

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
İstanbul İli Anadolu Yakasındaki Resmi Ortaokullarda Bir Tarama

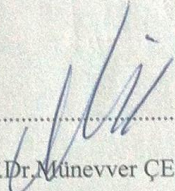
Emre ÇOBAN

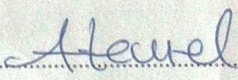
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Prof. Dr. Niyazi KARASAR

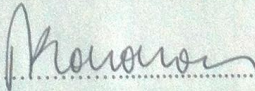
İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Emre ÇOBAN ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Bulunan Resmi Ortaokullarında Bir Tarama" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Münevver ÇETİN


Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)-


Prof. Dr. Niyazi KARASAR
(Üye)

ETİK SÖZLEŞME

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

Emre ÇOBAN

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasındaki yedi ilçede (Ataşehir, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Şile, Ümraniye, Üsküdar) yüz seksen dokuz Resmi Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Niyazi KARASAR'a bana ayırdığı değerli zaman ve sağladığı destek için minnettarım.

Emre ÇOBAN

ÖZ

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu yakasındaki yedi ilçedeki yüz seksen dokuz resmi ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığını, mobbinge maruz kalma algılarının mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığını ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algılarının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığını incelemeyi amaçlamaktadır. Tarama modeli bu araştırmaya toplam 360 öğretmen katılmıştır.

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

Öğretmenler mobbingin en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna, en az ise doğrudan sağlığa saldırı boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Genellikle 31 -40 yaş aralığında, 11-20 yıl hizmet süresi olan ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan bekar kadın öğretmenlerin bu davranışlara daha fazla maruz kaldıkları algısına sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenler en çok “Arkamdan konuşuluyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum” davranışı takip etmektedir.

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

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, Ortaokul

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the prevalence of the perception regarding “mobbing” exposure of teachers -who work for 189 of public secondary schools located in 7 districts in Asia side of İstanbul- how their perceptions of “mobbing” exposure intensify in different dimensions of mobbing and how their perceptions concerning mobbing type and frequency differentiate according to personal attributes. 360 teachers participated in this scanning model study.

Personal (ID) Information Form and Mobbing Perception Scale Form were used in this study to determine the mobbing perceptions of teachers and their relationships with their personal characteristics.

The teachers stated that they had been exposed to mostly asserting oneself and blocking communication dimensions and rarely direct attack on health dimension of mobbing. According to the result of this study, it was seen that single female teachers who are generally in the range of 31-40 years of age, have 11-20 years of service life and spent 1-10 years in the school which they are currently work for, think that they are more exposed to these behaviors than other teachers.

The teachers affirmed that they had been exposed to mostly "they are talking behind my back" behavior. This behavior is followed by the other behaviour as “malicious insinuations are made indirectly/directly about me”. Besides teachers stated that they had been exposed to at least the behavior "they stall/don't give my promotion even though I deserve.” This behavior is followed by “lying / I am accused of giving wrong information" behaviors.

Finally the teachers declared that they had been exposed to mobbing behaviors mostly once in a month. After this period they added that they had been exposed to these behaviors weekly and lastly every day.

Keywords: Mobbing- Psychological Violence - Secondary School

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	ii
ÖNSÖZ	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Mobbingin Kavramsal Temeleri	1
Mobbing ile Başa Çıkma Yolları	13
Amaç	20
Önem	20
Varsayımlar	20
Sınırlılıklar	21
Tanımlar	21
BÖLÜM 2. YÖNTEM	22
Araştırma Modeli.....	22
Evren ve Örneklem	22
Veriler ve Toplanması	23
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	24
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....	25
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	25
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı.....	29

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu.....	32
Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	35
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	39
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	42
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	47
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..	52
Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar	58
Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı	70
Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	76
Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	90
Özet	90
Yargı.....	91
Öneriler	91
EKLER	93
KAYNAKÇA.....	97

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	23
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	25
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	26
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	27
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	27
Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	28
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	29
Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı	35
Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	37
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı	39
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	41
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	42
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	45
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	47
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	50
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	52
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	56
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar	58
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	62

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	63
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ...	66
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ..	67
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	68
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	69
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	70
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	72
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi	73
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	74
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	75
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ...	78
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ..	79
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	86
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	89

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	26
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	26
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	27
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	28
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	29
Grafik 6. Mobbingin Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar	32
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Algılarının Yoğunluğu	33
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Algılarının Yoğunluğu	33
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Algılarının Yoğunluğu	34
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar	59
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	63
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	64
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	69
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	70
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	71
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	72

Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	73
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	75
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	76
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	79
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı....	80
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	81
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	84
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	88
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	89

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Bu altbölümde problem tanımlanırken, mobbingin kavramsal temelleri, işyerlerinde mobbingin nedenleri, etkileri ve Resmi Ortaokullarda mobbing algıları üzerinde durulmuştur.

Mobbingin Kavramsal Temeleri

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, 2005:53).

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

Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya “mobbing” adı verilmektedir. Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tınaz, 2011).

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

Benzer çalışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve The Harassed Worker (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, yıldırان veya rahat kaçıran davranışlarda bulunmak anlamında kullanılmıştır. Brodsky, tacizin, zihinsel ve fiziksel sağlık ile iş gören verimliliği üzerinde yaralayıcı ve yaygın etkileri olduğunu vurgulamıştır (Bulut, 2007).

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

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

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

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

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

1. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları
3. İtibara Saldırıları
4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları
5. Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırıları

Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları:

- 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 bağırılır 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,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırılarda:

- 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.

İtibara Saldırılarda:

- 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 katılmanız sürekli engellenir,
- Kendini sürekli baskı altında hisseder,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsa,
- Cinsel imalara maruz kalır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılarda:

- 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.

Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırılarda:

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

- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

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

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

Mobbing oluşumu bir süreç içinde ve sistematik bir şekilde gerçekleşir. Mobbing sürecinde görülen davranışlar tek tek ele alındığında, bazı davranışlar negatif ve kabul edilemez olarak görülebilmeye 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).

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

1. **Çatışma:** Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir.
2. **Saldırgan Eylemler:** Taciz edici davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

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

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

Örgüt yönetimi ve iş görenler mobbingi görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığı için mağdur örgütsel gücü arkasına alan mobbingci karşısında kendini çaresiz ve yalnız görür, böylece mobbing süreci tamamlanmış olur (Tutar, 2004:18).

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

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

- 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 hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Mobbingde insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar vardır. Mobbing sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu sürece sonradan katılır. Mobbingi başlatan kişi yönetici, hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz örgüt şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998:73). Mobbingin üst yönetim tarafından görmezden gelinmesi, hatta teşvik edilmesi sendromun büyümesine neden olan en önemli etkidir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003:35).

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 getirmeyebilir (Gökçe, 2008).

Mobbingin nedenleri ile ilgili farklı görüşlere bakıldığında mobbingin nedenlerinin mağdur, uygulayan kaynaklı veya örgüt kaynaklı nedenler olduğunu söyleyebiliriz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.
- İnsan kaynakları masraflarını en düşük düzeye çekilmesi.
- Hiyerarşik yapının fazlalığı.
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması.

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

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

İşyerinde mobbing mağdurlarda ciddi hastalık belirtilerine, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olur. Bir örgütte çalışan olarak düşünüldüğünde mağdurun yaşadığı bu rahatsızlıklar onun iş hayatındaki başarısını ve verimliliğini etkilediği için örgüt de bundan zarar görmektedir. Mobbingin etkilerini belirlemeye yönelik tek bir yöntem bulunmamakla birlikte araştırmacılar mobbingi bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ele almaktadır (Gökçe, 2008).

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

Mağdur üzerinde sosyal zararlar da oluşturan mobbing olgusu bireyin sosyal imajının zedelenmesine neden olur. Depresif tavırları nedeniyle çevresindekiler tarafından yavaş yavaş terk edilen birey, ilk zamanlarda kendini suçlayıcı bir davranış tarzı içine girer. Sürekli kendinde kusur arayıp zamanla özgüvenini kaybeder. Sonraki aşamalarda uğradığı haksızlıklara yakınan mağdur mesleki kimliğini yitirdiği gibi aile ve sosyal çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2011). Kendisi ve çevresi ile yaşadığı bu sıkıntılar yüzünden mobbing mağdurları fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başlarlar. Mağdur her alanda kendine olan güvenini kaybeder, bunun sonuçlarını da ailesinde, arkadaşlarıyla, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya

başlar. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008).

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

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

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

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş

- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

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

Mobbingi yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar. Örgütler mobbingin etkilerini görmezden gelip herhangi bir çalışma yapmayabilirler. Ancak mobbingin var olmasının örgüte verdiği zarar onu önleme çalışmalarından daha fazladır (Aktop, 2006).

Mobbing ile Başa Çıkma Yolları

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

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

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

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

Mobbinge anlayış gösterme, mobbingin tekrarlanma sıklığı veya şiddetine göre değişir. Mobbing sistemli biçimde devam ediyor ve şiddetinde artma eğilimi gözleniyorsa, mobbinge anlayış gösterme doğru bir yöntem değildir (Tutar, 2004).

Karşı savaş verme durumunda, kurban saldırganın yöntemini seçmemeye dikkat etmelidir. Mobbingle başa çıkmada saldırganın yöntemini seçmek, kurbanı saldırganın karşısında zayıf düşürür. Kurban, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı sıkıştırılmalıdır. Bu yöntemin seçilmesi durumunda kurban aynı zamanda sosyal destek bulmaya çalışmalıdır (Tutar, 2004).

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

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

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

- Gücün sizde olduğunu unutmayın.

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

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

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

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

8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
12. Örgütte bir çalışanlara yardım programı olmalıdır.

