heinz Leymann (1996: 175)'in, İsveç'te yaptığı bir araştırmada özel sektöre kıyasla kamu sektöründe mobbing olaylarına daha çok rastlanmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların yüzde 45'i, kadın çalışanlarınsa yüzde 55'i mobbinge maruz kalmıştır. Erkek çalışanların yüzde 76'sı, kadınların yüzde 3'ü hemcinsleri tarafından mobbinge uğramıştır. Hem erkek hem de bayanlar tarafından mobbinge maruz kalanların oranı ise yüzde 21'dir. Araştırmanın sonuçlarına göre, tüm çalışanların bir kişiye mobbing uygulamasının yaygın olmadığı görülmüştür. Mağdurların üçte birinin sadece bir kişinin saldırısına, yüzde 40'tan biraz fazlasının da ortalama iki-dört kişinin saldırılarına maruz kaldığı görülmüştür. Mobbinge uğrayarak psikiyatri kliniklerine başvuranların çoğunluğu okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalışmaktadır. 21-40 yaş arasındaki çalışanların 41 yaş ve üstündekiler göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı bu araştırmadan elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Ayrıca aynı araştırmaya göre, eğitim sektöründe mobbing olaylarına daha sık rastlanmaktadır.

Namie (2000; Akt: Tutar, 2004: 64-66)'nin Amerika'da internet üzerinden 1335 kişiyle yaptığı araştırmaya göre, çalışanların yüzde 16'sı mobbing mağdurudur. Ulaşılan diğer sonuçlara göre, mobbing uygulayanların yüzde 81'inin patron ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu, mobbing mağduru çalışanların yüzde 30.8'inin işlerini veya işyerlerini değiştirdiği yüzde 25'inin istifa ettiği, yüzde 14.8'inin ise işten atıldığı görülmüştür. Araştırmada, katılanların yüzde 41'inin mobbinge uğramaları dolayısıyla depresyon yaşamakta olduğu gözlemlenmiş ve katılanlar kaygı, gerilim, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu sebebiyle işlerinde verimli olamadıklarını ifade etmişlerdir. Cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçlar, kadınların yüzde

31'inin, erkeklerin ise yüzde 21'nin mobbing sebebiyle travma sonrası stres bozukluğu yaşadıklarını göstermiştir. Kadınlar, geçirdikleri zamanın yüzde 84'ünde mobbing baskısını üzerlerinde hissettiklerini, yüzde 82'sinin de kendi istekleriyle ya da istem dışı bir şekilde işlerini kayb ettikleri yine araştırma ile ortaya konan sonuçlardandır.

Namie'nin araştırma sonuçlarına göre, mobbinge maruz kalan kişilerde bazı ortak nedenler ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre mobbing eylemleri; % 58 oranında mobbinge hedef olan kişinin boyun eğmeyi reddetmesi ve kontrole direnç göstermesinden, % 56 oranında hedef kişinin, iş konusunda saldırgandan daha üstün niteliklere sahip olmasından kaynaklanan çekememezlikten, %49 oranında hedef kişinin sosyal yeteneklerinden, olumlu tavırlarından ve işyerindeki kişiler tarafından sevilmesinden, %46 oranında kurbanın, kurum içinde yanlış giden durumları, otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanmasından kaynaklanmaktadır.

Amerika'da internet üzerinden yapılan bir başka araştırmaya göre işyerlerinde en fazla karşılaşılan on mobbing davranışı aşağıdaki gibidir (Namie, 2000; Akt: Çobanoğlu, 2005: 88): yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma, kişiye mantıksız görevler verilmesi, yeteneğinin eleştirilmesi, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme, görevi kaybettirileceğine ilişkin tehditler ve küçük düşürülmedir.

### **1.1.15. Mobbing ve Öğretmenler**

Özellikle öğretmenler, okullarda etkisinde kaldıkları yoğun stres sebebiyle ruhsal sağlık bozuklukları ve yasamlarının olumsuz etkilenmesi gibi istenmeyen durumlarla karşılaşmaktadır. Benzer şekilde, Hubert ve Veldhoven (2001, 422)'nin yıldırmanın yaygın olarak görüldüğü sektörleri incelediği araştırmasında, eğitim örgütleri yıldırma olgusuna yatkın örgütler arasında ilksiralarda yer almaktadır. Geniş bir sosyal çevre içinde farklı kişilerle yüz yüze iletişim kurmak durumunda olan, evde ve okulda farklı roller üstlenen öğretmenlerin yıldırma mağduru olmaları bir yönüyle kaçınılmazdır (Gök, Kıvrak, Öztürk, s. 2009, 210).

Bununla birlikte Gök, Kıvrak, Öztürk (2009, s. 246)'e göre, stres yaratan bir faktör olarak öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışları ülkemizde detaylı bir

şekilde incelenmemiştir. “Psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik siddet”, “işyeri zorbalığı” gibi farklı kavramlarla da ifade edilebilen yıldırma davranışı, hem çalışanların ruh sağlığını hem de örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileyen önemli bir sosyal problem olarak dikkat çekmektedir.

Okuldaki çalışma ortamında kendisini rahat hissetmeyen, okul bileşenlerinden biri ya da birkaçı tarafından psikolojik saldırıya uğradığını düşünen öğretmenlerin, yıldırma davranışının ekonomik sonuçları arasında kabul edilen hastalık iznine başvurmak yada isten ayrılmak gibi davranışlara yöneldiği düşünülebilir. Öğretmenin kendi rol ve statüsüne uygun davranış göstermesi, temelde okul içi ve okul dışı öğelerle ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Beklentileri karşılanmayan ve yıldırma eylemine maruz kalan öğretmenin rolünü eniyi şekilde gerçekleştirmesi ve okulla bütünleşmesi bu anlamda güçleşmektedir. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarının engellenmesiyle eğitimin verimliliğinin artacağı düşünülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının incelenmesi nedeniyle araştırma yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

## 1.2. Amaç

Bu araştırma ile İstanbul’un Küçükçekmece ilçesindeki Anadolu İmam Hatip Liselerinde görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

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?

### 1.3. Önem

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 düşünölmektedir. Bu araştırma ile toplanan verilerin, özellikle:

1. Araştırmanın yapıldığı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki İmam Hatip Liselerinde mobbing algısı konusunda genel bir tespitte katkıda bulunacağı ve bu yöndeki farkındalığı artıracağı;
2. Mobbingi engellemeye ışık tutabileceği umulmaktadır.

### 1.4.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.

### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunana toplam dört Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

**Mobbing:**İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK, 2015).



**Anadolu İmam Hatip Lisesi:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, 4 yıllık eğitim-öğretim süresi olan, dini eğitim verilen ortaöğretim kurumu (Wikipedia, 2015).



## BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

### 2.1. 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 olduğugibi tanımlanmaya çalışılır(Karasar,2007, s.107).

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

### 2.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Bu bütün, ortak özellikleri olan canlı ya da cansız her türlü elemanı içerebilir. Örneklem ise belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir (Karasar,2007, s.107).

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Avrupa yakasında Küçükçekmece ilçesinde bulunan dört Anadolu İmam Hatip Lisesinde görev yapan 203 öğretmendir. Bunların okullara göre dağılımı Çizelge 1'deki gibidir:

Çizelge1.Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin Okullara Dağılımı

Okul Adı	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
MarmaraA.İ.H.L	77	61
Toki A.İ.H.L.	46	36
K.ÇekmeceA.İ.H.L	42	29
GüneşparkA.İ.H.L.	38	27
<b>Toplam</b>	<b>203</b>	<b>153</b>

Bu araştırmada örneklem alınmamış evren kendini örneklemiştir. İstanbul ili Kckekmece ilçesinde Anadolu İmam Hatip Lisesi’de görev yapan 203 öğretmenin tamamına ölçek verilmiştir. Marmara A.İ.H.L’de 61 ğretmen, Toki A.İ.H.L’de 36 ğretmen, K.ekmece A.İ.H.L’de 29 ğretmen, Gneşpark A.İ.H.L’de 27 ğretmen olmak üzere toplam 153 ğretmen leği cevaplamıştır.

Araştırmanın güvenilirliği açısından; evrenin çok büyük ve benzer olmadığı durumlarda temsili örneklemenin büyük tutulması gerekmektedir. Alınan rneklemenin yeterli büyüklükte olması halinde, temsili de sağlayacağı kabul edilir. Bu nedenle örneklem sayısı fazla alınmıştır (Karasar, 2009, s.125).

### **2.3. Veriler ve Toplanması**

Araştırmada ğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu (EK-1), mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı leği (EK- 2) uygulanmıştır.

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

Mobbing Algı leği, Güngör (2007) tarafından Leymann’ın Psikolojik Terör izelgesi 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 leğindeki kendini gösterme 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.

## **2.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

Araştırma gerekli verilerin toplanması ile bitmez. Toplanan verilerin araştırma problemine kuramsal ve/veya pratik yönden çözüm önerileri geliştirilmesine olanak sağlayacak şekilde işlenerek çözümlenmesi yorumlanması ve değerlendirilmesi gerekir (Karasar,2007.s.197).

Araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler (kendini gösterme 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 ilişkisel çözümlenmeler yapılmıştır.

Verilerin analizindeSPSS v20 programı kullanılmıştır.

## BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

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

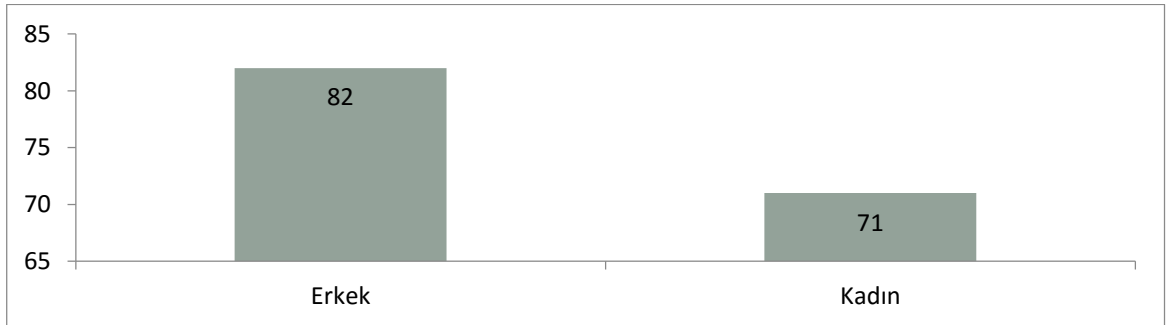
### 3.1. Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

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

Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	82	53,6
Kadın	71	46,4
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 153 öğretmen katılmış, bunların %53,6’sı (82) erkek, %46,4’ü (71) kadındır.



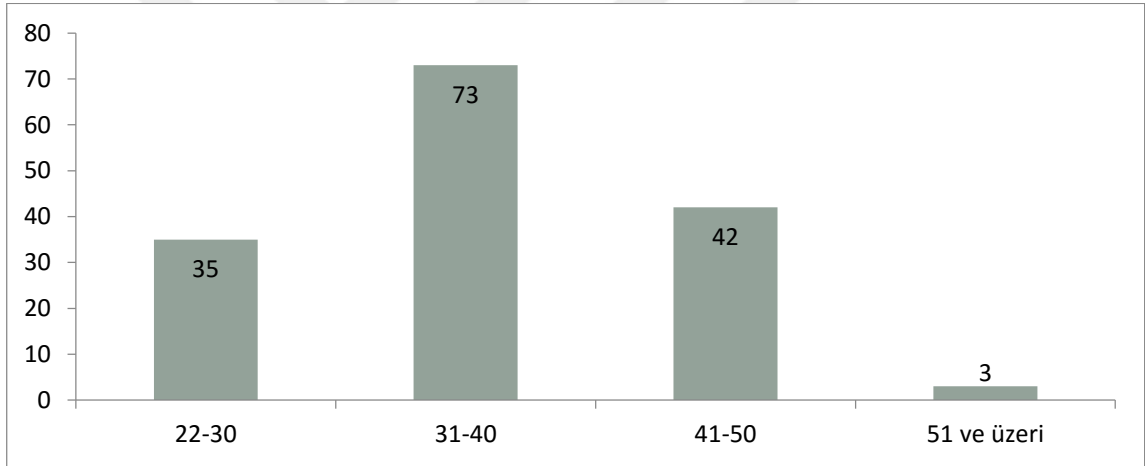
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

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

Çizelge3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	35	22,9
31-40	73	47,7
41-50	42	27,5
51 ve üzeri	3	2,0
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,9’u (35) 22-30 yaş aralığında, %47,7’si (73) 31-40 yaş aralığında, %27,5’i (42) 41-50 yaş aralığında, %2,0’i (3) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



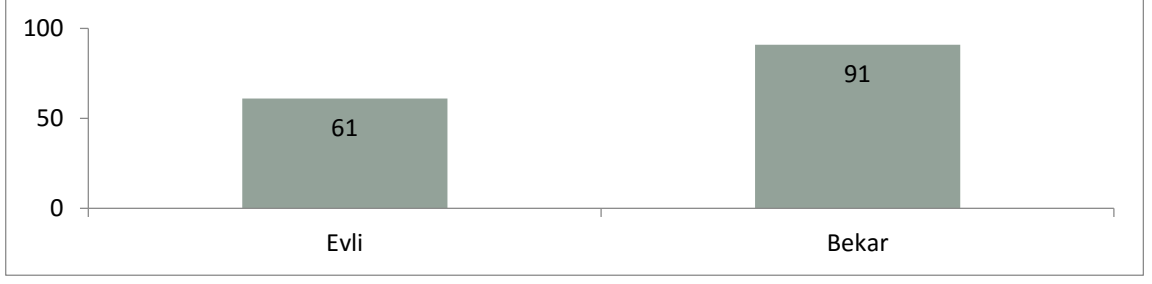
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

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

Çizelge4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	62	40,5
Bekâr	91	59,5
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100</b>

Çizelge 4’egöre araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,5’i (61) evli, %59,5’i (91) bekârdır.



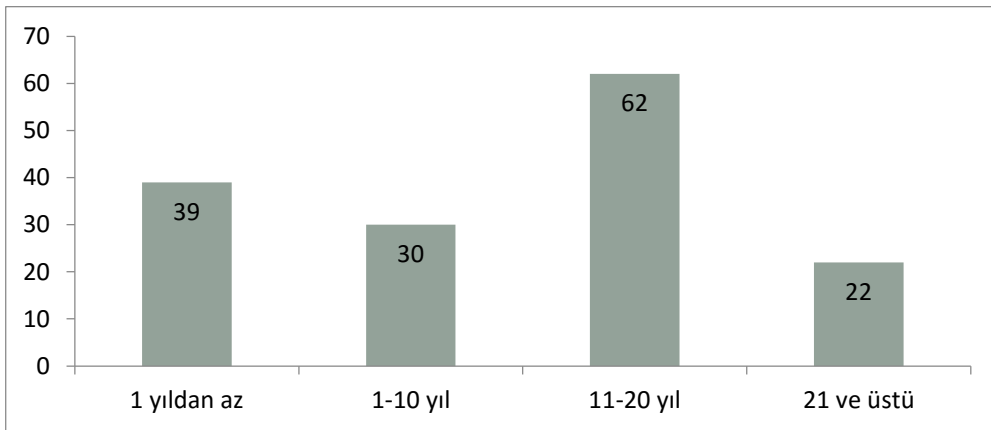
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

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

Çizelge5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	39	25,5
1-10 yıl	30	19,6
11-20 yıl	61	40,5
21 ve üstü	22	14,4
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 5’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %25,5’i (39) 1 yıldan az, %19,6’sı (30) 1-10 yıl, %40,5’i(61) 11-20 yıl, %14,4’ü (22) 21yılve üzeriyıl hizmet süresi bulunmaktadır.