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

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

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

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

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)
- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)
- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)
- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)

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

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

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

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

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

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

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

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

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

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

kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırımaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2005) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz aldığı yıldırıcı davranışların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyunlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırıcı davranışları yapan kişileri %75'inin erkek, %25'inin kadın oldukları saptanmıştır. Yıldırıcı davranışları yapan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında erkelerle yıldırma uygulayanların %85,1'i erkek, %14,9'u kadındır. Kadınlara yıldırıcı davranışta bulunanların ise %65,1'i erkek, %34,9'u kadındır. Her iki gruba bakıldığında erkeklerin daha fazla yıldırıcı davranışta bulunduğu görülmektedir, buna karşın yıldırıcı davranışta bulunan kişinin cinsiyeti ile yıldırıcı davranışa uğrayan kişinin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

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

Mobbinge maruz kalan öğretmenin görevlerini yapması ve okulla bütünleşmesi zorlaşacaktır. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarının eğitimin verimliliğini azalttığı düşünülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının araştırılması gerekmektedir.

Amaç

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasındaki Resmi Ortaokullarında görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır:

1. Öğretmenler arasında mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı nedir?
2. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin;
 - kendini gösterme ve iletişimi engelleme,
 - sosyal ilişkilerden yalıtma,
 - saygınlığa saldırıda bulunma,
 - yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma,
 - doğrudan sağlığa saldırıda bulunma,

boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?

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

Önem

Sürekli birbirleriyle iletişim halinde olmaları gereken öğretmenler arasında zaman zaman istenmeyen çatışma durumları söz konusu olabilmektedir. Çatışmaların sebep olduğu mobbing, gelecek nesilleri yetiştirme görevi olan öğretmenler için dikkat edilmesi gereken bir konudur. Bu araştırma ile toplanan verilerin, özellikle:

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

umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada:

1. Kullanılan Mobbing Algı Ölçeğinin, öğretmenlerin mobbing algılarını saptayacak özelliklerde olduğu,

2. Araştırmaya katılan kişilerin mobbing algılarını samimi olarak ifade ettikleri

varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu Yakasındaki yedi ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing: Bir veya bir grup insanın, bir kimseye veya başka bir gruba sosyal kabadayılık yapması. Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.

BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

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

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu Yakasındaki Resmi Ortaokullarındaki mobbing algısının tespiti ve bunun çeşitli değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır.

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, 2007:109).

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasındaki yedi ilçedeki yüz seksen dokuz Resmi Ortaokulda görev yapan 5722 öğretmendir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır (Karasar, 2007:123). Ayrıca manidarlık düzeyi olarak .05 değeri kullanılmıştır. Buna göre 360 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Bunların ilçelere göre dağılımı Çizelge 1'deki gibidir:

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	752	47
Kadıköy	885	56
Kartal	845	53
Maltepe	821	52
Şile	89	6
Ümraniye	1187	75
Üsküdar	1143	72
Toplam	5722	360

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasındaki 5722 öğretmenden; Ataşehir’de 47 öğretmen, Kadıköy’de 56 öğretmen, Kartal’da 53 öğretmen, Maltepe’de 52 öğretmen, Şile’de 6 öğretmen, Ümraniye’de 75 öğretmen, Üsküdar’da 72 öğretmen olmak üzere toplam 360 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada, nicel olan kişisel bilgiler Kişisel Bilgi Formu (EK- 1) ile nitel özellikli veri olan “mobbing algısı” ise bu amaçla geliştirilmiş Mobbing Algı Ölçeği (EK- 2) ile elde edilmeye çalışılmıştır.

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

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

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

Ekte bulunun Mobbing Algı Ölçeğindeki kendini 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.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

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

Araştırmada katılımcılardan elde edilen mobbing algılarına ait ölçek değerler hesaplandıktan 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 özetlenerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde tekli ve ilişkisel çözümlenmeler yapılmıştır. Veriler χ^2 ile çözümlenip, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Verilerin analizinde SPSS v20.0 ve Microsoft Excel 2013 programları kullanılmıştır.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

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

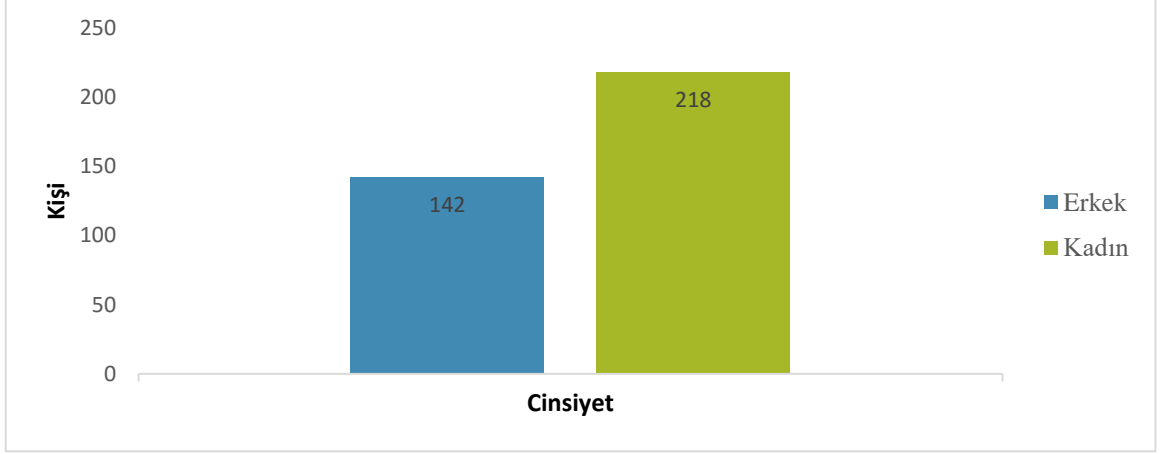
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

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

Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	142	39
Kadın	218	61
Toplam	360	100

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 360 öğretmen katılmış, bunların %39’u erkek, %61’i kadındır.



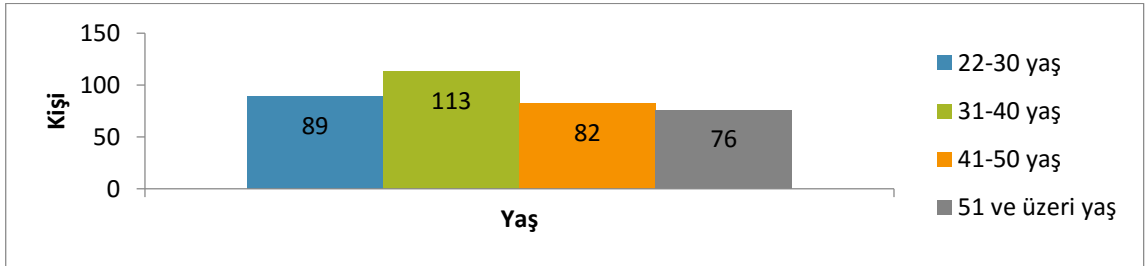
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

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

Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	89	25
31-40	113	31
41-50	82	23
51 ve üzeri	76	21
Toplam	360	100

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %25’i 22-30 yaş aralığında, %31’i 31-40 yaş aralığında, %23’ü 41-50 yaş aralığında, %21’i 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



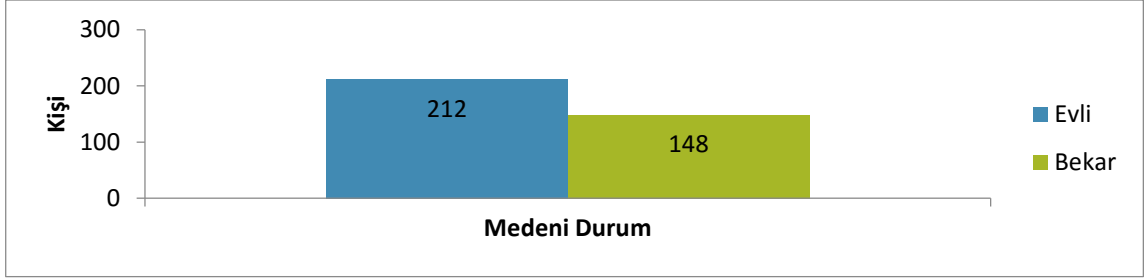
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

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

Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	212	59
Bekâr	148	41
Toplam	360	100

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %59'u evli, %41'i bekârdır.



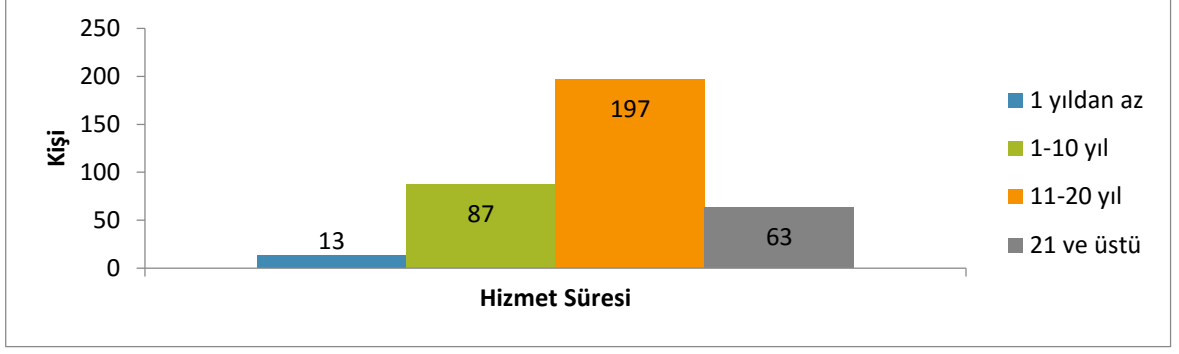
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

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

Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	13	4
1-10 yıl	87	24
11-20 yıl	197	55
21 ve üstü	63	18
Toplam	360	100

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %4'ü 1 yıldan az, %24'ü 1-10 yıl, %55'i 11-20 yıl, %18'i 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