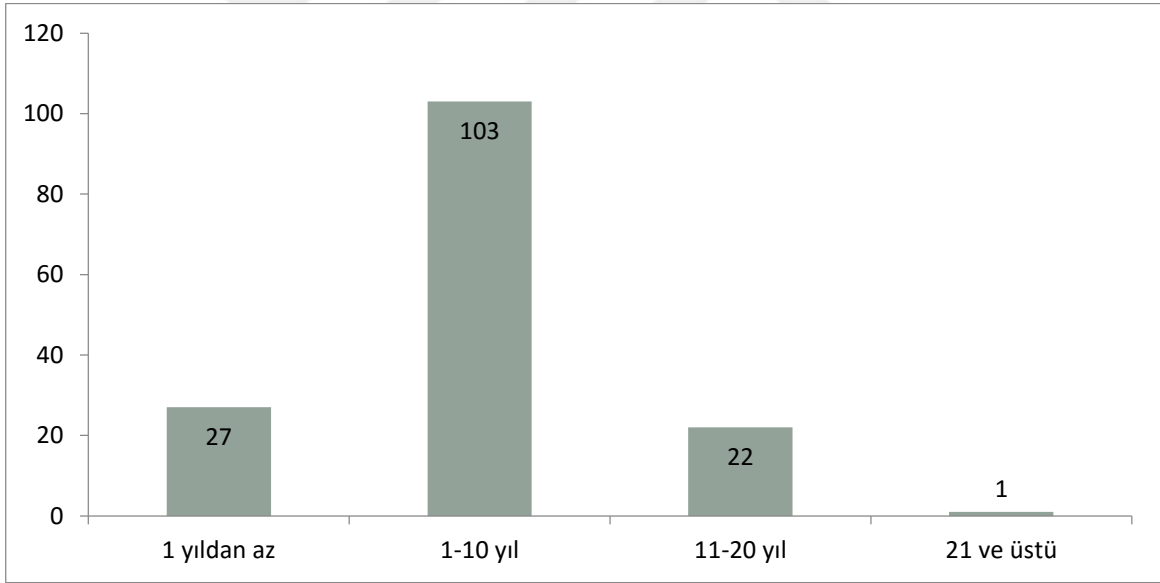
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

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

Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	27	17,6
1-10 yıl	103	67,3
11-20 yıl	22	14,4
21 ve üstü	21	0,7
<b>Toplam</b>	<b>153</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %17,6’sı (27) 1yıldan az, %67,3’ü (103) 1-10 yıl, %14,4’ü (22) 11-20 yıl, %0,7’ si (21)21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Grafiklerden de anlaşılacağı gibi öğretmenlerin çoğunluğunun tecrübeli ve çalıştığı kurumda yeni olmadıkları görülmektedir. Küçükçekmece’deki Anadolu İmam Hatip Liselerinde daha çok erkek öğretmenlerin çalıştığı ve genellikle erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha geç evlenmesinden dolayı bekar öğretmen sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Yine Anadolu İmam Hatip Liselerinin son



yıllarda açılması nedeniyle meslek dersi hocalarının özellikle bayanların azınlıkta olduğu görülmüştür.Çünkü bayan öğretmenler başörtüsü yasağı nedeniyle özel sektörü tercih etmişlerdir.Ancak son zamanlarda derslere başörtüsü ile girebilmeleri nedeniyle devlet okullarında çalışmaya başlamışlardır.Yine 51 ve üzeri yaş aralığında ve hizmet süresi 21 ve üstü öğretmenlerin oranının diğer öğretmenlere oranla daha az olduğu görülmüştür.Bunun nedeni emeklilik hakkını kazanan öğretmenlerin daha fazla çalışmak istememeleri ve emekliye ayrılmalarıdır.



### 3.2. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

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

Çizelge7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Bütündeki
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	Oran
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	17	11	136	89	2,23
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	17	11	136	89	2,23
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	35	23	118	77	4,60
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	60	39	93	61	7,88
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	58	38	95	62	7,62
Birim içi toplantılara alınmıyorum	7	5	146	95	0,92
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	5	3	148	97	0,66
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	29	19	124	81	3,81
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	4	3	149	97	0,53
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	4	3	149	97	0,53
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	2	1	151	99	0,26
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	1	1	152	99	0,13
Çalışma mekânım değiştiriliyor	2	1	151	99	0,26
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	2	1	151	99	0,26
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	10	7	143	93	1,31
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	2	1	151	99	0,26
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	41	27	112	73	5,39
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	36	24	117	76	4,73
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	36	24	117	76	4,73
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	46	30	107	70	6,04
Sık sık azarlanıyorum	27	18	126	82	3,55
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	41	27	112	73	5,39
Arkamdan konuşuluyor	57	37	96	63	7,49
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	27	18	126	82	3,55
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	29	19	124	81	3,81
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	20	13	133	87	2,63
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	51	33	102	67	6,70
Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	62	41	91	59	8,15
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	5	3	148	97	0,66
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	18	12	135	88	2,37

Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	3	2	150	98	0,39
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	2	1	151	99	0,26
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	5	3	148	97	0,66
<b>Toplam</b>	<b>761</b>		<b>4288</b>		<b>100</b>

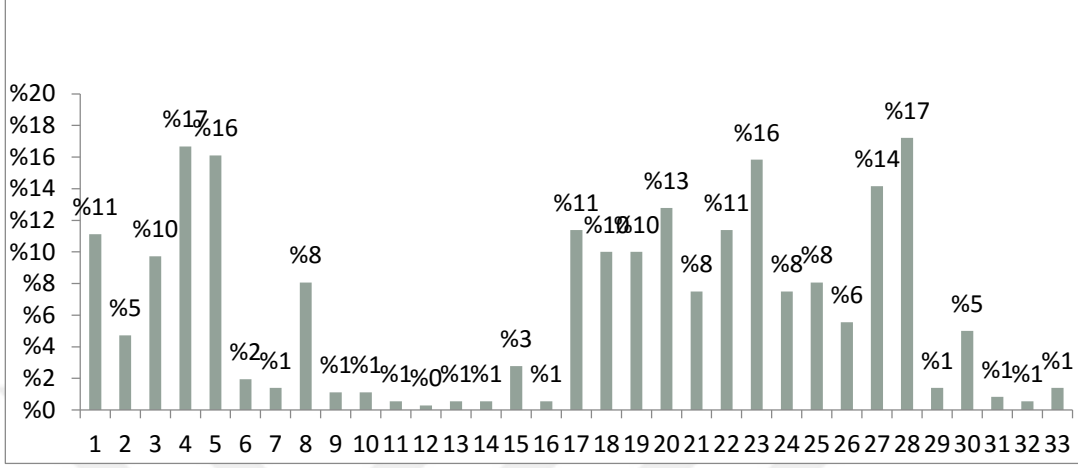
Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %30 ile "Arkamdan konuşuluyor", %25 ile "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor", %24 ile "Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor", %20 ile "Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum" ve yine %20 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışı gelmektedir. En çok maruz kalınan bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise, %1 ile "Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor", %2 ile "Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum", %3 ile "Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum", %3 ile "Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum", %3 ile "Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor" davranışı gelmektedir.

Öğretmenlerin %14'ü hiçbir davranışa maruz kalmadığını belirtmiştir.

### 3.3. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı

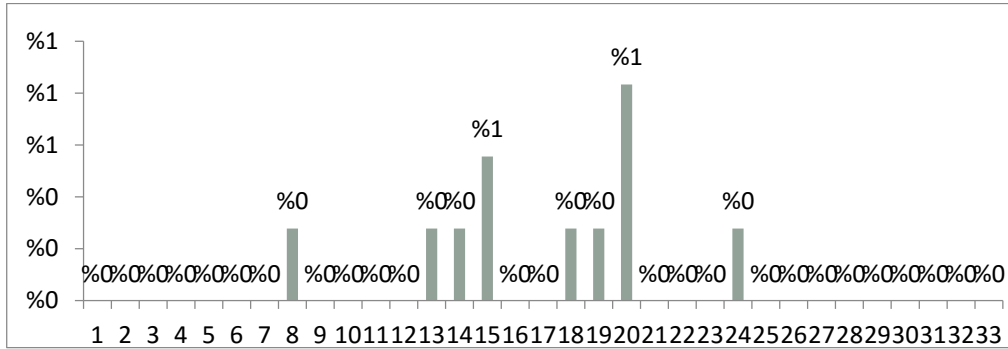
Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.



Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %8,15'si(62) "Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor",%7,88'i (60) "Yaptığım öneriler tartışılmadan red ediliyor", %7,62'si (58), "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor", %7,49'u (57), "Arkamdan konuşuluyor", %6,04'ü (46), "Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor", %5,39'u (41), "Ben yokmuşum gibi davranılıyor", ve "Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor", %4,73'ü (36), "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" ve "İş ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

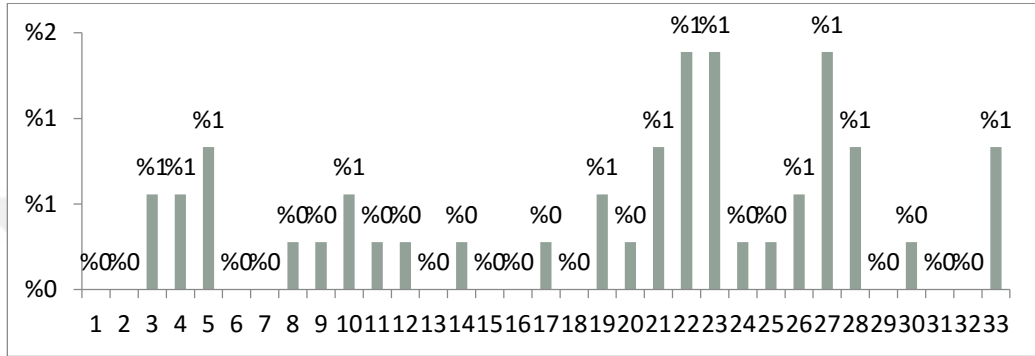
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin %6,04'ü(3) “Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor”, %1,31'si (2) “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

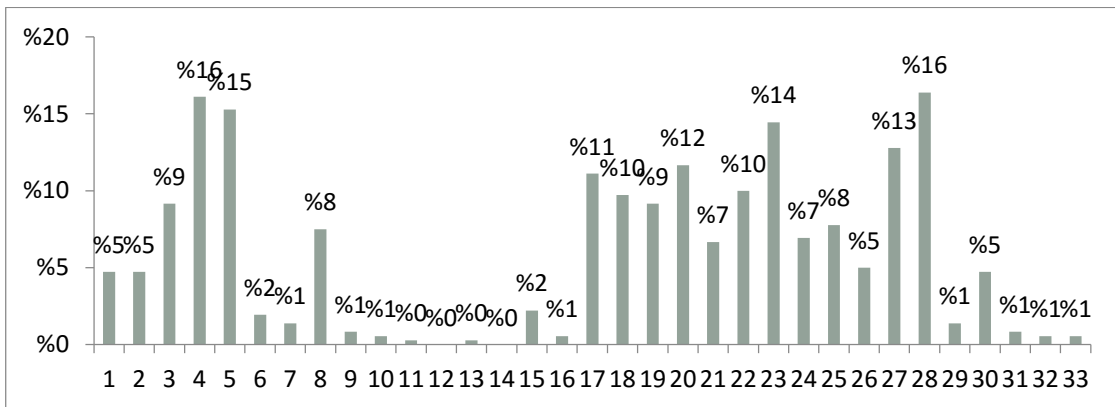
Grafik 8'de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin %5,39'u (5) “Arkamdan konuşuluyor”, %7,49'u (5) “Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor”, %6,70'i (5) “Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” 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 %8,15'i (59) "Kararlarım şüpheleniyor", %7,88'i (58) "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %7,62'si(55)"İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %7,49'u (52) "Arkamdan konuşuluyor" davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

### 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	71	10	14	82	7	9	153	17	11
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	71	7	10	82	10	12	153	17	11
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	71	15	21	82	20	24	153	35	23
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	71	23	32	82	37	45	153	60	39
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	71	23	32	82	35	43	153	58	38
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	71	2	3	82	5	6	153	7	5
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	71	4	6	82	1	1	153	5	3
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	71	13	18	82	16	20	153	29	19
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	71	1	1	82	3	4	153	4	3
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	71	2	3	82	2	2	153	4	3
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	71	1	1	82	1	1	153	2	1
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	71	0	0	82	1	1	153	1	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	71	0	0	82	2	2	153	2	1
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	71	0	0	82	2	2	153	2	1
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	71	6	8	82	4	5	153	10	7

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	71	0	0	82	2	2	153	2	1
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	71	19	27	82	22	27	153	41	27
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	71	23	32	82	13	16	153	36	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	71	18	25	82	18	22	153	36	24
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	71	24	34	82	22	27	153	46	30
21	Sık sık azarlanıyorum	71	15	21	82	12	15	153	27	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	71	25	35	82	16	20	153	41	27
23	Arkamdan konuşuluyor	71	30	42	82	27	33	153	57	37
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	71	15	21	82	12	15	153	27	18
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	71	15	21	82	14	17	153	29	19
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	71	12	17	82	8	10	153	20	13
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	71	28	39	82	23	28	153	51	33
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	71	32	45	82	30	37	153	62	41
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	71	2	3	82	3	4	153	5	3
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	71	6	8	82	12	15	153	18	12
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	71	2	3	82	1	1	153	3	2
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	71	0	0	82	2	2	153	2	1
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	71	3	4	82	2	2	153	5	3
	Toplam		376	530		385	470		761	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %31 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %27 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %23 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %23 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %21 ile 'Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %21 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %20 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %19 ile ‘Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor’ davranışına, %15 ile ‘Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor’ davranışına, %14 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, fiziksel ve duygusal açıdan kadınların erkeklere göre daha zayıf olarak görülmesi, tehdit unsuru oluşturmayacağı düşüncesi ile açıklanabilir.

Çizelge 9’da, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı.

Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
1 Kararlarım şüpheye yaklaşıyor	0	0	3	5	59	95	62
Kadın	0	0	2	6	30	94	32
Erkek	0	0	1	3	29	97	30
2 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	2	3	58	97	60
Kadın	0	0	1	4	22	96	23
Erkek	0	0	1	3	36	97	37
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	3	5	55	95	58
Kadın	0	0	1	4	22	96	23
Erkek	0	0	2	6	33	94	35
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	5	9	52	91	57
Kadın	0	0	2	7	28	93	30



Erkek	0	0	3	11	24	89	27
Toplam	0		26		448		

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; herhangi bir mobbing algısında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, kadın öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir, erkek öğretmenler %89 ayda bir, %11 haftada bir, kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor” davranışına kadın öğretmenler %94 ile ayda bir, %6 ile haftada bir, %2 ile her gün, erkek öğretmenler %97 ayda bir, %3 haftada bir, %7 ve kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına kadın öğretmenler %96 ile ayda bir, %4 ile haftada bir, erkek öğretmenler %97 ayda bir, %3 haftada bir ve kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler %96 ile ayda bir, %4 ile haftada bir, erkek öğretmenler %94 ayda bir, %6 haftada bir ve kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını 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	61	7	11	91	10	11	152	17	11
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	61	8	13	91	9	10	152	17	11
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	61	19	31	91	16	18	152	35	23
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	61	33	54	91	27	30	152	60	39
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	61	29	48	91	29	32	152	58	38
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	61	5	8	91	2	2	152	7	5
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	61	2	3	91	3	3	152	5	3
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	61	16	26	91	13	14	152	29	19
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	61	3	5	91	1	1	152	4	3
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	61	1	2	91	3	3	152	4	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	61	0	0	91	2	2	152	2	1
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	61	1	2	91	0	0	152	1	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	61	1	2	91	1	1	152	2	1
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	61	1	2	91	1	1	152	2	1
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	61	7	11	91	3	3	152	10	7
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	61	2	3	91	0	0	152	2	1
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	61	22	36	91	19	21	152	41	27
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	61	26	43	91	10	11	152	36	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	61	20	33	91	16	18	152	36	24
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	61	29	48	91	17	19	152	46	30

21	Sık sık azarlanıyorum	61	21	34	91	6	7	152	27	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	61	27	44	91	14	15	152	41	27
23	Arkamdan konuşuluyor	61	37	61	91	20	22	152	57	38
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	61	19	31	91	8	9	152	27	18
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	61	19	31	91	10	11	152	29	19
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	61	11	18	91	9	10	152	20	13
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	61	38	62	91	13	14	152	51	34
28	Kararımla şüpheyle yaklaşıyor	61	41	67	91	21	23	152	62	41
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	61	3	5	91	2	2	152	5	3
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	61	13	21	91	5	5	152	18	12
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	61	1	2	91	2	2	152	3	2
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyor	61	1	2	91	1	1	152	2	1
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	61	4	7	91	1	1	152	5	3
	Toplam		467	766		294	323		761	

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %67 "Kararımla şüpheyle yaklaşıyor", %62 "Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor " %61 ile "Arkamdan konuşuluyor "%54 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına, %48 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %48 ile 'Çalışma arkadaşlarımla bana karşı kışkırtılıyor' davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbinginitibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %32 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor', %30 "Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor " , %23 "Kararımla şüpheyle yaklaşıyor davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingini tibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre oransal olarak az mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, evli öğretmenlerin aileye olan sorumlulukları düşüncesi ile açıklanabilir.

Çizelge 11’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun medeni duruma göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı.

Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
1 Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	0	0	3	5	59	95	62
Evli	0	0	2	5	39	95	41
Bekar	0	0	1	5	20	95	21
2 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	2	3	58	97	60
Evli	0	0	0	0	33	100	33
Bekar	0	0	2	7	25	93	27
3 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	0	0	3	5	55	95	58
Evli	0	0	0	0	29	100	29
Bekar	0	0	3	10	26	90	29
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	5	5	52	95	55
Evli	0	0	2	5	35	95	37
Bekar	0	0	3	15	17	85	20
Toplam	0		26		448		

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

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, evli öğretmenler %95 ayda bir, %5 haftada bir, bekar öğretmenler %85 ayda bir, %15 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Kararlarım şüpheliyle yaklaşıyor” davranışına %95 ile ayda bir, %5 ile haftada bir, bekar öğretmenler %95 ayda bir, %5 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına %95 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, bekar öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına evli öğretmenler %98 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, bekar öğretmenler %90 ayda bir, %10 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını 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	35	8	23	73	6	8	42	2	5	3	1	33	153	17	11
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	35	9	26	73	6	8	42	2	5	3	0	0	153	17	11
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	35	14	40	73	12	16	42	8	19	3	1	33	153	35	23
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	35	25	71	73	17	23	42	17	40	3	1	33	153	60	39
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	35	22	63	73	17	23	42	18	43	3	1	33	153	58	38
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	35	2	6	73	5	7	42	0	0	3	0	0	153	7	5

7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	35	4	11	73	0	0	42	1	2	3	0	0	153	5	3
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	35	7	20	73	11	15	42	9	21	3	2	67	153	29	19
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	35	1	3	73	2	3	42	1	2	3	0	0	153	4	3
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	35	2	6	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	4	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	35	0	0	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	2	1
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	35	0	0	73	1	1	42	0	0	3	0	0	153	1	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	35	0	0	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	2	1
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	35	0	0	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	2	1
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	35	5	14	73	4	5	42	1	2	3	0	0	153	10	7
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	35	0	0	73	2	3	42	0	0	3	0	0	153	2	1
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	35	16	46	73	14	19	42	11	26	3	0	0	153	41	27
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	35	7	20	73	11	15	42	16	38	3	2	67	153	36	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	35	10	29	73	16	22	42	7	17	3	3	100	153	36	24
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	35	8	23	73	19	26	42	16	38	3	3	100	153	46	30
21	Sık sık azarlanıyorum	35	6	17	73	10	14	42	8	19	3	3	100	153	27	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	35	9	26	73	14	19	42	15	36	3	3	100	153	41	27
23	Arkamdan konuşuluyor	35	14	40	73	27	37	42	13	31	3	3	100	153	57	37
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	35	2	6	73	16	22	42	7	17	3	2	67	153	27	18

25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	35	7	20	73	16	22	42	6	14	3	0	0	153	29	19
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	35	3	9	73	10	14	42	7	17	3	0	0	153	20	13
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	35	10	29	73	24	33	42	14	33	3	3	100	153	51	33
28	Kararımla şüpheleniliyor	35	14	40	73	27	37	42	18	43	3	3	100	153	62	41
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	35	2	6	73	2	3	42	1	2	3	0	0	153	5	3
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	35	2	6	73	9	12	42	7	17	3	0	0	153	18	12
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	35	1	3	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	3	2
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyor	35	0	0	73	1	1	42	1	2	3	0	0	153	2	1
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	35	1	3	73	3	4	42	1	2	3	0	0	153	5	3
	Toplam		21	60		30	42		21	50						
			1	3		7	1		2	5			31	1033		761

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %71 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına, %63 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %37 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %37 ile 'Kararımla şüpheleniliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %37 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %43 ile "Kararımla şüpheleniliyor" davranışına, %38 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden

haberdar edilmiyorum" %38 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' 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 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" %66 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki grubundaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan bu sonuç öğretmenlerin alışkanlıklarını değiştirmek istememelerinden ve mevcut düzeni kabul etmemelerinden kaynaklanabilir.

Çizelge 13'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun yaşa göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı.

Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
1 Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	0	0	3	5	59	95	62
22 - 30	0	0	1	7	13	93	14
31 - 40	0	0	2	7	25	93	27
41-50	0	0	0	0	18	100	18
50 ve üzeri	0	0	0	0	3	100	3
2 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	2	3	58	97	60
22 - 30	0	0	2	8	23	92	25
31 - 40	0	0	0	0	17	100	17
41-50	0	0	0	0	17	100	17
50 ve üzeri	0	0	0	0	1	100	1
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	3	5	55	95	58
22 - 30	0	0	3	14	19	86	22
31 - 40	0	0	0	0	17	100	17



41-50	0	0	0	0	18	100	18
50 ve üzeri	0	0	0	0	1	100	1
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	5	9	52	91	57
22 - 30	0	0	3	21	11	79	14
31 - 40	0	0	2	7	25	93	27
41-50	0	0	0	0	13	100	13
50 ve üzeri	0	0	0	0	3	100	3
Toplam	16		112		190		318

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.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %79 ayda bir, %21 haftada bir, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, haftada bir, %0 , 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %99 ayda bir, haftada bir, %0 maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %94 ayda bir, haftada bir, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %93 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %95 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor”, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %92 ayda 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %95 ayda bir, , 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %95 ayda bir 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %95 ayda bir, 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	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	39	10	26	30	2	7	62	3	5	22	2	9	153	17	11
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	39	10	26	30	3	10	62	4	6	22	0	0	153	17	11
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	39	15	38	30	6	20	62	7	11	22	7	32	153	35	23
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	39	22	56	30	10	33	62	16	26	22	12	55	153	60	39
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	39	19	49	30	11	37	62	15	24	22	13	59	153	58	38
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	39	4	10	30	2	7	62	1	2	22	0	0	153	7	5
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	39	3	8	30	1	3	62	0	0	22	1	5	153	5	3
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	39	9	23	30	4	13	62	6	10	22	10	45	153	29	19
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	39	2	5	30	1	3	62	0	0	22	1	5	153	4	3
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	39	2	5	30	1	3	62	0	0	22	1	5	153	4	3
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	39	0	0	30	0	0	62	2	3	22	0	0	153	2	1
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	39	1	3	30	0	0	62	0	0	22	0	0	153	1	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	39	1	3	30	0	0	62	1	2	22	0	0	153	2	1
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	39	1	3	30	0	0	62	1	2	22	0	0	153	2	1
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	39	4	10	30	2	7	62	3	5	22	1	5	153	10	7

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	39	1	3	30	0	0	62	1	2	22	0	0	153	2	1
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	39	16	41	30	9	30	62	10	16	22	6	27	153	41	27
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	39	7	18	30	7	23	62	9	15	22	13	59	153	36	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	39	13	33	30	8	27	62	6	10	22	9	41	153	36	24
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	39	10	26	30	8	27	62	16	26	22	12	55	153	46	30
21	Sık sık azarlanıyorum	39	7	18	30	4	13	62	8	13	22	8	36	153	27	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	39	9	23	30	6	20	62	11	18	22	15	68	153	41	27
23	Arkamdan konuşuluyor	39	15	38	30	14	47	62	15	24	22	13	59	153	57	37
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	39	4	10	30	7	23	62	9	15	22	7	32	153	27	18
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	39	7	18	30	8	27	62	12	19	22	2	9	153	29	19
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	39	3	8	30	7	23	62	6	10	22	4	18	153	20	13
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	39	11	28	30	10	33	62	17	27	22	13	59	153	51	33
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	39	18	46	30	10	33	62	17	27	22	17	77	153	62	41
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	39	1	3	30	3	10	62	0	0	22	1	5	153	5	3
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	39	2	5	30	5	17	62	8	13	22	3	14	153	18	12
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	39	0	0	30	2	7	62	0	0	22	1	5	153	3	2
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	39	0	0	30	1	3	62	1	2	22	0	0	153	2	1
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	39	1	3	30	1	3	62	2	3	22	1	5	153	5	3
	Toplam		228	585		153	510		207	334		173	786		761	

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %56 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' %38 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %49 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %46 ile 'Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor', davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %47 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %37 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %33 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %27 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %27 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %26 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %68 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %59 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %59 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki grubundaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan bu sonuç öğretmenlerin alışkanlıklarını değiştirmek istememelerinden ve mevcut düzeni kabul etmemelerinden kaynaklanabilir.

Çizelge 15'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla □2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
1 Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	0	0	3	5	59	95	62
1 yıldan az	0	0	1	6	17	94	18
1-10 yıl	0	0	1	10	9	90	10
11-20 yıl	0	0	1	6	16	94	17
21 ve üstü	0	0	0	0	17	100	17
2 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	2	3	58	97	60
1 yıldan az	0	0	2	9	20	91	22
1-10 yıl	0	0	0	0	10	100	10
11-20 yıl	0	0	0	0	16	100	16
21 ve üstü	0	0	0	0	12	100	12
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	3	5	55	95	58
1 yıldan az	0	0	3	16	16	84	19
1-10 yıl	0	0	0	0	11	100	11
11-20 yıl	0	0	0	0	15	100	15
21 ve üstü	0	0	0	0	13	100	13
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	5	9	52	91	57
1 yıldan az	0	0	4	27	11	73	15
1-10 yıl	0	0	1	7	13	93	14
11-20 yıl	0	0	0	0	15	100	15
21 ve üstü	0	0	0	0	13	100	13
Toplam	0		26		448		318

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; “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %73 ayda bir, %27 haftada bir, hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler %93 ayda bir, %7 haftada bir, hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenler %98 ayda bir,

hizmet süresi 21 ve üstü olan öğretmenler %98 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Kararlarım şüpheliyle yaklaşıyor” davranışına , hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %90 ayda bir, %6 haftada bir, hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler %90 ayda bir, %10 haftada bir, hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenler %94 ayda bir, %6 haftada bir, hizmet süresi 21 ve üstü olan öğretmenler %98 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına , hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %91 ayda bir, %9 haftada bir, hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler %98 ayda bir, hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenler %98 ayda bir, hizmet süresi 21 ve üstü olan öğretmenler %98 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına , hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %84 ayda bir, %16 haftada bir, hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler %98 ayda bir, hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenler %99 ayda bir, hizmet süresi 21 ve üstü olan öğretmenler %100 ayda bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler her gün mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

## 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	27	10	37	103	7	7	22	0	0	1	0	0	153	17	11
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	27	7	26	103	10	10	22	0	0	1	0	0	153	17	11
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	27	15	56	103	18	17	22	2	9	1	0	0	153	35	23
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	27	17	63	103	38	37	22	5	23	1	0	0	153	60	39

5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	27	15	56	103	37	36	22	6	27	1	0	0	153	58	38
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	27	4	15	103	3	3	22	0	0	1	0	0	153	7	5
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	27	1	4	103	3	3	22	1	5	1	0	0	153	5	3
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	27	7	26	103	18	17	22	4	18	1	0	0	153	29	19
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	27	1	4	103	3	3	22	0	0	1	0	0	153	4	3
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	27	2	7	103	2	2	22	0	0	1	0	0	153	4	3
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	27	0	0	103	2	2	22	0	0	1	0	0	153	2	1
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	27	1	4	103	0	0	22	0	0	1	0	0	153	1	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	27	1	4	103	1	1	22	0	0	1	0	0	153	2	1
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	27	1	4	103	1	1	22	0	0	1	0	0	153	2	1
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	27	5	19	103	5	5	22	0	0	1	0	0	153	10	7
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	27	1	4	103	1	1	22	0	0	1	0	0	153	2	1
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	27	14	52	103	23	22	22	3	14	1	1	100	153	41	27
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	27	10	37	103	20	19	22	6	27	1	0	0	153	36	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	27	9	33	103	23	22	22	4	18	1	0	0	153	36	24
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	27	6	22	103	35	34	22	5	23	1	0	0	153	46	30
21	Sık sık azarlanıyorum	27	3	11	103	21	20	22	3	14	1	0	0	153	27	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	27	7	26	103	27	26	22	7	32	1	0	0	153	41	27
23	Arkamdan konuşuluyor	27	14	52	103	35	34	22	8	36	1	0	0	153	57	37