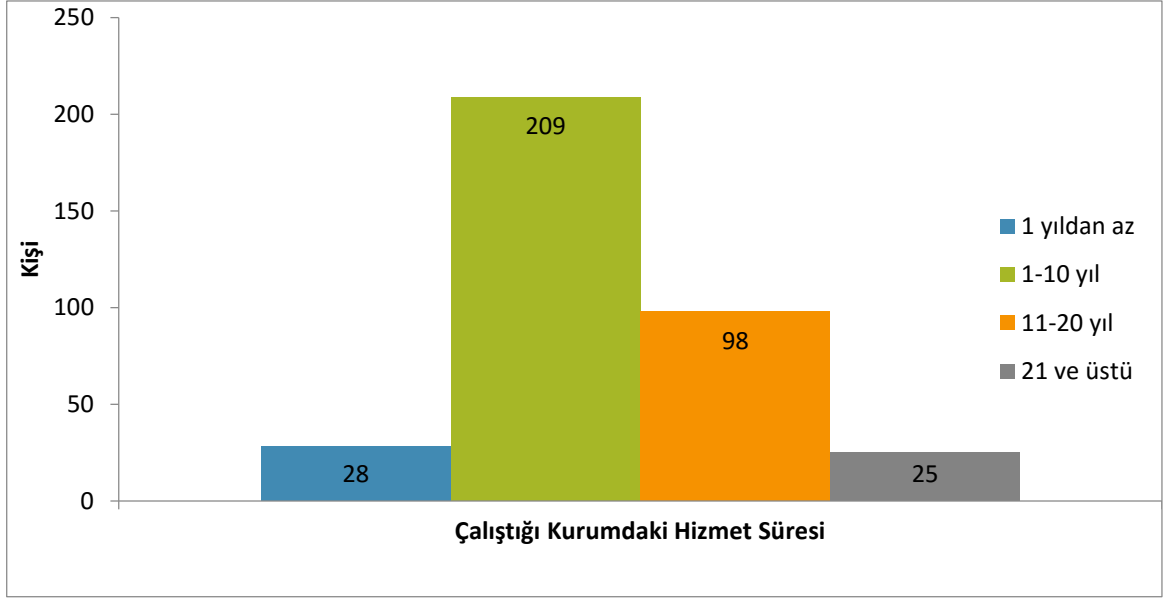
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

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

Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	28	8
1-10 yıl	209	58
11-20 yıl	98	27
21 ve üstü	25	7
Toplam	360	100

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %8’i 1 yıldan az, %58’i 1-10 yıl, %27’si 11-20 yıl, %7’si 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

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

Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Toplam	Bütündeki Oran %
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	61	17	299	83	360	5,18
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	57	16	303	84	360	4,84
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	56	16	304	84	360	4,75
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	37	10	323	90	360	3,14
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	52	14	308	86	360	4,41
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	21	6	339	94	360	1,78
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	27	8	333	93	360	2,29
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	46	13	314	87	360	3,90
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	25	7	335	93	360	2,12
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	8	2	352	98	360	0,68

11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	10	3	350	97	360	0,85
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	2	1	358	99	360	0,17
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	12	3	348	97	360	1,02
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	12	3	348	97	360	1,02
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	60	17	300	83	360	5,09
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	8	2	352	98	360	0,68
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	31	9	329	91	360	2,63
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	63	18	297	83	360	5,35
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	18	5	342	95	360	1,53
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	40	11	320	89	360	3,40
21	Sık sık azarlanıyorum	61	17	299	83	360	5,18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	80	22	280	78	360	6,79
23	Arkamdan konuşuluyor	97	27	263	73	360	8,23
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	7	2	353	98	360	0,59
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	63	18	297	83	360	5,35
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	78	22	282	78	360	6,62
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	44	12	316	88	360	3,74
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	14	4	346	96	360	1,19
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	8	2	352	98	360	0,68
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	10	3	350	97	360	0,85
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	22	6	338	94	360	1,87
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	9	3	351	98	360	0,76
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	39	11	321	89	360	3,31
	Toplam	1178		10702			100

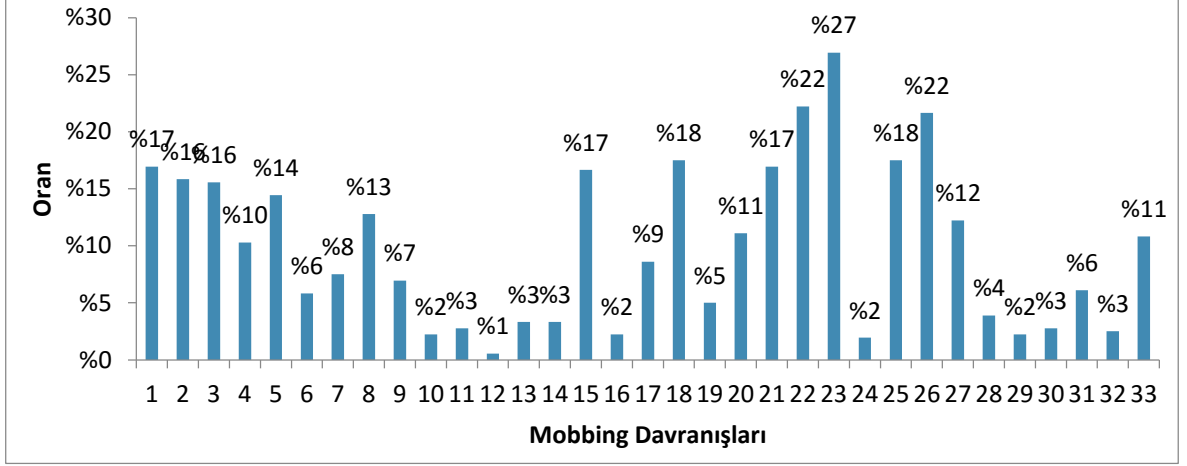
Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %30 ile “Arkamdan konuşuluyor”, %25 ile “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor”, %24 ile “Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor”, %20 ile “Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde 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 %4'ü hiçbir davranışa maruz kalmadığını belirtmiştir.

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

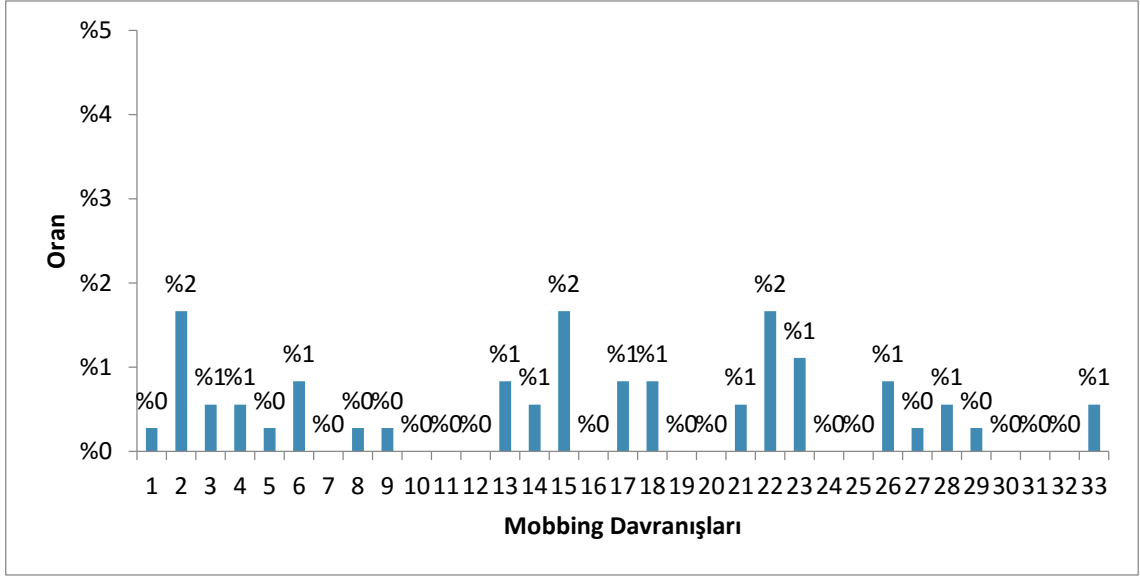
Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.



Grafik 6. Mobbingin Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %27 ile "Arkamdan konuşuluyor", %22 ile "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor", %22 ile "Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor", %18 ile "Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önüme aşağılanıyorum" ve yine %18 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışı gelmektedir.

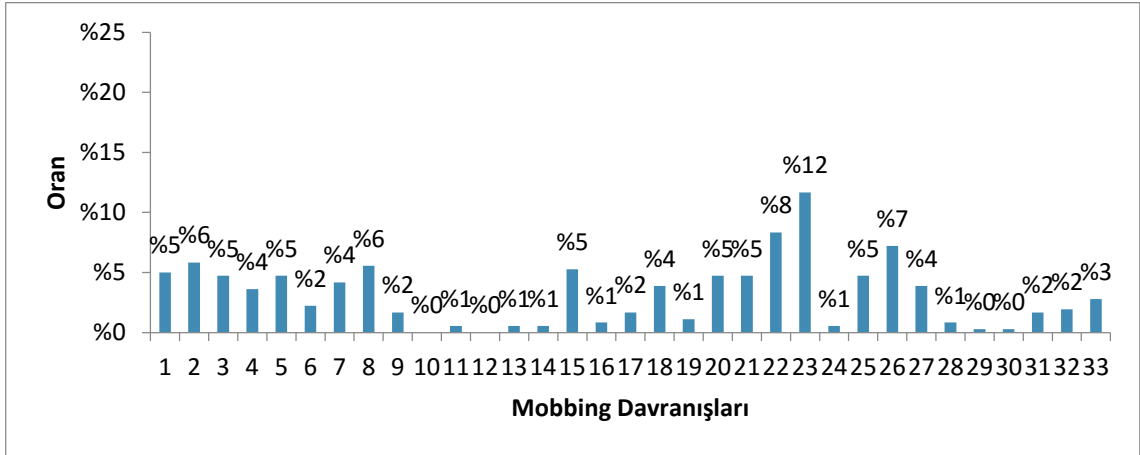
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing algılarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Algılarının Yoğunluğu