24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	27	5	19	103	21	20	22	1	5	1	0	0	153	27	18
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	27	10	37	103	14	14	22	5	23	1	0	0	153	29	19
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	27	4	15	103	13	13	22	3	14	1	0	0	153	20	13
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	27	11	41	103	34	33	22	5	23	1	1	100	153	51	33
28	Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	27	15	56	103	40	39	22	6	27	1	1	100	153	62	41
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	27	1	4	103	4	4	22	0	0	1	0	0	153	5	3
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	27	2	7	103	14	14	22	2	9	1	0	0	153	18	12
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	27	0	0	103	3	3	22	0	0	1	0	0	153	3	2
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	27	0	0	103	2	2	22	0	0	1	0	0	153	2	1
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	27	1	4	103	3	3	22	1	5	1	0	0	153	5	3
<b>Toplam</b>			200		481				77			3		761		

çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %36 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %32 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor', %27 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.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan en çok %90 ile 'd Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor' davranışına, %90 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' 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 ile 10 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, meslekte ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin, tecrübesiz olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

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

Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir		
	□	%	□	%	□	%	
1 Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	0	0	3	5	59	95	62
1 yıldan az	0	0	2	13	13	87	15
1-10 yıl	0	0	1	3	39	98	40
11-20 yıl	0	0	0	0	6	100	6
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1
2 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	2	3	58	97	60
1 yıldan az	0	0	2	12	15	88	17
1-10 yıl	0	0	0	0	38	100	38
11-20 yıl	0	0	0	0	5	100	5
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	3	5	55	95	58
1 yıldan az	0	0	3	20	12	80	15
1-10 yıl	0	0	0	0	37	100	37
11-20 yıl	0	0	0	0	6	100	6
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	5	9	52	91	57
1 yıldan az	0	0	2	14	12	86	14
1-10 yıl	0	0	3	9	32	91	35
11-20 yıl	0	0	0	0	8	100	8
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	0		26		448		318

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; “Arkamdan konuşuluyor” ve “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” mobbing algılarında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %91 ayda bir, %9 haftada bir, , 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %8 ayda bir, %0 haftada bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %80 ayda bir, %20 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, , 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %88 ayda bir, %12 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, , 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %0 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor ” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %87 ayda bir, %13 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %3 haftada bir, , 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %98 ayda bir, %0 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

#### 3.4. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

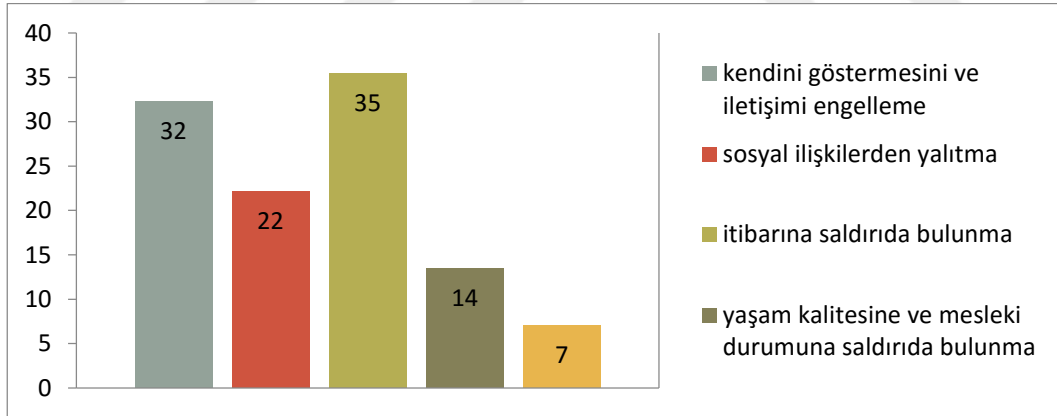
Çizelge 8’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge18.Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	□	%	n	□/n
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	129	17	4	32
Sosyal ilişkilerden yalıtma	177	23	8	22
İtibarına saldırıda bulunma	319	42	9	35
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	108	14	8	14
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	28	4	4	7
Toplam	761	100	33	

Çizelge 8'e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 32, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 22, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 35, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 14 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 7 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

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

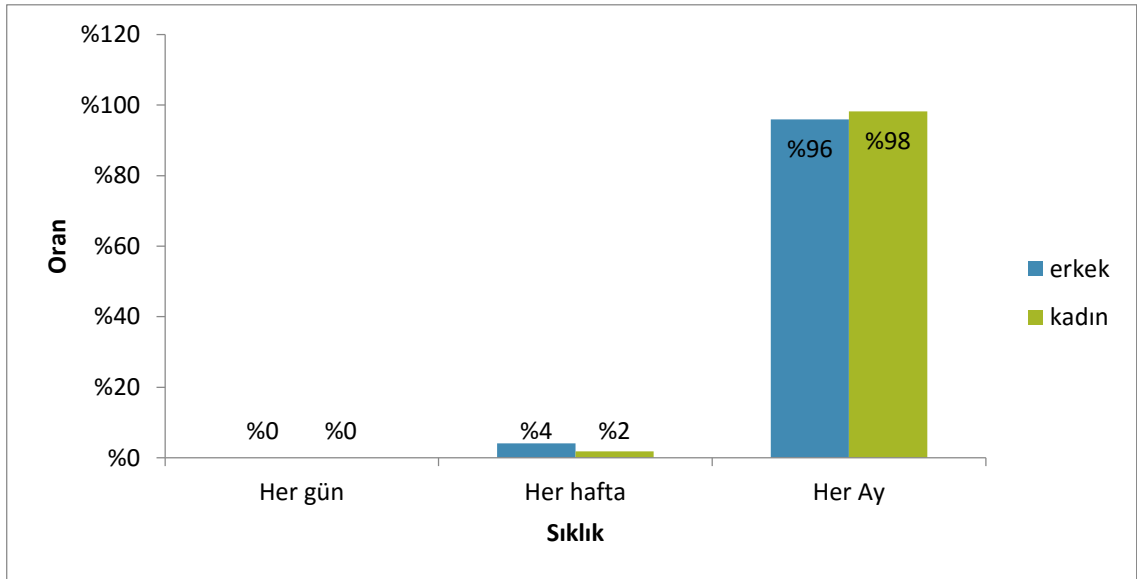
Çizelge 19’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	0	0	3	4	71	96	74
Kadın	0	0	1	2	54	98	55
Toplam	0		4		125		129

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %0 her hafta %4 her ay %96, kadın öğretmenler ise her gün %0 her hafta %2 her ay %98 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

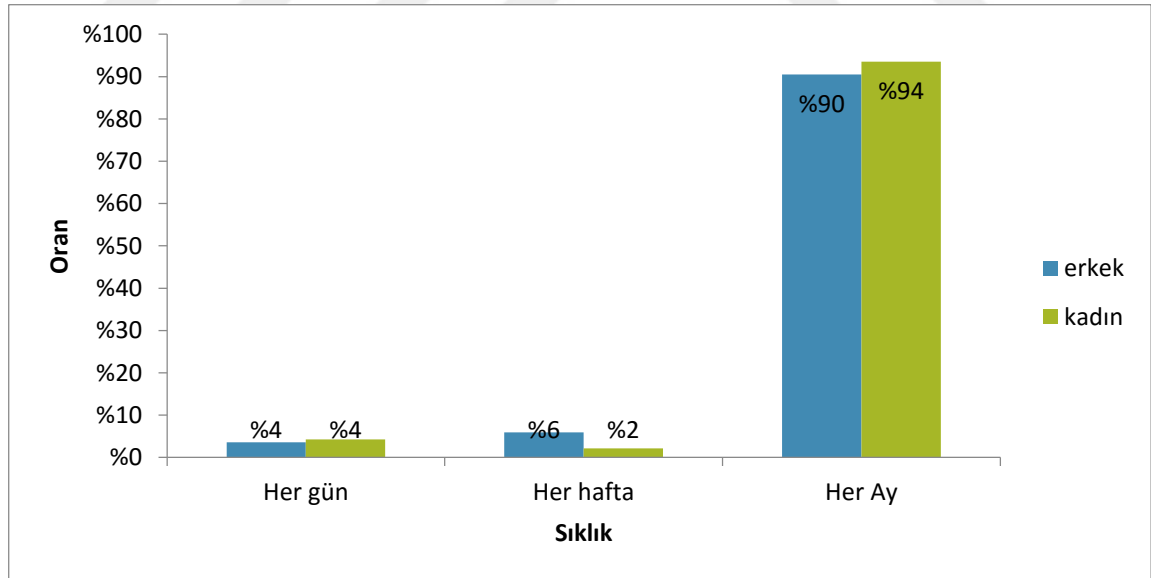
Çizelge 20’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	3	4	5	6	76	90	84
Kadın	4	4	2	2	87	94	93
Toplam	7		7		163		177

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 7 davranışa erkek öğretmenler her gün %4 her hafta %6 her ay %90, kadın öğretmenler ise her gün %4 her hafta %2 her ay %94 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

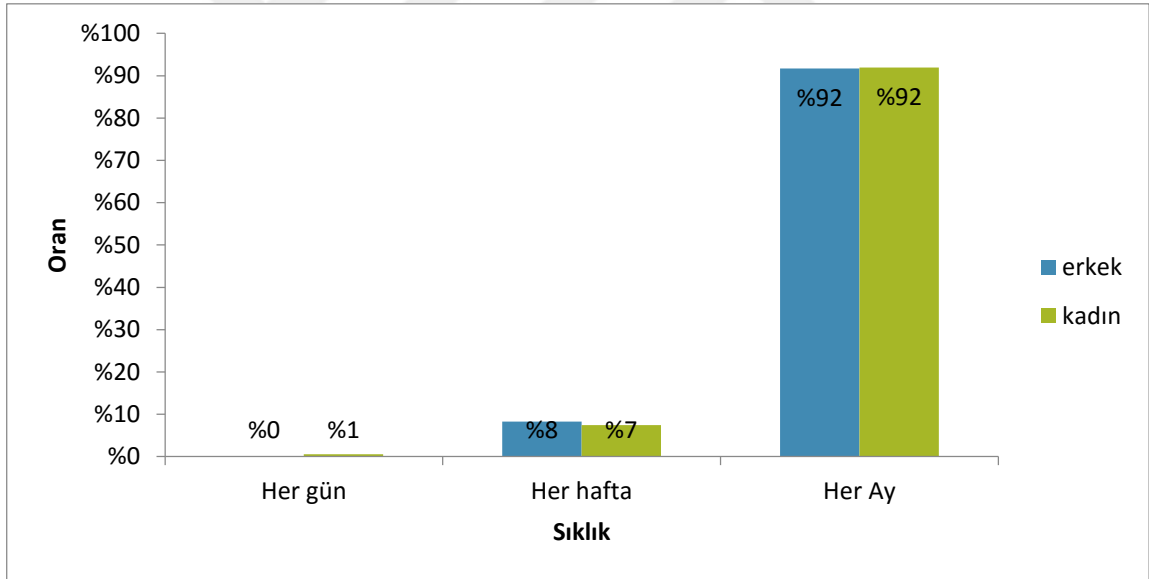
Çizelge 21’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	1	0	12	8	133	92	145
Kadın	1	1	13	7	160	92	174
Toplam	2		25		293		319

Çizelge 21'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki davranışa 1 erkek öğretmenler her hafta %8 her ay %92, 1 kadın öğretmen ise her gün %1 her hafta %7 her ay %92 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**

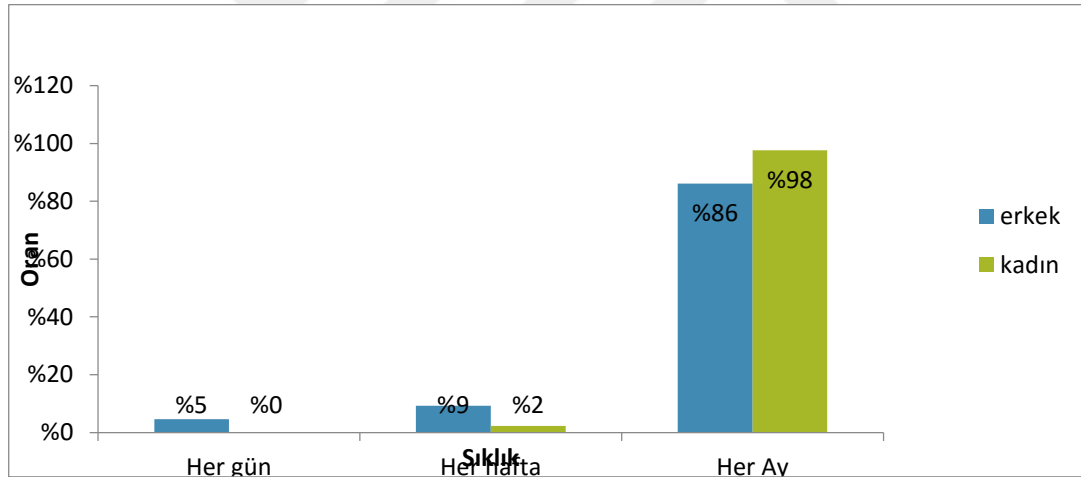
Çizelge 22'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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	3	5	6	9	56	86	65
Kadın	0	0	1	2	42	98	43
Toplam	3		7		98		108

Çizelge 22'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 3 davranışa erkek öğretmenler her gün %5 her hafta %9 her ay %86 , 1 kadın öğretmenler ise her gün %0 her hafta %2 her ay %98 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.

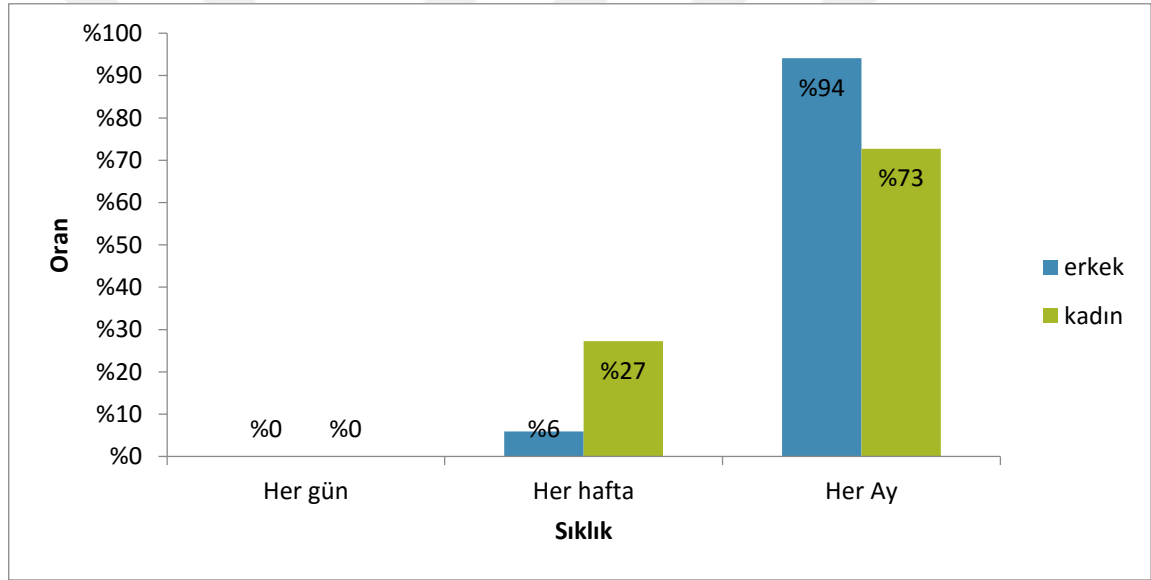
Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Toplam
----------	--------	--------

	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	1	0	1	6	16	94	17
Kadın	1	0	3	27	8	73	11
Toplam	2		4		24		28

Çizelge 23'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 1 davranışa erkek öğretmenler her gün %0 her hafta %6 her ay %94, 1kadın öğretmenler ise her gün %0 her hafta %27 her ay %73 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

### **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.

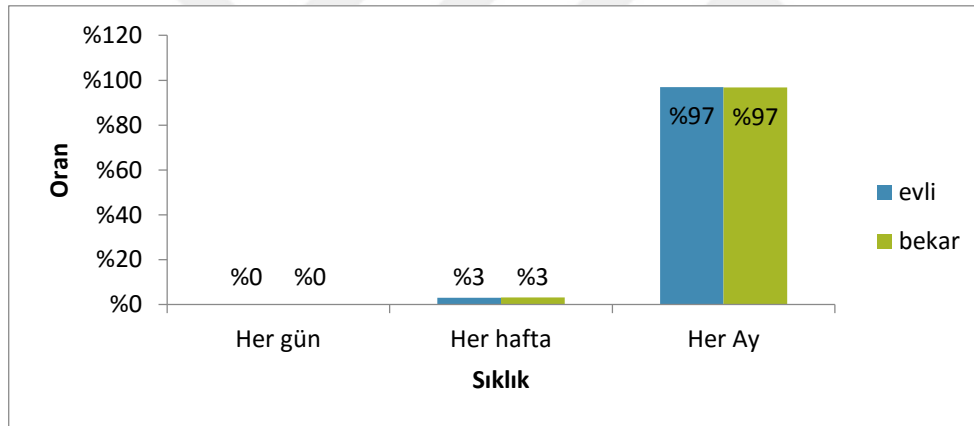


Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	1	0	2	3	65	97	67
Bekar	1	0	2	3	60	97	62
Toplam	2		4		125		129

Çizelge 24'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 2 davranışa evli öğretmenler her gün %0 her hafta %3 her ay %97, 1 bekar öğretmenler ise her gün %0 her hafta %3 her ay %97 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.

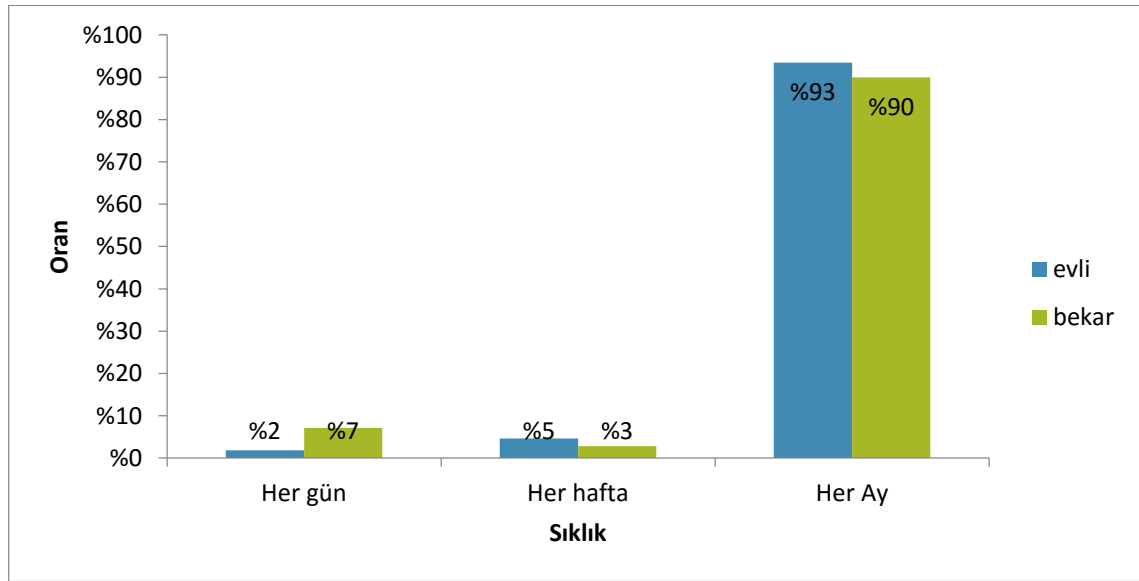
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	

Evli	2	2	5	5	100	93	107
Bekar	5	7	2	3	63	90	70
<b>Toplam</b>	7		7		163		177

Çizelge 25'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %2 her hafta %5 her ay %93, bekar öğretmenler ise her gün %7 her hafta %3 her ay %90 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.

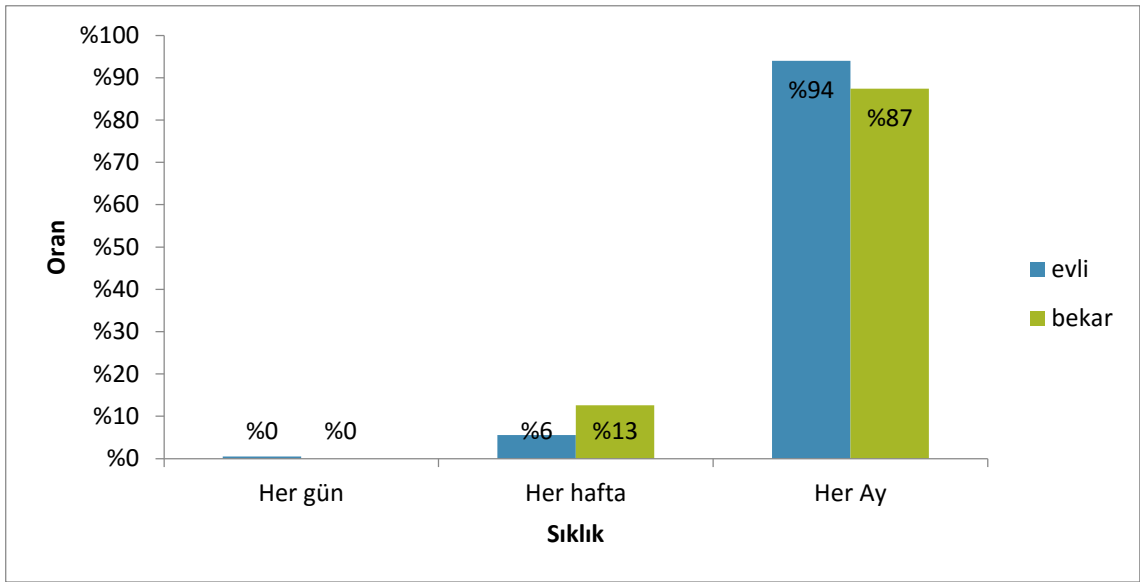
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	1	0	12	6	203	94	216
Bekar	0	0	13	13	90	87	103

<b>Toplam</b>	1	25	293	319
---------------	---	----	-----	-----

Çizelge 26'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün %0 her hafta %6 her ay %94, bekar öğretmenler ise her gün %0 her hafta %13 her ay %87 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.

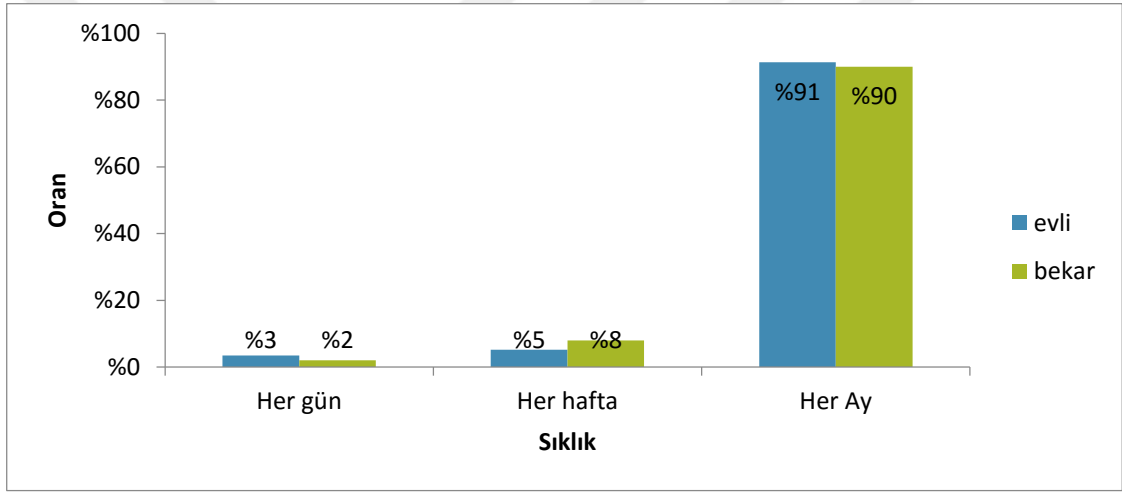
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	

Evli	2	3	3	5	53	91	58
Bekar	1	2	4	8	45	90	50
<b>Toplam</b>	3		7		98		108

Çizelge 27'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %3 her hafta %5 her ay %91, bekar öğretmenler ise her gün %2 her hafta %8 her ay %90 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.

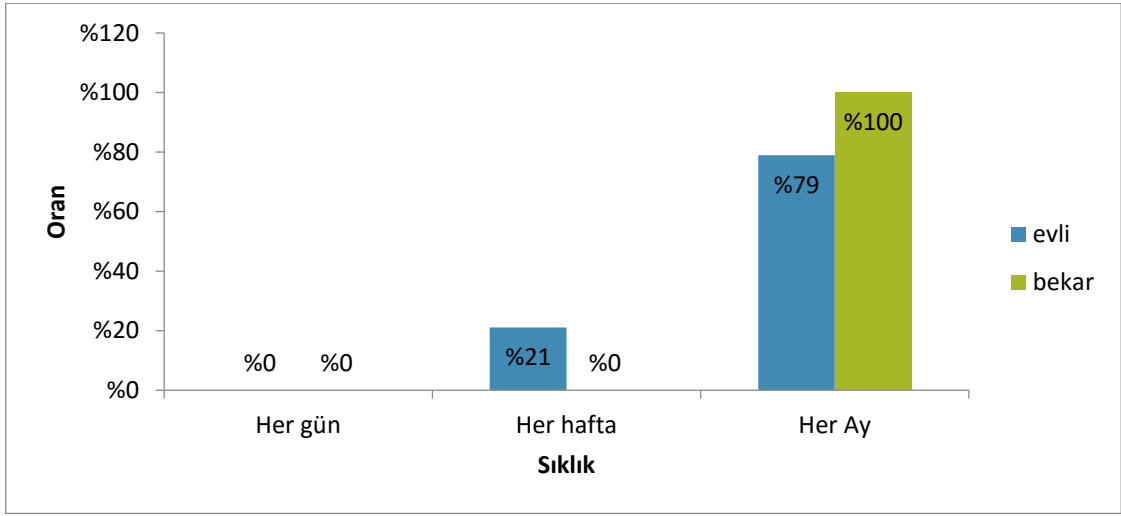
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	1	0	4	21	15	79	19

Bekar	1	0	0	0	9	100	9
<b>Toplam</b>	2		4		24		28

Çizelge 28'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %0 her hafta %21 her ay %79, bekar öğretmenler ise her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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

### 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.

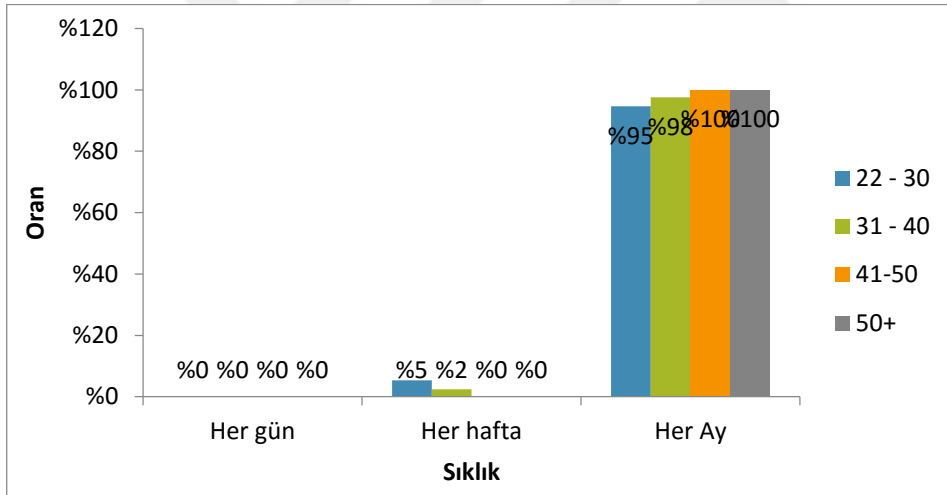
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık			Toplam
	Her Gün	Her Hafta	Her Ay	

	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	0	0	3	5	53	95	56
31 - 40	0	0	1	2	40	98	41
41-50	0	0	0	0	29	100	29
50 ve üzeri	0	0	0	0	3	100	3
Toplam	0		4		125		129

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %5 her ay %95, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %2 her ay %98, 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 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.

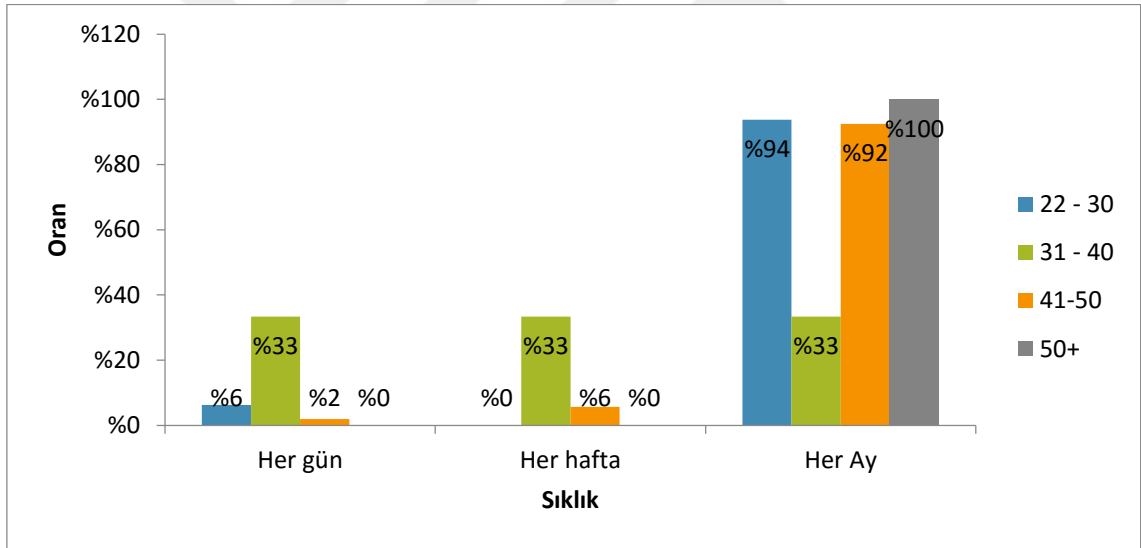
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık			Toplam
	Her Gün	Her Hafta	Her Ay	

	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	3	6	0	0	45	94	48
31 - 40	3	33	3	33	3	33	9
41-50	1	2	3	6	49	92	53
50 ve üzeri	0	0	0	0	8	100	8
<b>Toplam</b>	7		6		105		118

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %6 her hafta %0 her ay %94, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %2 her hafta %6 her ay %92, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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.