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin %2'si "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum", %2'si "Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor", %2'si "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor" davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

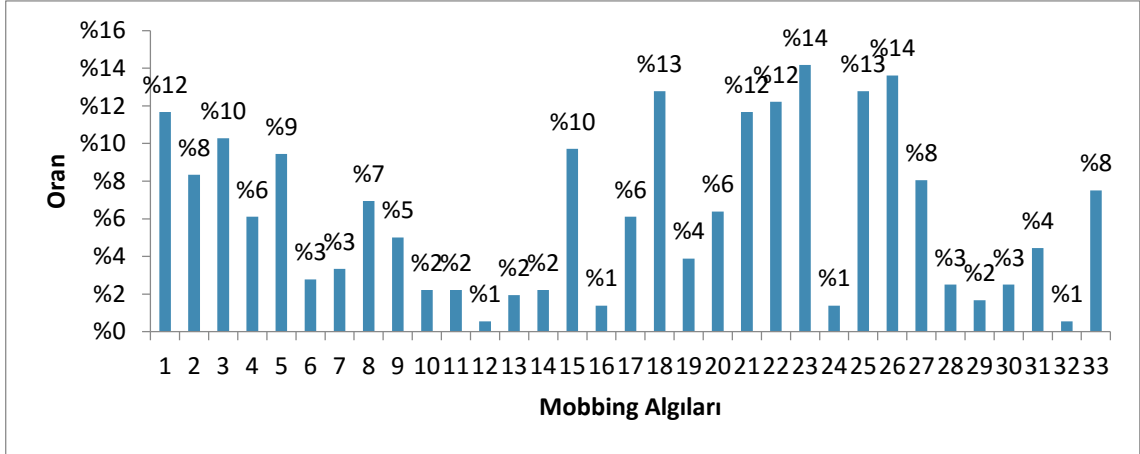


Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Algılarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin %12'si "Arkamdan konuşuluyor", %8'i "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor", %7'si "Özel

hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor”, %6’sı “Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor”, %5’i “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” 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 Algılarının Yoğunluğu

Grafik 9’a göre öğretmenlerin %14’ü "Arkamdan konuşuluyor", %14’ü "Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor", %13’ü "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum", %13’ü "Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum", %12’si "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor", %12’si "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %12’si "Sık sık azarlanıyorum", %10’u (37) "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" 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	218	32	15	142	29	20	360	61	17
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	218	41	19	142	16	11	360	57	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	218	43	20	142	13	9	360	56	16
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	218	28	13	142	9	6	360	37	10
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	218	40	18	142	12	8	360	52	14
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	218	14	6	142	7	5	360	21	6
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	218	22	10	142	5	4	360	27	8
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	218	38	17	142	8	6	360	46	13
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	218	23	11	142	2	1	360	25	7
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	218	8	4	142	0	0	360	8	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	218	8	4	142	2	1	360	10	3
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	218	2	1	142	0	0	360	2	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	218	9	4	142	3	2	360	12	3
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	218	9	4	142	3	2	360	12	3
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	218	42	19	142	18	13	360	60	17
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	218	7	3	142	1	1	360	8	2
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	218	28	13	142	3	2	360	31	9
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	218	43	20	142	20	14	360	63	18

19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	218	12	6	142	6	4	360	18	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	218	28	13	142	12	8	360	40	11
21	Sık sık azarlanıyorum	218	50	23	142	11	8	360	61	17
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	218	58	27	142	22	15	360	80	22
23	Arkamdan konuşuluyor	218	67	31	142	30	21	360	97	27
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	218	7	3	142	0	0	360	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	218	46	21	142	17	12	360	63	18
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	218	51	23	142	27	19	360	78	22
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	218	35	16	142	9	6	360	44	12
28	Kararımla şüpheyle yaklaşıyor	218	11	5	142	3	2	360	14	4
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	218	8	4	142	0	0	360	8	2
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	218	10	5	142	0	0	360	10	3
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	218	18	8	142	4	3	360	22	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	218	9	4	142	0	0	360	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	218	24	11	142	15	11	360	39	11
Toplam			871			307			1178	

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 arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları 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 yapıyor' 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. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Arkamdan konuşuluyor	4	4	42	43	51	53	97	1,785	2	0,618
Kadın	3	4	31	46	33	49	67			
Erkek	1	3	11	37	18	60	30			
2 Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	3	4	26	33	49	63	78	4,180	2	0,243
Kadın	1	2	15	29	35	69	51			
Erkek	2	7	11	41	14	52	27			
3 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	6	8	30	38	44	55	80	1,021	2	0,796
Kadın	5	9	22	38	31	53	58			
Erkek	1	5	8	36	13	59	22			
4 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	3	5	14	22	46	73	63	5,386	2	0,146
Kadın	1	2	12	28	30	70	43			
Erkek	2	10	2	10	16	80	20			
Toplam	16		112		190					

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 %49 ayda bir, %46 haftada bir, %4 her gün, erkek öğretmenler %60 ayda bir, %37 haftada bir, %1 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor” davranışına kadın öğretmenler %69 ile ayda bir, %29 ile haftada bir, %2 ile her gün, erkek öğretmenler %52 ayda bir, %41 haftada bir, %7 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışına kadın öğretmenler %53 ile ayda bir, %38 ile haftada bir, %9 ile her gün, erkek öğretmenler %59 ayda bir, %36 haftada bir, %5 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına kadın öğretmenler %70 ile ayda bir, %28 ile haftada bir, %2 ile her gün, erkek öğretmenler %80 ayda bir, %10 haftada bir, %10 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Medeni Durum								
	Evli			Bekar			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	212	26	12	148	35	24	360	61	17
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	212	17	8	148	40	27	360	57	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	212	17	8	148	39	26	360	56	16
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	212	13	6	148	24	16	360	37	10
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	212	18	8	148	34	23	360	52	14
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	212	10	5	148	11	7	360	21	6
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	212	6	3	148	21	14	360	27	8
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	212	9	4	148	37	25	360	46	13
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	212	9	4	148	16	11	360	25	7
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	212	2	1	148	6	4	360	8	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	212	2	1	148	8	5	360	10	3
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	212	0	0	148	2	1	360	2	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	212	4	2	148	8	5	360	12	3
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	212	6	3	148	6	4	360	12	3
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	212	20	9	148	40	27	360	60	17
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	212	3	1	148	5	3	360	8	2
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	212	9	4	148	22	15	360	31	9
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	212	26	12	148	37	25	360	63	18

19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	212	7	3	148	11	7	360	18	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	212	14	7	148	26	18	360	40	11
21	Sık sık azarlanıyorum	212	15	7	148	46	31	360	61	17
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	212	28	13	148	52	35	360	80	22
23	Arkamdan konuşuluyor	212	36	17	148	61	41	360	97	27
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	212	2	1	148	5	3	360	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	212	22	10	148	41	28	360	63	18
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	212	31	15	148	47	32	360	78	22
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	212	12	6	148	32	22	360	44	12
28	Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	212	5	2	148	9	6	360	14	4
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediyor	212	2	1	148	6	4	360	8	2
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	212	2	1	148	8	5	360	10	3
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	212	6	3	148	16	11	360	22	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	212	2	1	148	7	5	360	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	212	17	8	148	22	15	360	39	11
	Toplam		398			780			1178	

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %17 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %15 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %13 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor' davranışına, %12 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %12 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %41 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %35 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor' davranışına, %32 ile

‘Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor’ davranışına, %31 ile ‘Sık sık azarlanıyorum’ davranışına, %28 ile ‘Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, bekâr öğretmenlerin daha genç ve tecrübesiz olabileceği 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. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Arkamdan konuşuluyor	4	4	42	43	51	53	97	0,696	2	0,874
Evli	1	3	16	44	19	53	36			
Bekar	3	5	26	43	32	52	61			
2 Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	3	4	26	33	49	63	78	3,251	2	0,355
Evli	0	0	11	35	20	65	31			
Bekar	3	6	15	32	29	62	47			
3 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	6	8	30	38	44	55	80	12,78	2	0,005
Evli	0	0	6	21	22	79	28			
Bekar	6	12	24	46	22	42	52			
4 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	3	5	14	22	46	73	63	4,899	2	0,179
Evli	2	8	3	12	21	81	26			
Bekar	1	2	11	30	25	68	37			
Toplam	16		112		190					

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” mobbing algısında medeni duruma göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, evli öğretmenler %53 ayda bir, %44 haftada bir, %3 her gün, bekar öğretmenler %52 ayda bir, %43 haftada bir, %5 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor” davranışına %65 ile ayda bir, %35 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %62 ayda bir, %32 haftada bir, %6 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışına %79 ile ayda bir, %21 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %42 ayda bir, %46 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına %81 ile ayda bir, %12 ile haftada bir, %8 ile her gün, bekar öğretmenler %68 ayda bir, %30 haftada bir, %2 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

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

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Yaş														
	22-30			31-40			41-50			51 üzeri			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	89	23	26	113	19	17	82	5	6	76	14	18	360	61	17
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	89	13	15	113	20	18	82	15	18	76	9	12	360	57	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	89	14	16	113	15	13	82	19	23	76	8	11	360	56	16
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	89	10	11	113	17	15	82	7	9	76	3	4	360	37	10
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	89	16	18	113	20	18	82	13	16	76	3	4	360	52	14

6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	89	5	6	113	10	9	82	2	2	76	4	5	360	21	6
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	89	3	3	113	12	11	82	6	7	76	6	8	360	27	8
8	Yapabileceğim çok üzerinde işle veriliyor	89	3	3	113	22	19	82	10	12	76	11	14	360	46	13
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	89	2	2	113	9	8	82	10	12	76	4	5	360	25	7
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	89	0	0	113	4	4	82	2	2	76	2	3	360	8	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	89	0	0	113	3	3	82	4	5	76	3	4	360	10	3
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	89	0	0	113	1	1	82	1	1	76	0	0	360	2	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	89	3	3	113	3	3	82	6	7	76	0	0	360	12	3
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	89	4	4	113	6	5	82	2	2	76	0	0	360	12	3
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	89	11	12	113	22	19	82	12	15	76	15	20	360	60	17
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	89	2	2	113	3	3	82	2	2	76	1	1	360	8	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	89	7	8	113	12	11	82	9	11	76	3	4	360	31	9
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	89	17	19	113	23	20	82	10	12	76	13	17	360	63	18
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	89	3	3	113	6	5	82	4	5	76	5	7	360	18	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	89	8	9	113	13	12	82	10	12	76	9	12	360	40	11
21	Sık sık azarlanıyorum	89	15	17	113	25	22	82	13	16	76	8	11	360	61	17
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	89	11	12	113	34	30	82	25	30	76	10	13	360	80	22
23	Arkamdan konuşuluyor	89	27	30	113	35	31	82	17	21	76	18	24	360	97	27
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	89	0	0	113	4	4	82	3	4	76	0	0	360	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	89	15	17	113	20	18	82	17	21	76	11	14	360	63	18
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	89	23	26	113	24	21	82	13	16	76	18	24	360	78	22
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	89	13	15	113	15	13	82	13	16	76	3	4	360	44	12
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	89	6	7	113	3	3	82	3	4	76	2	3	360	14	4
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	89	0	0	113	4	4	82	3	4	76	1	1	360	8	2

30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	89	0	0	113	4	4	82	4	5	76	2	3	360	10	3
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	89	4	4	113	8	7	82	7	9	76	3	4	360	22	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	89	2	2	113	4	4	82	3	4	76	0	0	360	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	89	12	13	113	17	15	82	6	7	76	4	5	360	39	11
Toplam					272			437			276			193		1178

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %30 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %26 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %26 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %19 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %18 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %31 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %30 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %22 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %32 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %21 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunda yoğunlaşmıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %30 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %23 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %21 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %21 ile 'Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum' davranışına, %18 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' 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 %24 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %24 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %20 ile 'Çalışma arkadaşlarımla benimle konuşmaktan / çalışmaktan

kaçınıyor' davranışına, %18 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %17 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş grubundaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, en aktif ve verimli oldukları dönemde öğretmenlerin kendi otoritelerini azalatabileceği ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Çizelge 13'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun yaşa göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Arkamdan konuşuluyor	4	4	42	43	51	53	97	1,021	6	0,796
22 - 30	2	7	12	45	13	48	27			
31 - 40	2	6	16	45	17	49	35			
41-50	0	0	7	41	10	59	17			
50 ve üzeri	0	0	7	39	11	61	18			
2 Özel hayatımla / fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	3	4	26	33	49	63	78	3,333	6	0,343
22 - 30	2	9	9	39	12	52	23			
31 - 40	1	4	8	33	15	63	24			
41-50	0	0	6	46	7	54	13			
50 ve üzeri	0	0	3	17	15	83	18			
3 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	6	8	30	38	44	55	80	3,889	6	0,274
22 - 30	1	9	7	64	3	27	11			
31 - 40	2	6	9	26	23	68	34			
41-50	3	12	10	40	12	48	25			
50 ve üzeri	0	0	4	40	6	60	10			

4 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	3	5	14	22	46	73	63			
22 - 30	2	12	3	18	12	70	17	1,838	6	0,607
31 - 40	1	5	7	30	15	65	23			
41-50	0	0	2	20	8	80	10			
50 ve üzeri	0	0	2	15	11	85	13			
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 %48 ayda bir, %45 haftada bir, %7 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %49 ayda bir, %45 haftada bir, %6 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %59 ayda bir, %41 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %61 ayda bir, %39 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %52 ayda bir, %39 haftada bir, %9 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %63 ayda bir, %33 haftada bir, %4 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %54 ayda bir, %46 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %83 ayda bir, %17 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %27 ayda bir, %64 haftada bir, %9 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %68 ayda bir, %26 haftada bir, %6 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %48 ayda bir, %40 haftada bir, %12 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %60 ayda bir, %40 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %70 ayda bir, %18 haftada bir, %12

her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %65 ayda bir, %30 haftada bir, %5 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %20 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %85 ayda bir, %15 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi												Toplam		
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			n	f	%
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	13	1	8	87	23	26	197	37	19	63	0	0	360	61	17
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	13	1	8	87	10	11	197	39	20	63	7	11	360	57	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	13	3	23	87	8	9	197	33	17	63	12	19	360	56	16
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	13	1	8	87	5	6	197	20	10	63	11	17	360	37	10
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	13	1	8	87	14	16	197	23	12	63	14	22	360	52	14
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	13	2	15	87	5	6	197	11	6	63	3	5	360	21	6
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınmıyor	13	1	8	87	3	3	197	12	6	63	11	17	360	27	8
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	13	0	0	87	0	0	197	23	12	63	23	37	360	46	13
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	13	2	15	87	2	2	197	13	7	63	8	13	360	25	7
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	13	3	23	87	0	0	197	1	1	63	4	6	360	8	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	13	3	23	87	1	1	197	1	1	63	5	8	360	10	3
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	13	0	0	87	0	0	197	0	0	63	2	3	360	2	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	13	1	8	87	4	5	197	3	2	63	4	6	360	12	3
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	13	1	8	87	1	1	197	8	4	63	2	3	360	12	3
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	13	3	23	87	7	8	197	33	17	63	17	27	360	60	17

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	13	1	8	87	3	3	197	1	1	63	3	5	360	8	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	13	4	31	87	4	5	197	15	8	63	8	13	360	31	9
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	13	3	23	87	11	13	197	39	20	63	10	16	360	63	18
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	13	1	8	87	10	11	197	4	2	63	3	5	360	18	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	13	1	8	87	3	3	197	26	13	63	10	16	360	40	11
21	Sık sık azarlanıyorum	13	4	31	87	6	7	197	41	21	63	10	16	360	61	17
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	13	2	15	87	9	10	197	43	22	63	26	41	360	80	22
23	Arkamdan konuşuluyor	13	4	31	87	15	17	197	59	30	63	19	30	360	97	27
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	13	1	8	87	0	0	197	2	1	63	4	6	360	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	13	4	31	87	7	8	197	38	19	63	14	22	360	63	18
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	13	11	85	87	14	16	197	37	19	63	16	25	360	78	22
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	13	5	38	87	11	13	197	20	10	63	8	13	360	44	12
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	13	3	23	87	5	6	197	1	1	63	5	8	360	14	4
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	13	2	15	87	0	0	197	2	1	63	4	6	360	8	2
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	13	3	23	87	0	0	197	3	2	63	4	6	360	10	3
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	13	3	23	87	3	3	197	11	6	63	5	8	360	22	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	13	2	15	87	0	0	197	3	2	63	4	6	360	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	13	4	31	87	12	14	197	17	9	63	6	10	360	39	11
	Toplam		81			196		619			282			1178		

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %85 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %38 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %31 ile 'Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum' davranışına, %31 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' davranışına, %31 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' 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 %26 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %17 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %16 ile ‘Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor’ davranışına, %16 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %14 ile ‘Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor’ 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 %30 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %22 ile ‘Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor’ davranışına, %21 ile ‘Sık sık azarlanıyorum’ davranışına, %20 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına, %20 ile ‘Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum’ 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 %41 ile ‘Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor’ davranışına, %37 ile ‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına, %30 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %27 ile ‘Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor’ davranışına, %25 ile ‘Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, meslekte ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin, tecrübesiz ve ortamda yeni oldukları için hedef haline gelmeleri olabilir.

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 χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Arkamdan konuşuluyor	4	4	42	43	51	53	97	4,738	6	0,192
1 yıldan az	1	25	3	75	0	0	4			
1-10 yıl	1	7	6	40	8	53	15			
11-20 yıl	2	3	24	41	33	56	59			
21 ve üstü	0	0	9	47	10	53	19			
2 Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	3	4	26	33	49	63	78	0,927	6	0,819
1 yıldan az	1	9	4	36	6	55	11			
1-10 yıl	1	7	5	36	8	57	14			
11-20 yıl	1	3	13	35	23	62	37			
21 ve üstü	0	0	4	25	12	75	16			
3 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	6	8	30	38	44	55	80	9,072	6	0,028
1 yıldan az	1	50	0	0	1	50	2			
1-10 yıl	2	23	3	33	4	44	9			
11-20 yıl	0	0	20	47	23	53	43			
21 ve üstü	3	12	7	27	16	62	26			
4 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	3	5	14	22	46	73	63	5,390	6	0,145
1 yıldan az	1	33	1	33	1	33	3			
1-10 yıl	1	9	2	18	8	73	11			
11-20 yıl	1	3	7	18	31	79	39			
21 ve üstü	0	0	4	40	6	60	10			
Toplam	16		112		190		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 yapıyor” algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %0 ayda bir, %75 haftada bir, %25 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %53 ayda bir, %40 haftada bir, %7 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %56 ayda bir, %41 haftada bir, %3 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %53 ayda bir, %47 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %55 ayda bir, %36 haftada bir, %9 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %57 ayda bir, %36 haftada bir, %7 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %62 ayda bir, %35 haftada bir, %3 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %75 ayda bir, %25 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %50 ayda bir, %0 haftada bir, %50 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %44 ayda bir, %33 haftada bir, %23 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %53 ayda bir, %47 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %62 ayda bir, %27 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %33 ayda bir, %33 haftada bir, %33 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %73 ayda bir, %18 haftada bir, %9 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %79 ayda bir, %18 haftada bir, %3 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %60 ayda bir, %40 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını 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