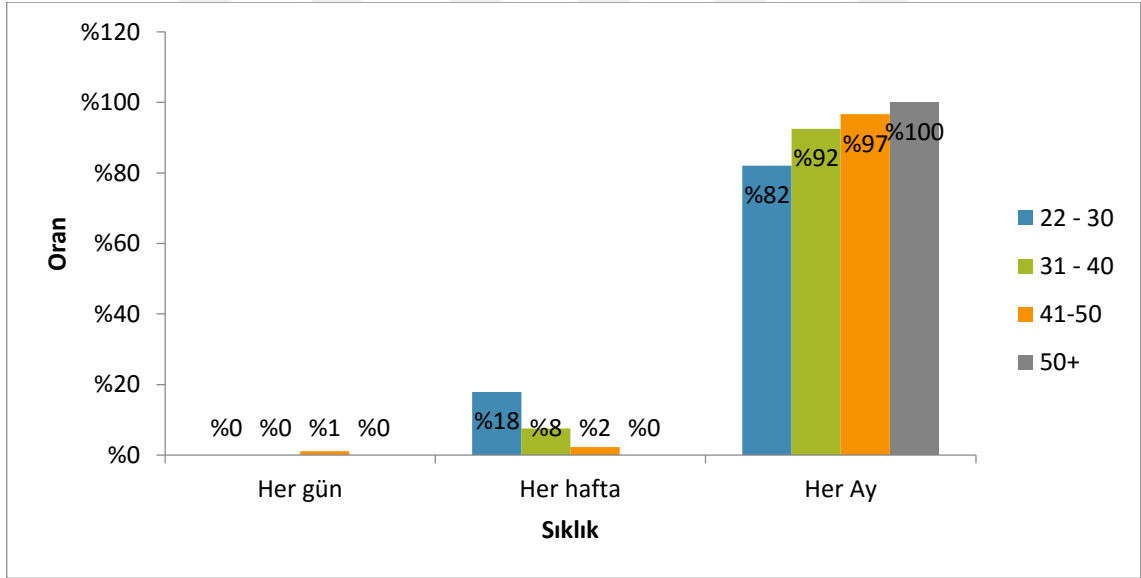
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık	Toplam
-----	--------	--------

	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	0	0	12	18	55	82	67
31 - 40	0	0	11	8	135	92	146
41-50	1	1	2	2	86	97	89
50 ve üzeri	0	0	0	0	17	100	17
<b>Toplam</b>	1		25		293		319

Çizelge 31'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %18 her ay %82, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %8 her ay %92, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %1 her hafta %2 her ay %97, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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

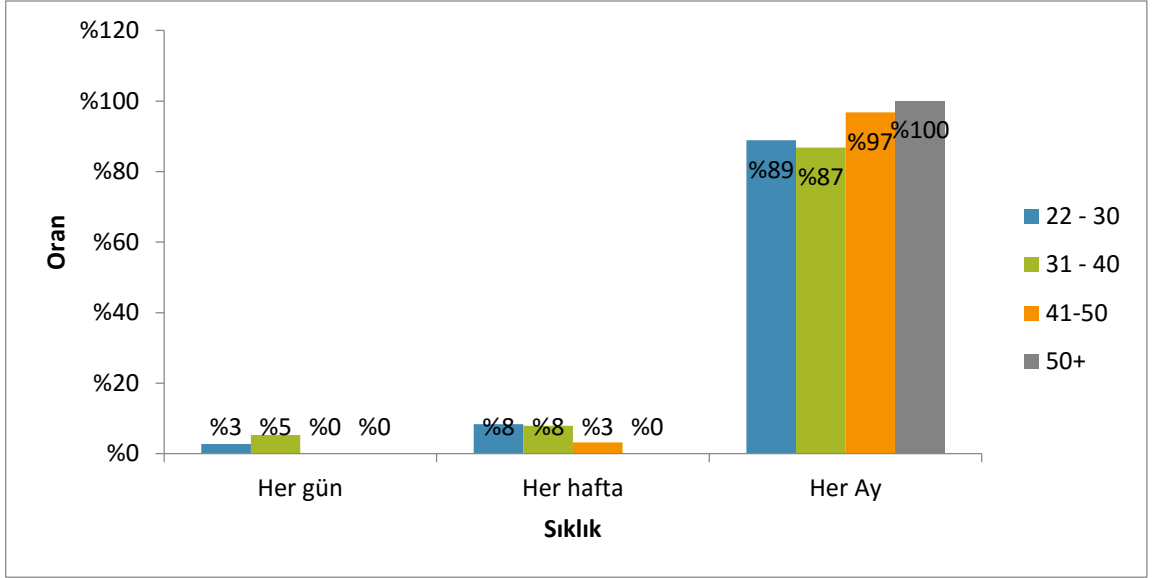
Çizelge 32’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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	1	3	3	8	32	89	36
31 - 40	2	5	3	8	33	87	38
41-50	0	0	1	3	30	97	31
50 ve üzeri	0	0	0	0	3	100	3
Toplam	3		7		98		108

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %3 her hafta %8 her ay %89, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %5 her hafta %8 her ay %87, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %3 her ay %97, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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

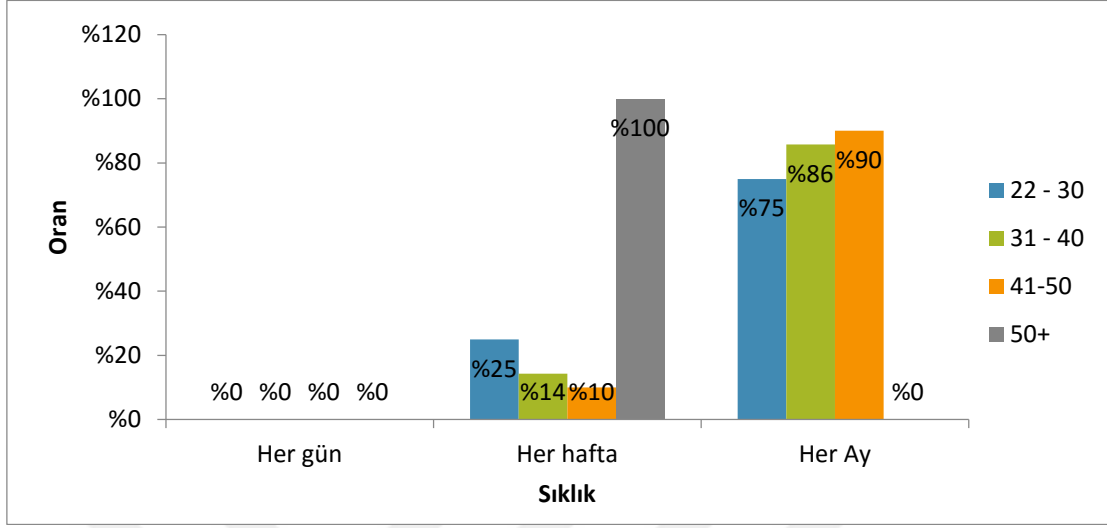
Çizelge 33’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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	1	25	3	75	4
31 - 40	0	0	2	14	12	86	14
41-50	0	0	1	10	9	90	10
50 ve üzeri	0	0	33	0	0	0	33
Toplam	0		37		24		61

Çizelge 33’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %25 her ay %75, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %14 her ay %86, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %10 her ay %90, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %0 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 öğretmenlerin bu davranışlara çok sık maruz kalmadığı 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.

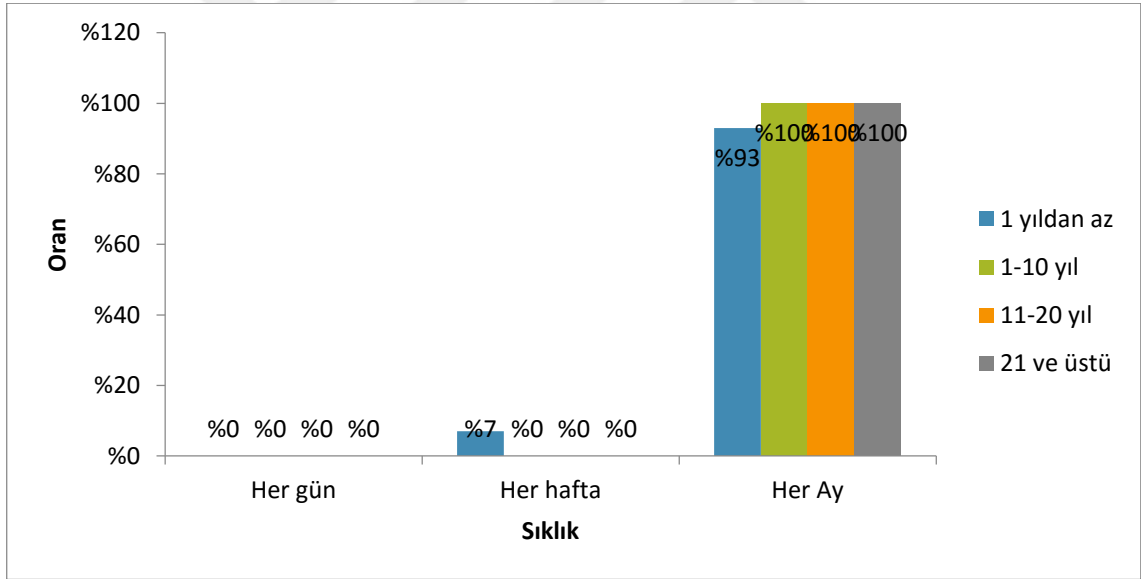
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	0	0	4	7	53	93	57
1-10 yıl	0	0	0	0	21	100	21

11-20 yıl	0	0	0	0	30	100	30
21 ve üstü	0	0	0	0	21	100	21
<b>Toplam</b>	0		4		125		129

Çizelge 34'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %7 ve her ay %93, 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 %100 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

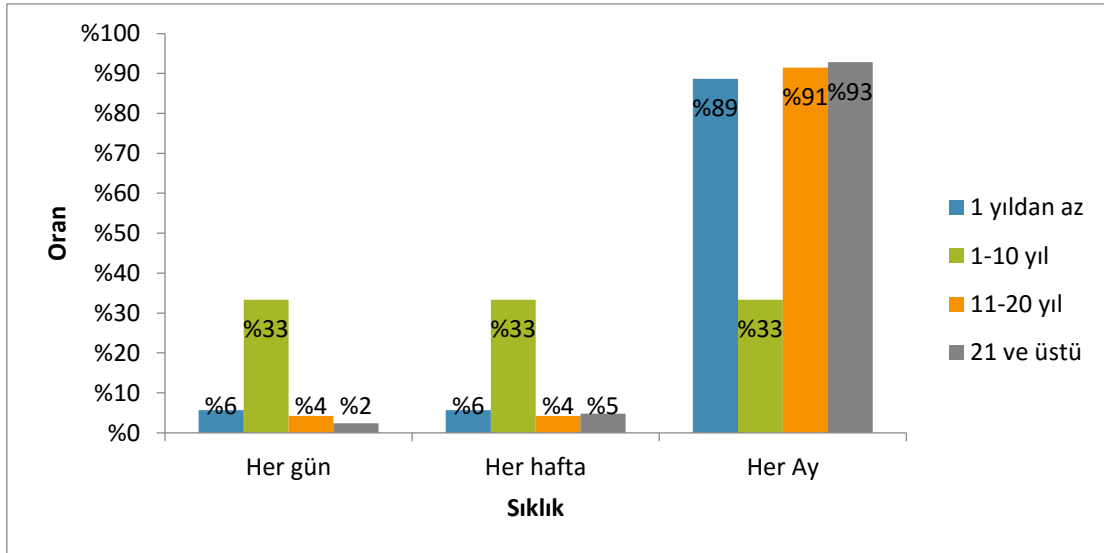
Çizelge 35'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	3	6	3	6	47	89	53
1-10 yıl	1	33	1	33	1	33	3
11-20 yıl	2	4	2	4	43	91	47
21 ve üstü	1	2	2	5	39	93	42
<b>Toplam</b>	7		8		130		145

Çizelge 35'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %6 her hafta %6 ve her ay %89, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %4 her ay %91, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %2 her hafta %5 her ay %93 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

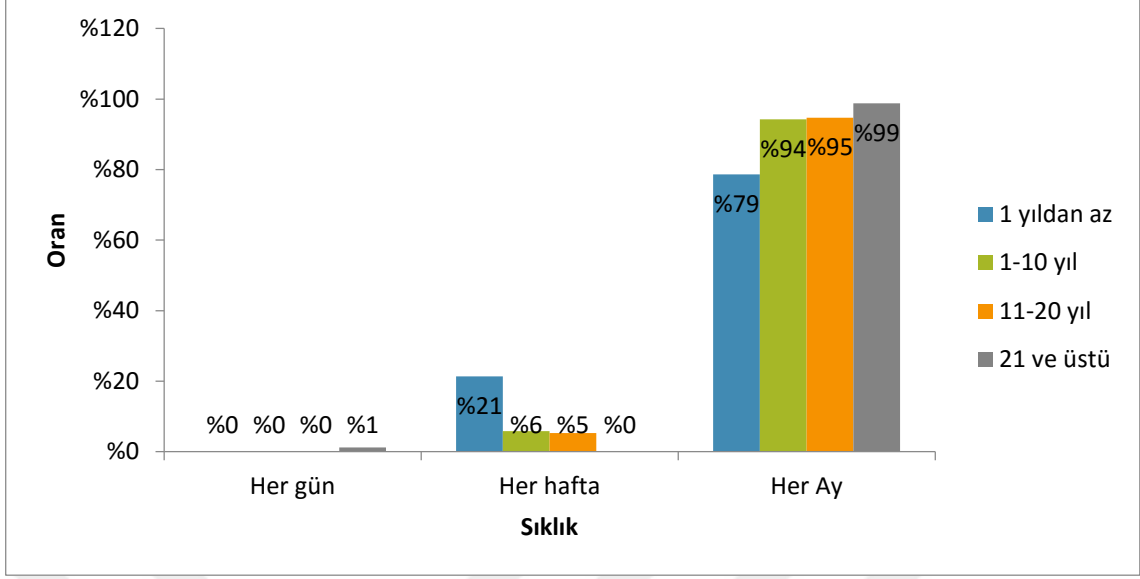
Çizelge 36’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	0	0	16	21	59	79	75
1-10 yıl	0	0	4	6	65	94	69
11-20 yıl	0	0	5	5	90	95	95
21 ve üstü	1	1	0	0	79	99	80
<b>Toplam</b>	1		25		293		319