	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	28	1	4	209	57	27	98	3	3	25	0	0	360	61	17
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	28	7	25	209	32	15	98	15	15	25	3	12	360	57	16
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	28	8	29	209	25	12	98	16	16	25	7	28	360	56	16
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	28	1	4	209	17	8	98	14	14	25	5	20	360	37	10
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	28	2	7	209	32	15	98	13	13	25	5	20	360	52	14
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	28	3	11	209	13	6	98	5	5	25	0	0	360	21	6
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	28	1	4	209	14	7	98	9	9	25	3	12	360	27	8
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	28	0	0	209	13	6	98	25	26	25	8	32	360	46	13
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	28	4	14	209	11	5	98	8	8	25	2	8	360	25	7
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	28	3	11	209	3	1	98	2	2	25	0	0	360	8	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	28	3	11	209	3	1	98	4	4	25	0	0	360	10	3
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	28	0	0	209	2	1	98	0	0	25	0	0	360	2	1
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	28	3	11	209	7	3	98	1	1	25	1	4	360	12	3
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	28	1	4	209	4	2	98	7	7	25	0	0	360	12	3
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	28	6	21	209	31	15	98	13	13	25	10	40	360	60	17

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	28	1	4	209	5	2	98	2	2	25	0	0	360	8	2
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	28	9	32	209	12	6	98	8	8	25	2	8	360	31	9
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	28	10	36	209	32	15	98	17	17	25	4	16	360	63	18
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	28	1	4	209	14	7	98	3	3	25	0	0	360	18	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	28	3	11	209	20	10	98	14	14	25	3	12	360	40	11
21	Sık sık azarlanıyorum	28	7	25	209	25	12	98	26	27	25	3	12	360	61	17
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	28	8	29	209	41	20	98	25	26	25	6	24	360	80	22
23	Arkamdan konuşuluyor	28	8	29	209	56	27	98	26	27	25	7	28	360	97	27
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	28	1	4	209	3	1	98	3	3	25	0	0	360	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	28	7	25	209	37	18	98	13	13	25	6	24	360	63	18
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	28	14	50	209	41	20	98	16	16	25	7	28	360	78	22
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	28	8	29	209	25	12	98	9	9	25	2	8	360	44	12
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	28	3	11	209	9	4	98	0	0	25	2	8	360	14	4
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	28	2	7	209	3	1	98	3	3	25	0	0	360	8	2
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	28	4	14	209	3	1	98	3	3	25	0	0	360	10	3
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	28	4	14	209	11	5	98	7	7	25	0	0	360	22	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	28	2	7	209	4	2	98	3	3	25	0	0	360	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	28	6	21	209	28	13	98	5	5	25	0	0	360	39	11
	Toplam		141		633			318			86			1178		

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %50 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %36 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %32 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' davranışına, %29 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %29 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler öğretmenler en çok %27 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %27 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %20 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %20 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına, %18 ile 'Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında 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 %27 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %27 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %35 ile 'Çalışma mekanım değiştiriliyor' davranışına, %30 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarımla bana karşı kışkırtılıyor' 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 %40 ile 'Çalışma arkadaşlarımla benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor' davranışına, %32 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %28 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %28 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %28 ile 'Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' 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 yıldan az olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, meslekte ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin, tecrübesiz ve ortamda yeni oldukları için hedef haline gelmeleri 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 χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Arkamdan konuşuluyor	4	4	42	43	51	53	97			
1 yıldan az	2	25	5	63	1	13	8			
1-10 yıl	2	4	23	41	31	55	56	8,389	6	0,039
11-20 yıl	0	0	11	42	15	58	26			
21 ve üstü	0	0	3	43	4	57	7			
2 Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlerimle dalga geçiliyor	3	4	26	33	49	63	78			
1 yıldan az	1	7	5	36	8	57	14	2,182	6	0,536
1-10 yıl	1	3	17	41	23	56	41			
11-20 yıl	1	6	3	19	12	75	16			
21 ve üstü	0	0	1	14	6	86	7			
3 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	6	8	30	38	44	55	80			
1 yıldan az	2	24	3	38	3	38	8	19,11	6	0,000
1-10 yıl	1	2	19	46	21	51	41	2		
11-20 yıl	0	0	8	32	17	68	25			
21 ve üstü	3	50	0	0	3	50	6			
4 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	3	5	14	22	46	73	63			
1 yıldan az	1	10	3	30	6	60	10	1,944	6	0,584
1-10 yıl	2	6	5	16	25	78	32			
11-20 yıl	0	0	4	24	13	76	17			
21 ve üstü	0	0	2	50	2	50	4			
Toplam	16		112		190		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 yapıyor” mobbing algılarında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %13 ayda bir, %63 haftada bir, %25 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %55 ayda bir, %41 haftada bir, %4 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %58 ayda bir, %42 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %57 ayda bir, %43 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %57 ayda bir, %36 haftada bir, %7 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %56 ayda bir, %41 haftada bir, %3 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %19 haftada bir, %6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %38 ayda bir, %38 haftada bir, %24 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %51 ayda bir, %46 haftada bir, %2 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %68 ayda bir, %32 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %0 haftada bir, %50 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %60 ayda bir, %30 haftada bir, %10 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %78 ayda bir, %16 haftada bir, %6 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %76 ayda bir, %24 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar

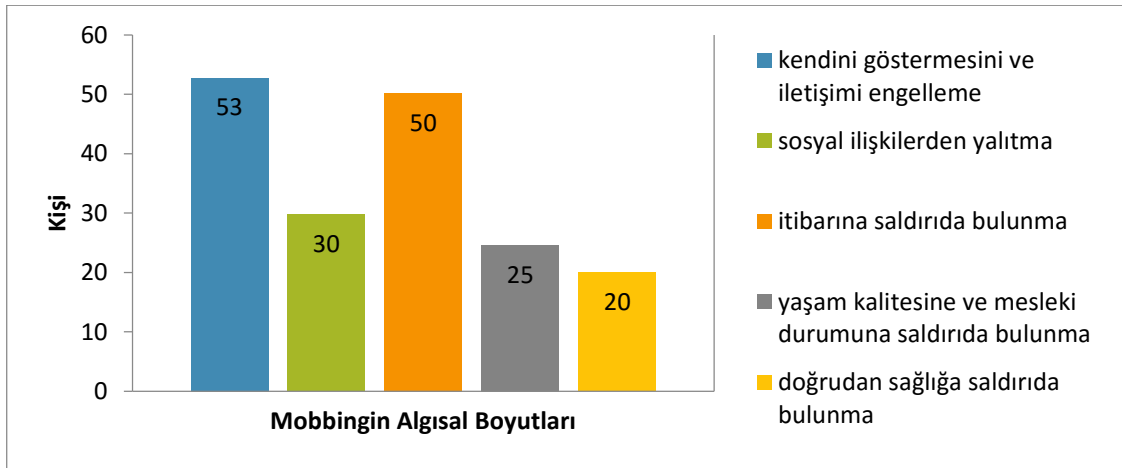
Çizelge 18’de mobbing davranışlarının algısal boyutlardaki yoğunlaşmanın frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar

Mobbing Boyutları	<i>f</i>	%	<i>n</i>	<i>f/n</i>
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	211	18	4	53
Sosyal ilişkilerden yalıtma	238	20	8	30
İtibarına saldırıda bulunma	452	38	9	50
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	197	17	8	25
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	80	7	4	20
Toplam	1178	100	33	

Çizelge 18’e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 53, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 30, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 50, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 25 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 20 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 10’da mobbing davranışlarının yoğunlaştığı algısal boyutların dağılımı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar

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

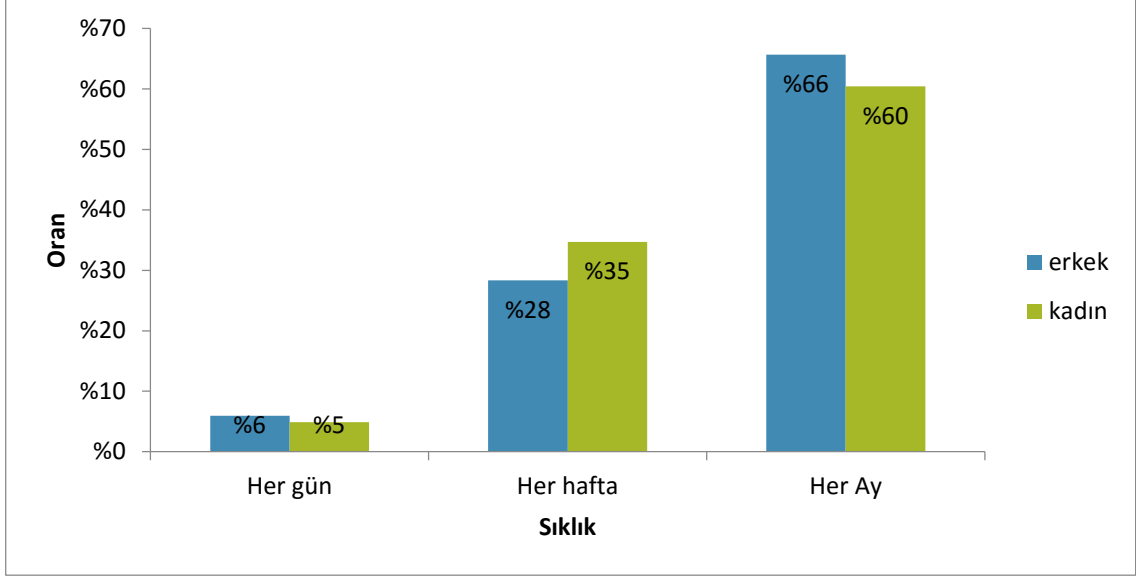
Çizelge 19’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	4	6	19	28	44	66	67
Kadın	7	5	50	35	87	60	144
Toplam	11		69		131		211

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %6 her hafta %28 her ay %66, kadın öğretmenler ise her gün %5 her hafta %35 her ay %60 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