Çizelge 36’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %21 ve her ay %79 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %6 her ay %94, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %95, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %1 her hafta %0 her ay %99 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

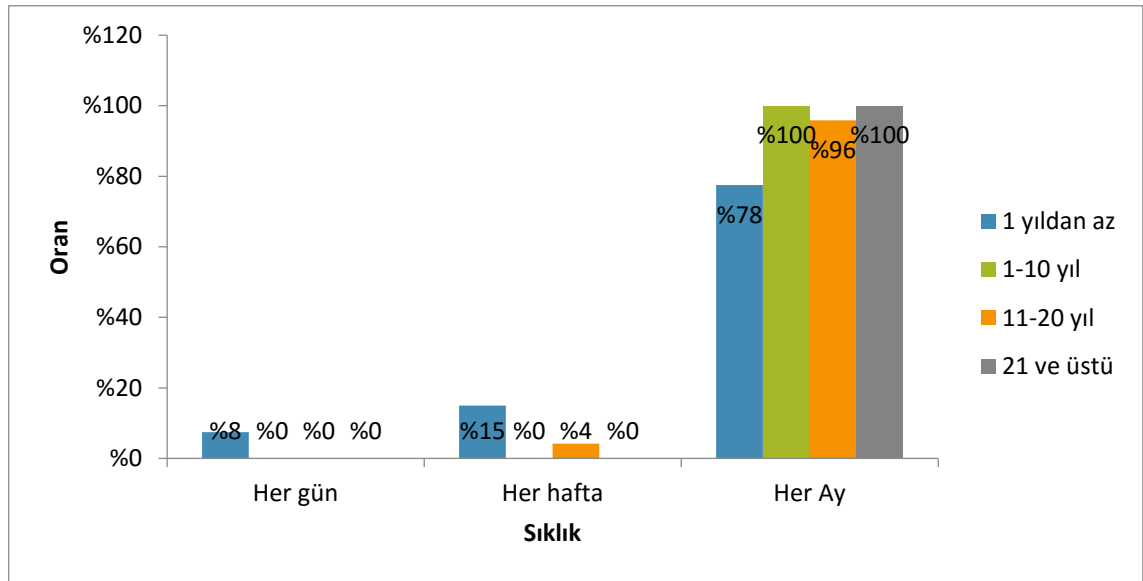
Çizelge 37’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	3	8	6	15	31	78	40
1-10 yıl	0	0	0	0	19	100	19
11-20 yıl	0	0	1	4	23	96	24
21 ve üstü	0	0	0	0	25	100	25
<b>Toplam</b>	3		7		98		108

Çizelge 37'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %8 her hafta %15 ve her ay %78, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %15 her ay %96, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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

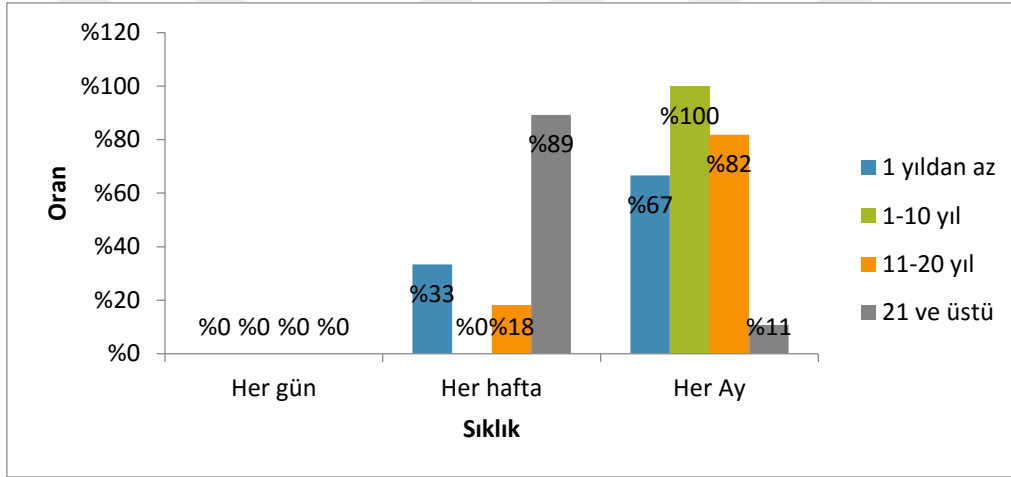
Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	0	0	1	33	2	67	3
1-10 yıl	0	0	0	0	9	100	9



11-20 yıl	0	0	2	18	9	82	11
21 ve üstü	0	0	33	89	4	11	37
<b>Toplam</b>	0		36		24		60

Çizelge 38'ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %33 ve her ay %67, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %18 her ay %82, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %89 her ay %11 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

### 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

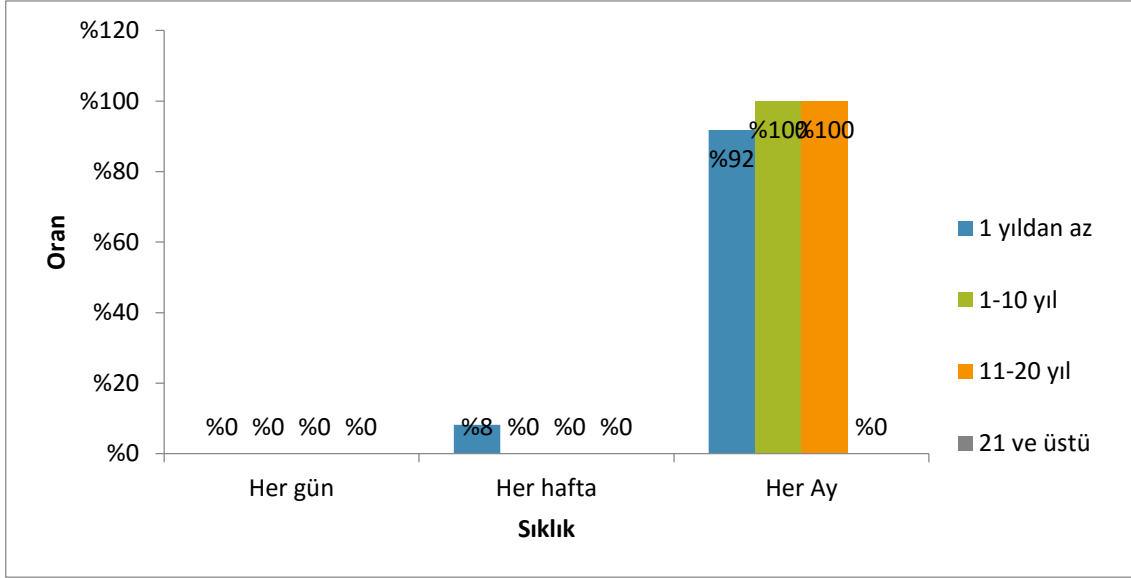
Çizelge 39’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	0	0	4	8	45	92	49
1-10 yıl	0	0	0	0	73	100	73
11-20 yıl	0	0	0	0	7	100	7
21 ve üstü	0	#SAYI/0!	0	#SAYI/0!	0	#SAYI/0!	0
<b>Toplam</b>	0		4		125		129

Çizelge 39’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %8 ve her ay %92, 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 %20 her hafta %13 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.

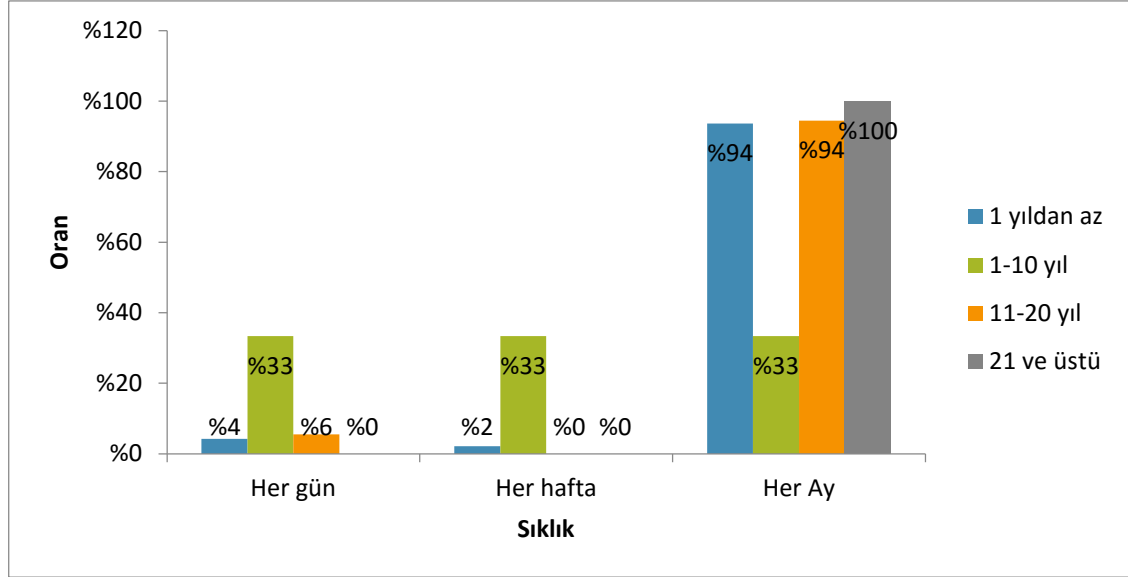
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	2	4	1	2	44	94	47
1-10 yıl	4	33	4	33	4	33	12
11-20 yıl	1	6	0	0	17	94	18
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1
<b>Toplam</b>	7		5		66		78

Çizelge 40’a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %4 her hafta %2 ve her ay %94, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta

%33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %6 her hafta %0 her ay %94, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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.

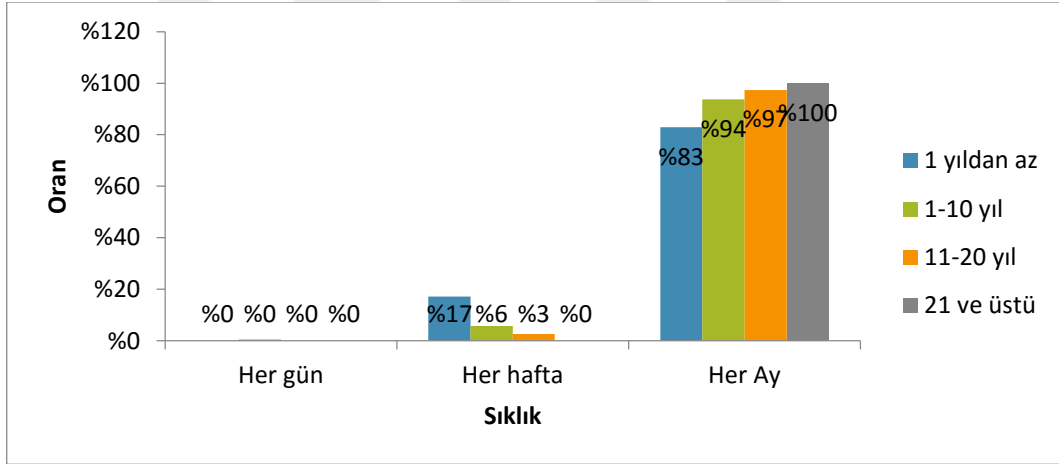
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	

1 yıldan az	0	0	12	17	58	83	70
1-10 yıl	1	0	12	6	196	94	209
11-20 yıl	0	0	1	3	37	97	38
21 ve üstü	0	0	0	0	2	100	2
<b>Toplam</b>	1		25		293		319

Çizelge 41'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %0 her hafta %17 ve her ay %83, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %6 her ay %94, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %3 her ay %97, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %0 her ay %100 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.

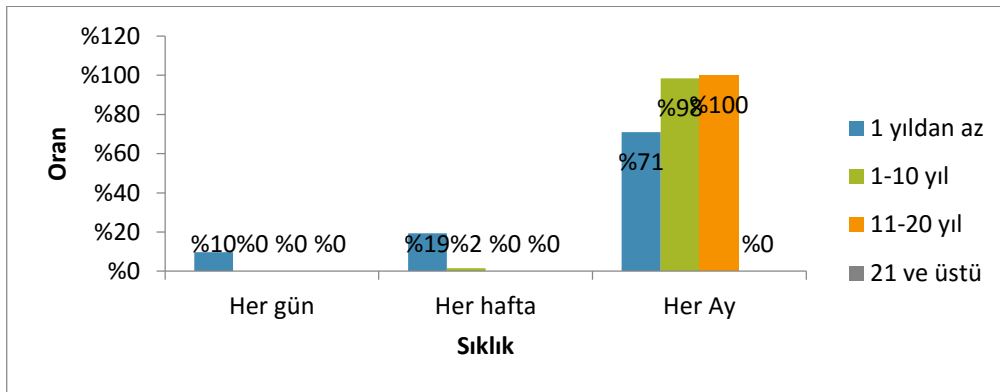
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki	Sıklık	Toplam
---------------------	--------	--------

Hizmet Süresi	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	3	10	6	19	22	71	31
1-10 yıl	0	0	1	2	65	98	66
11-20 yıl	0	0	0	0	11	100	11
21 ve üstü	0	#SAYI/0!	0	#SAYI/0!	0	#SAYI/0!	0
<b>Toplam</b>	3		7		98		108

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 %0 her hafta %19 ve her ay %71, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %2 her ay %98, 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 %100 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

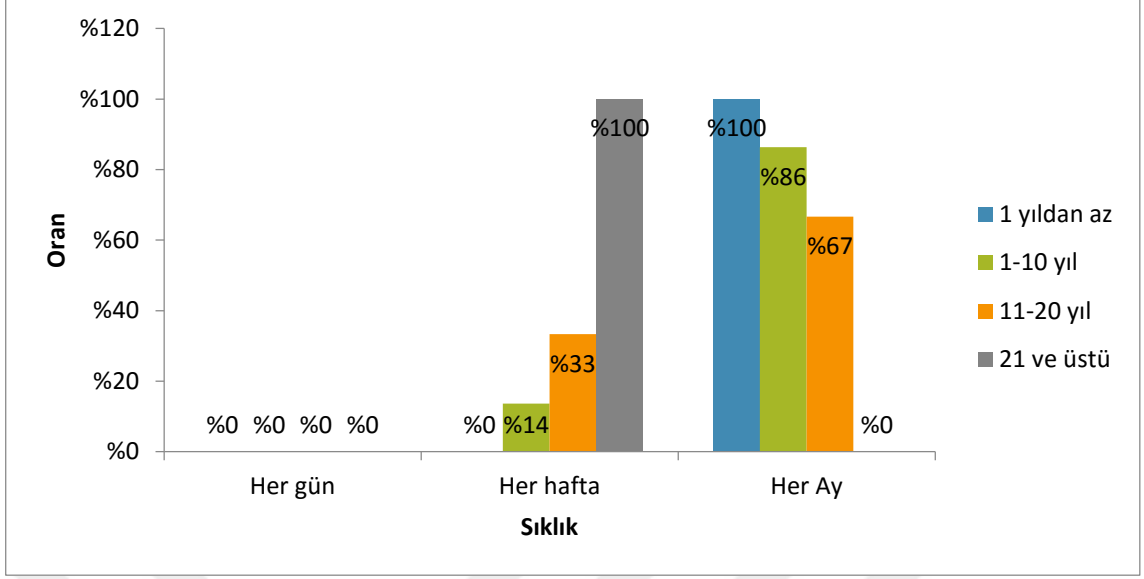
Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	0	0	3	100	3
1-10 yıl	0	0	3	14	19	86	22
11-20 yıl	0	0	1	33	2	67	3
21 ve üstü	0	0	33	100	0	0	33
<b>Toplam</b>	0		37		24		61

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 %0 ve her ay %100, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %14 her ay %86, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %33 her ay %67, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %100 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

## BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

### 4.1. Özet



İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan dört Anadolu 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 sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada öğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu (EK- 1), mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı Ölçeği (EK-2) formu dağıtılmıştır.

Araştırma grubunda bulunan öğretmenlerin %40,5'sinin 11-20 yıl hizmet süresine ve %14,4'ünün 21 ve üstü hizmet süresi olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %67,3'ünün çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl ve %0,7'sinin 21 ve üstü olduğu görülmüştür. Yine öğretmenlerin % 46,4'ünün kadın, %53,6'sının erkektir ve %47,7'sinin 31-40 yaş , %2'sinin 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Öğretmenlerin medeni durumlarına gelince %40,5'i evli, %59,5'i ise bekarıdır.

Araştırma grubunu oluşturan 153 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Genellikle yaşları büyük, tecrübeli ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan ve genç, tecrübesiz ve görev yaptığı okulda hizmet süresi az olan öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenler en çok “Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum” davranışı takip etmektedir.

Öğretmenler mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarının kişisel özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu boyutlar,

$p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde yaşa, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarından “İtibarına saldırıda bulunma” boyutu hizmet süresine göre, “Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutu ise yaşa, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır. “Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma” boyutunda kişisel özelliklere göre herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutları kendi aralarında; yaşa, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmaktadır. Yani yaşı büyük ve mesleğe yeni atanan öğretmenler daha çok mobbing davranışına maruz kaldıklarını ifade etmektedirler.

Öğretmenlere okullarda uygulanan mobbing davranışlarının, kurum kültürüne, Örgüt yapısına zarar vereceği düşünüldüğünde eğitimin olumsuz yönde etkileneceği söylenebilir. Yine özellikle mesleklerinde uzun yıllar hizmet vermiş öğretmenlerin tecrübelerinden faydalanılacağı bir dönemde mobbing nedeniyle bir kısmının emekliye ayrılması eğitimi olumsuz etkilediği söylenebilir. Yine yeni atanan genç öğretmenlerin mesleğe olan bağlılıklarını azaltarak eğitim kalitesini düşürecek ve mesleğe olumsuz yaklaşacakları ve verimliliklerinin düşeceği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin işyerinde psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı alt boyutu mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre; 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırı alt boyut puan ortalamasının 11-20 yıl ve 0-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu yani daha çok işyerinde tacize uğradıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu (Ocak, 2008) araştırma bulgusu ile desteklenmekte; Bulut, (2007) araştırma bulgularıyla desteklenmemektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik tacizin sosyal ilişkilerde saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olmasında; 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin emekliliklerinin yaklaşması, değişen, gelişen eğitim sisteminin yanı sıra eğitim teknolojisindeki hızlı değişimlere ayak uyduramama

gibi nedenler, bu öğretmenlerin kendilerini baskı, gerilim ve stres altında hissetmelerine neden olabilir.

## 4.2. Yargı

İstanbul Avrupa Yakasında Küçükçekmece ilçesinde bulunan dört Resmi Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenler yoğun ve yaygın mobbing davranışlarına maruz kalmadıkları görülmüştür. Genellikle yaşları büyük, tecrübeli ve hizmet süresi az olan genç öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarının sebebi, mobbing uygulayan kişiler tarafından buldukları ortamda rakip olarak algılanma ve mevcut düzene adapte etmek ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Küçükçekmece’deki Anadolu İmam Hatip Liselerinde mobbingin daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenlerinden birisi orta öğretim kurumlarında çalışan erkek öğretmen sayısının bayan öğretmen sayısından daha fazla olması olabileceği gibi her ne kadar ekonomik hayata dâhil olsalar da özellikle evlenen bayan öğretmenlerin öncelikleri aileleri olduğu için iş yaşamındaki rekabetten uzak kalmaları nedeniyle bayan öğretmenler mobbing sürecine kurban olarak çok fazla rol almamaktadırlar. Ayrıca yine bu liselerdeki kurum ikliminden dolayı bayan öğretmenlerin daha az mobbinge uğradığı düşünülebilir.

Bu kurumlarında görev yapan mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni üniversiteden yeni mezun olmuş, idealist, güncel bilgilerle donanmış genç öğretmenler okuldaki ileri yaştaki öğretmenler için tehdit oluşturmaktadır. Bu durum diğer öğretmenlerin yetersiz görünmesine neden olacağı için göreve yeni başlayan genç öğretmenler mobbinge maruz kalmış olabilirler.

Yine Küçükçekmece İmam Hatip Liselerinde toplam hizmet süresi fazla tecrübeli öğretmenlere de mobbing uygulandığı görülmüştür. Bunun nedeni bu öğretmenlerin mevcut alışkanlıklarından vazgeçmek istememeleri ve kendilerini

mevcut sisteme göre yenileyememeleri ve de yaşlarından dolayı kendilerine ayrıcalıklı davranılmasını beklemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Eğitim sisteminin temeli olan öğretmenlere mobbingin uygulanması eğitim sistemini olumsuz yönde etkileyeceğinden gelecek nesillerin yetişmesinde ve eğitilmesinde de sorunlar yaşanacaktır. Bu nedenle mobbingin önlenmesi için en kısa zamanda gerekli çalışmalar yapılmalı ve önlemler alınmalıdır.

Okullarda, mobbingin olması yönetimin buna izin vermesi ya da göz yummasıyla ilişkilidir. Mobbing engellenebilmesi için kendini yetiştirmiş, farklılıklara hoşgörülü, adaletli, iletişim kurma becerisi yüksek insanların okul yönetiminde olmaları gerekmektedir..

### **4.3. Öneriler**

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

#### **4.3.1. Uygulama Önerileri:**

1. Okuldaki görevine yeni başlamış öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle tanışması ve kaynaştırılması için etkinlikler yapılabilir. Okul idaresi tarafından her türlü destek ve yardım yapılabilir.
2. Göreve yeni başlayan öğretmenlere rehber öğretmen seçilirken gönüllülük esasına dayandırılabilir. Böylece bu süreç daha verimli hale dönüştürülebilir.
3. Stajyer öğretmenlere yönelik çalışmalar kağıt üzerinde kalmayıp gerekirse okul idaresi tarafından denetlenebilir ve uyum çalışması sonucunda onlara verilen destekle stajyer öğretmenler mesleğe kazandırılabilir.
4. Araştırma sonuçları İstanbul İmam Hatip Liseleri yöneticileri ile paylaşılarak seminer dönemlerinde öğretmenlere bildirilebilir.
5. Kıdem bakımından deneyimi fazla öğretmenlerin çalışmakosullariyleştirilebilir.Örneğin tecrübeli öğretmenlerin nöbetten muaf tutulması sağlanabilir. Hafta da bir gün boş gün verilebilir.
6. Okul yönetimlerinin mobbing konuda eğitim almaları sağlanabilir.

7. İyi idareciler yetiştirerek ve görevlendirerek mobbingin oluşması veyamobbinge seyirci kalınması engellenebilir.

#### **4.3.2. Araştırma Önerileri:**

1. Bu araştırma İstanbul'un diğer ilçelerinde de uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak İstanbul için genel bir yorum yapılabilir.
2. Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçme araçları kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
3. Bu araştırma öğretmenleri kapsamaktadır. Yöneticilere yönelik araştırmalar da yapılabilir.
4. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarını daha detaylı inceleyebilmek için nitel veriler toplanabilir.
5. Mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin fiziki ve psikolojik durumları mobbing algılarını ne kadar farklılaştırabileceği incelenebilir.
6. Okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik mobbing hakkında bilgilendirici konferanslar, paneller düzenlenerek bu konuda farkındalık oluşturulması,
7. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara yönelik çözümler bulunabilir.
8. Farklı illerde ve farklı okul türlerinde benzer çalışmalar yapılması önerilebilir.
9. Bu araştırma eğitim sektörüne yöneliktir. Eğitim sektörü dışındaki diğer sektörlerle yönelik araştırmalar da yapılabilir.
10. Gelişmiş ülkelerde, özellikle de Avrupa'da işyerinde psikolojik şiddet ile ilgili, yönetimin önlem almasını gerektirecek sendikalar ve kanunlar bulunmaktadır. Bizim ülkemizde de benzeri kanunlar çıkarılabilir.

## EKLER

### EK 1. Kişisel 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 ediyor, çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Bahar BEYAZIT  
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>T oplam 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 altı aydan fazla bir süredir maruz kaldıysanız, maruz kalma sıklığına ilişkin bulunduğunuz ortamda geçerli olanları işaretleyiniz. Eğer davranışa maruz kalmıyorsanız boş bırakabilirsiniz.

No	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	Kararlarıma 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. Ölçekİzin 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 : 59090411/44/4999602  
Konu: Araştırma (Bahar ÖNEL)

04/11/2014

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

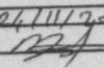
**İlgi :** a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazınız  
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4927953 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Bahar ÖNEL'in "**Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları**" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız 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 Kayıtlı	
Adı Soyadı :	ÖZÜM ŞEKLİ
Ünvanı :	Şube Müdürü
Tarih :	24/11/2014
İmza :	

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü) Santral : 212-455 04 00 (Dahili:239) Faks :212-455 06 52  
Babı Ali Yokuşu Ankara Cad. D-Blok No:13 34417 Çağaloğlu-İstanbul E-posta: sgb34@meh.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9d1-ae2c-352a-8fa2-fc34 kodu ile teyit edilebilir.

## KAYNAKÇA

Aktop, N. G. (2006). "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri." ( Yüksek Lisans Tezi ), Anadolu Üniversitesi, İletişim Bilimleri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Beşoğul, Ç. (2014). " Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki." ( Yüksel Lisans Tezi ), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Bulut, H. U. (2007). "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)." ( Yüksek Lisans Tezi), Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cassito, M.G., (2003). *Raising awareness of psychological harrasment at work.* World Health Organization.

Celep, Cevat. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 2 (42), 111-126.

Ceylan, L. (2005). " Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri." ( Yüksek Lisans) Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.* İstanbul: Timaş Yayınları.

Dangaç, G. (2007). "Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma." ( Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz.* (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayınları.

Erdem, M., ve Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Tbb Dergisi* (8), 261-286.

Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 146-169.

Gök, T., Aysegül K. ve Selale Ö. (2009). *İlköğretim Okullarında Stajyer Öğretmenlerin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. 18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri. Ankara: Pegem A Yayınevi

Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Eğitim Yıldırma Örneği*. Ankara: Pegem Akademi.

Gökçe, A. T. (2006). "İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. "( Doktora Tezi) Ankara Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 68 -69.

Gökçe, A.T. (2010). *Örgütlerde yıldırma örneği: yönetimde yeni yaklaşımlar*.H. B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Ed). Ankara: Pegem Akademi yayıncılık.

Gül, H. (2009). *İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing- psikolojik yıldırma*. TAF Preventive Medicine Bulletin, 8 (6): 515- 520.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 65). İstanbul: Derin Yayınları.

*Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı Araştırmasını Açıkladık*. (2015). 03 15, 2015 tarihinde Eğitim-Bir-Sen: <http://www.egitimbirsen.org.tr/manset-haberleri/kadin-ogretmenlerin-mobbing-algisi-arastirmasini-acikladik/3026/> adresinden alındı

Karasar, N. (2011). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama* (16 b.). Ankara: Nobel Yayınevi.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler* (17 b.). Ankara: Nobel Yayınevi.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler* (s.125-127.). Ankara: Nobel Yayınevi.

Keim, J. and Mcdermott, J. C. (2010). Mobbing: workplace violence in the academy. *The Educational Forum* , 168, Volume 74.

Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1806.

Koçak, Y., ve Yeşilyurt, C. (2014). *Türk Hukuku Bakımından Mobbing*. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*.

Leymann, H. (1996). *Mobbing - its Course Over Time*. 02 05, 2015 tarihinde The Mobbing Encyclopaedia: <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> adresinden alındı.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

Leymann, H. (2015). *The Mobbing Encyclopaedia*. 02 04, 2015 tarihinde [www.leymann.se](http://www.leymann.se): [www.leymann.se/English/00005E.HTM](http://www.leymann.se/English/00005E.HTM) adresinden alındı

Mimaroğlu, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 323.

Özen, B. (2009). "Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi " (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.

Özkul, B., ve Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (15), 481-499.

Peck, M. S. (1998). *People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil*. New York: Touchstone.

Reichert, E. (2003). *Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*.

Sheehan, M. (2004). Paper presented at the workplace mobbing conference. Griffith University, Nathan old 4111, Australia, Brisbane, 14th - 15th October. 170  
The Educational Forum, Volume 74.

Sloan, L. M., Matyok, T., Schmitz, C., ve Lester Short, G. F. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace. *International Journal of Business and Social Science* , 87-97.

- TDK. (2015). Türk Dil Kurumu: <http://www.tdk.gov.tr> adresinden alınmıştır
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.
- Tınaz. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 13-28.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokat, B. (2009, 12 05). 02 13, 2015 tarihinde Bilgi Yönetimi: <http://www.bilgiyonetimi.org> adresinden alındı
- Tokat, B., Cindiloğlu, M., ve Kara, H. (2011). Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing). Kütahya: Ekin Yayın.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları*. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 101-128.
- Wikipedia. (2015). 06 29, 2015 tarihinde [https://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki\\_ve\\_Teknik\\_Anadolu\\_Lisesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki_ve_Teknik_Anadolu_Lisesi) adresinden alındı
- [www.mobbingturkiye.net](http://www.mobbingturkiye.net) . Çalışanların karşılaşılabileceği olaylar. Erişim: 01.07.2015
- [www.sosyalhizmetuzmani.org](http://www.sosyalhizmetuzmani.org). Mobbing. Erişim:15.07.2015
- [www.genbilm.com](http://www.genbilm.com). Kadına şiddet.Erişim:6.6.2015
- Yalım, D. (2005). *İnsan kaynaklarında yeni eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayınları: 250.
- Yaman, E. (2009a). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet - mobbing*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö.,ve Çitemel, N. (2010). *İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: öğretmenler çok şey mi bekliyor?* *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1).

Yıldırım, T., (2008)." İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldıma ve etkileri." ( Yüksek Lisans Tezi.) İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yüçtürk, E. (2005). *İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom. İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 231.