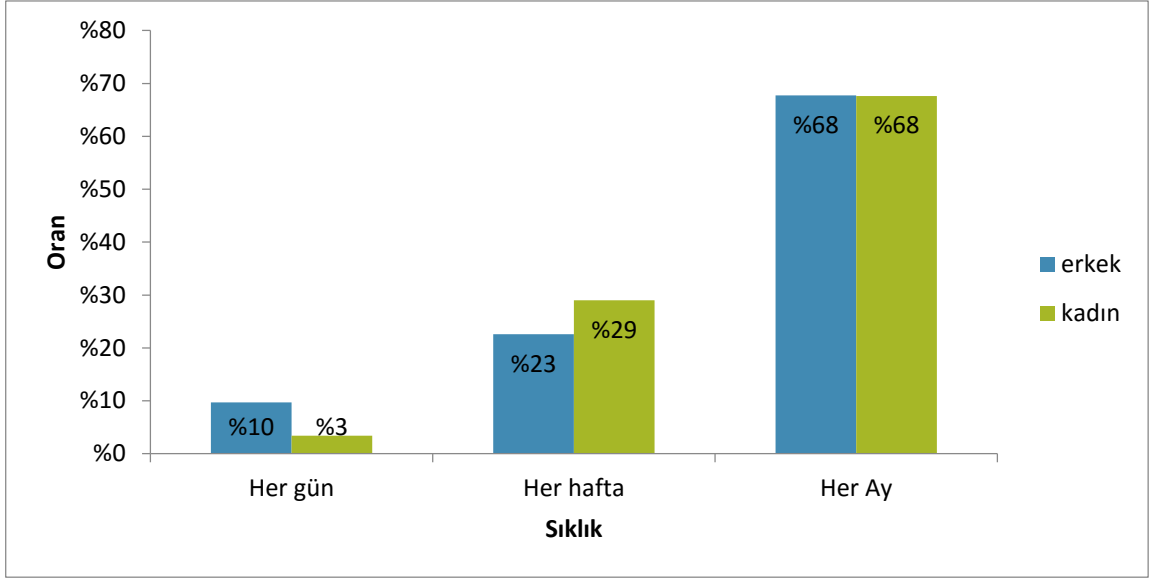
Çizelge 20’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	6	10	14	23	42	68	62
Kadın	6	3	51	29	119	68	176
Toplam	12		65		161		238

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %10 her hafta %23 her ay %68, kadın öğretmenler ise her gün %3 her hafta %29 her ay %68 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

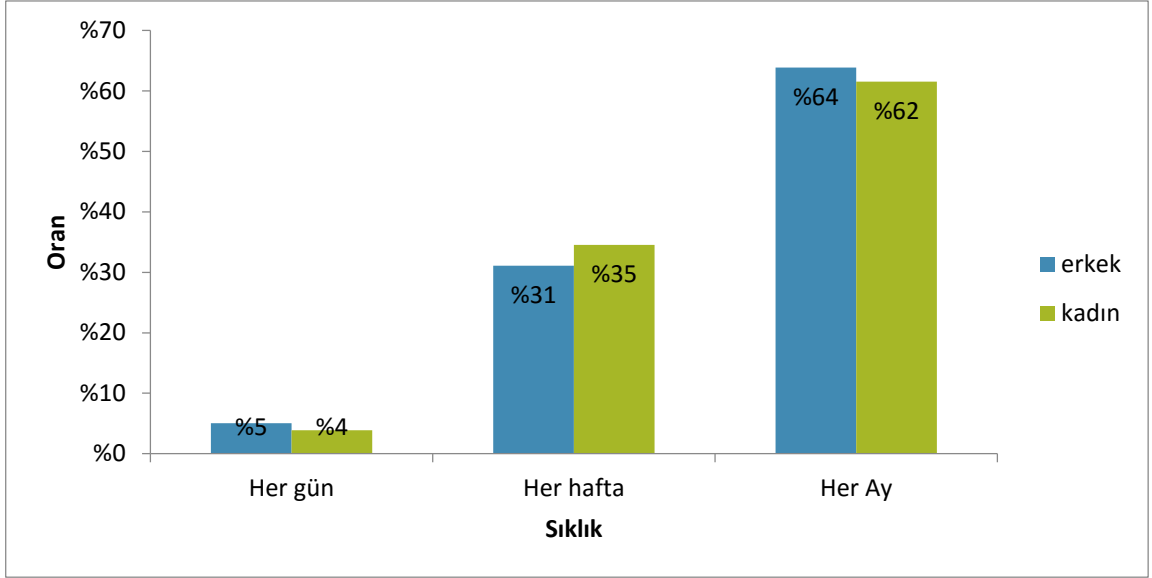
Çizelge 21’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	6	5	37	31	76	64	119
Kadın	13	4	115	35	205	62	333
Toplam	19		152		281		452

Çizelge 21’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün %5 her hafta %31 her ay %64, kadın öğretmenler ise her gün %4 her hafta %35 her ay %62 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

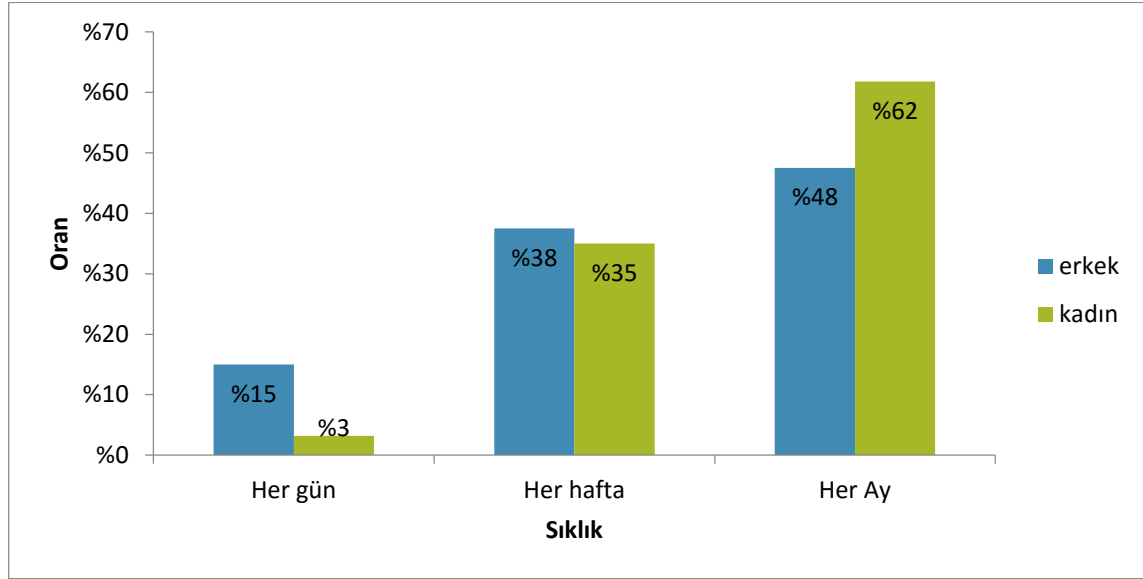
Çizelge 22’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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	6	15	15	38	19	48	40
Kadın	5	3	55	35	97	62	157
Toplam	11		70		116		197

Çizelge 22’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %15 her hafta %38 her ay %48, kadın öğretmenler ise her gün %3 her hafta %35 her ay %62 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

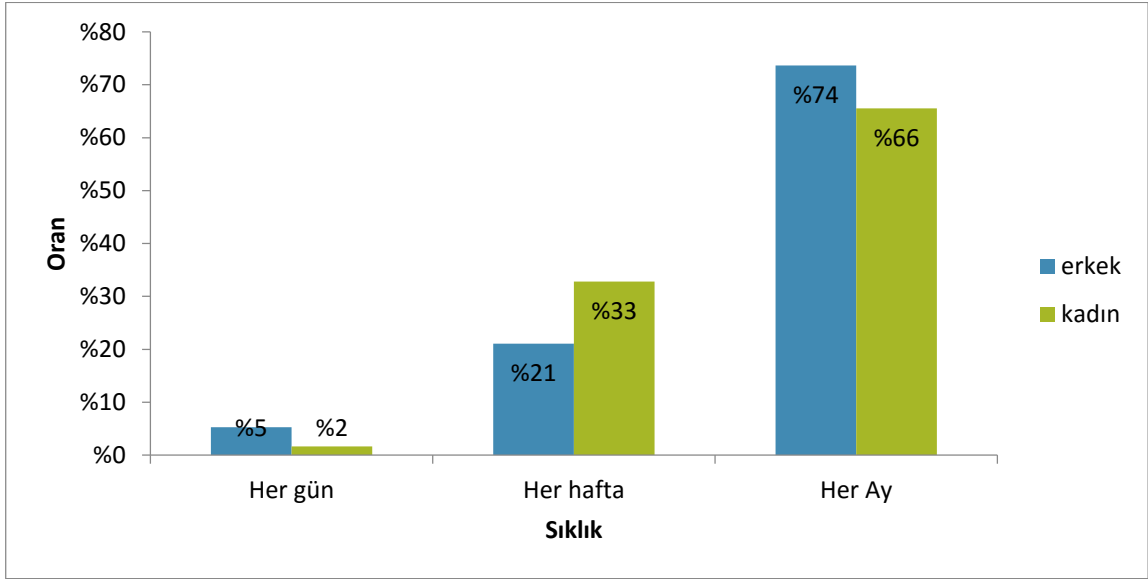
Çizelge 23’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	1	5	4	21	14	74	19
Kadın	1	2	20	33	40	66	61
Toplam	2		24		54		80

Çizelge 23’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %5 her hafta %21 her ay %74, kadın öğretmenler ise her gün %2 her hafta %33 her ay %66 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlerin bu davranışlara çok sık maruz kalmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

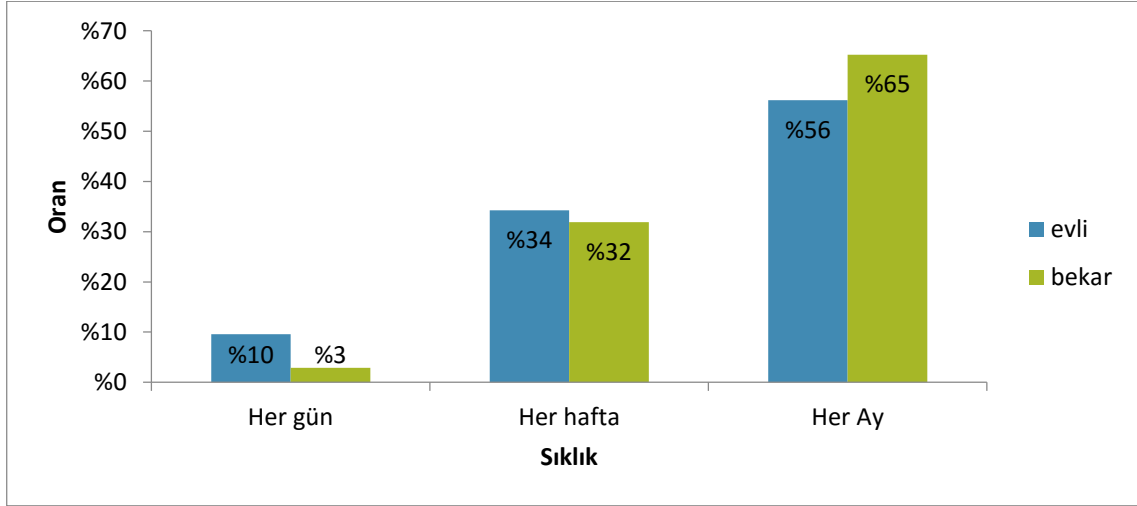
Çizelge 24’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	7	10	25	34	41	56	73
Bekar	4	3	44	32	90	65	138
Toplam	11		69		131		211

Çizelge 24'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %10 her hafta %34 her ay %56, bekar öğretmenler ise her gün %3 her hafta %32 her ay %65 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

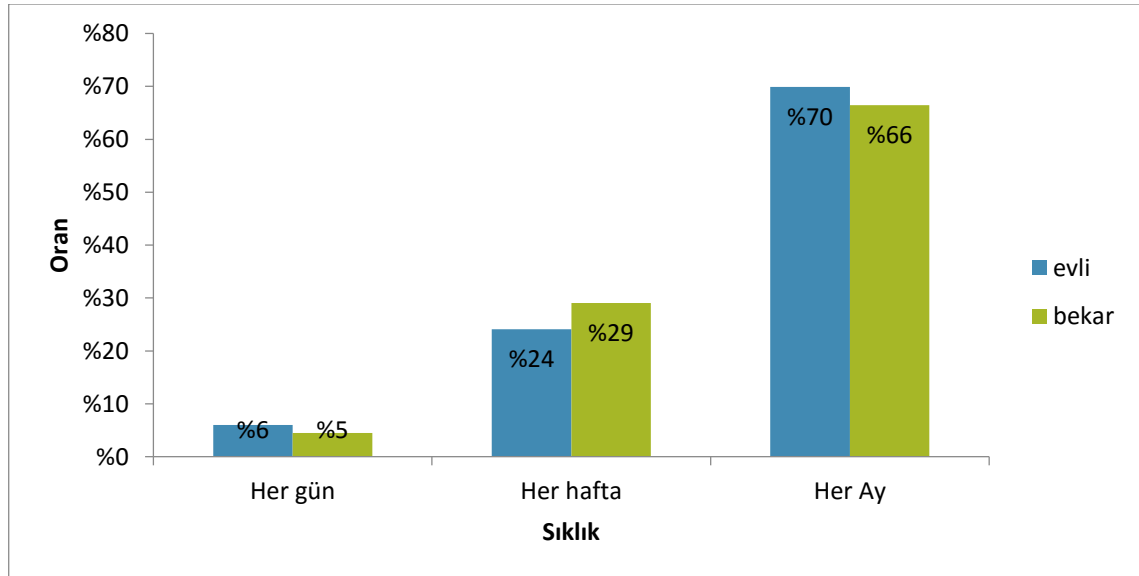
Çizelge 25’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	5	6	20	24	58	70	83
Bekar	7	5	45	29	103	66	155
Toplam	12		65		161		238

Çizelge 25’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %6 her hafta %24 her ay %70, bekar öğretmenler ise her gün %5 her hafta %29 her ay %66 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

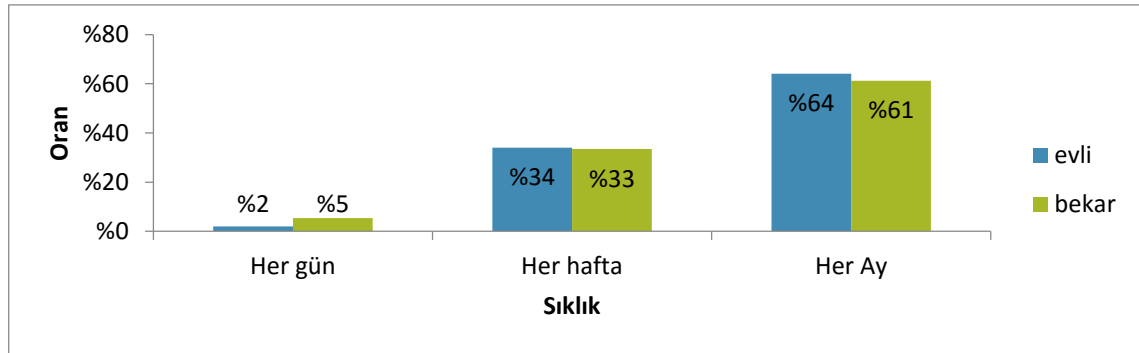
Çizelge 26’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	3	2	52	34	98	64	153
Bekar	16	5	100	34	183	61	299
Toplam	19		152		281		452

Çizelge 26’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün %2 her hafta %34 her ay %64, bekar öğretmenler ise her gün %5 her hafta %33 her ay %61 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

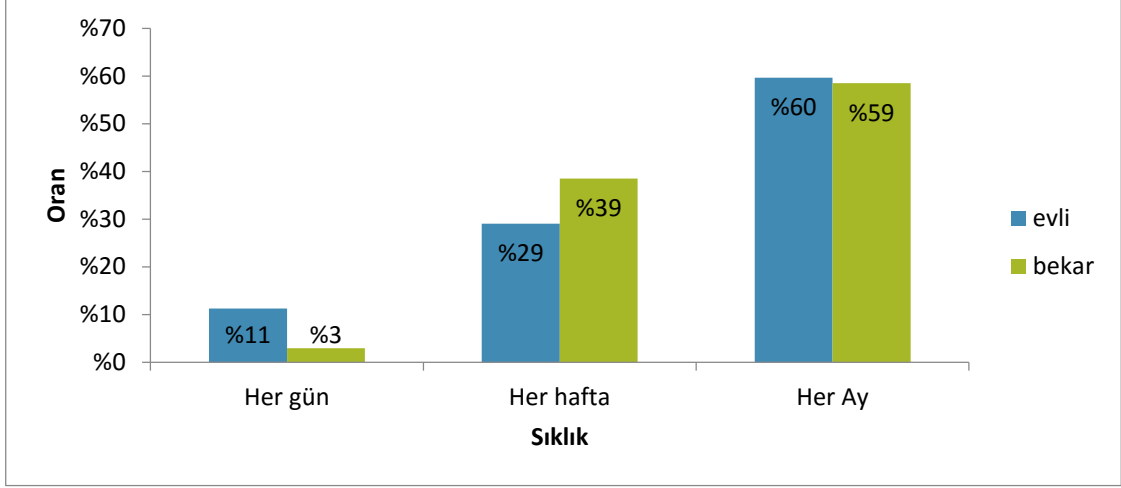
Çizelge 27’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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	7	11	18	29	37	60	62
Bekar	4	2	52	39	79	59	135
Toplam	11		70		116		197

Çizelge 27’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %11 her hafta %29 her ay %60, bekar öğretmenler ise her gün %2 her hafta %39 her ay %59 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

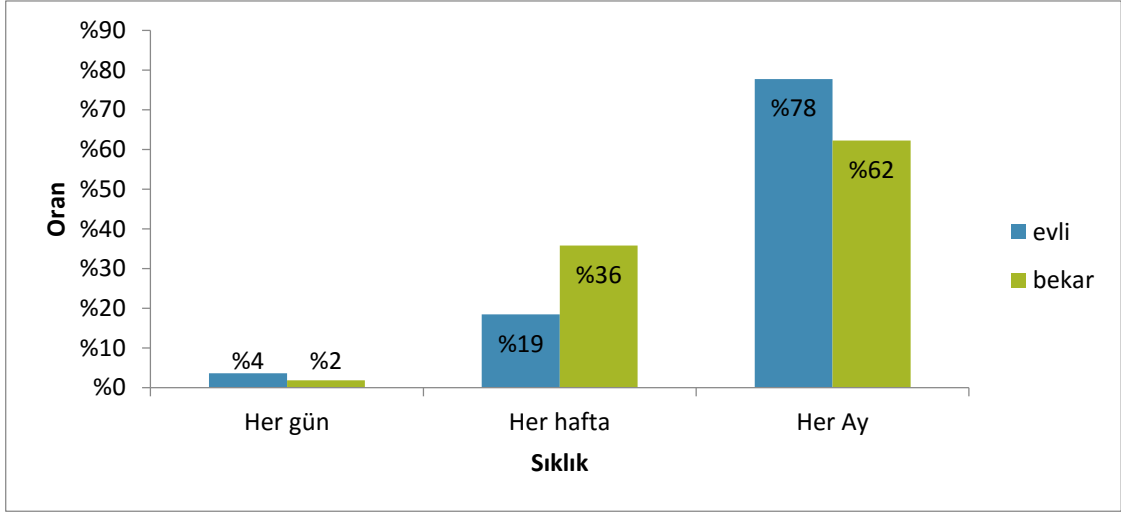
Çizelge 28’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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	4	5	19	21	78	27
Bekar	1	2	19	36	33	62	53
Toplam	2		24		54		80

Çizelge 28’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %4 her hafta %19 her ay %78, bekar öğretmenler ise her gün %2 her hafta %36 her ay %62 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



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

Medeni durum grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlerin bu davranışlara çok sık maruz kalmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

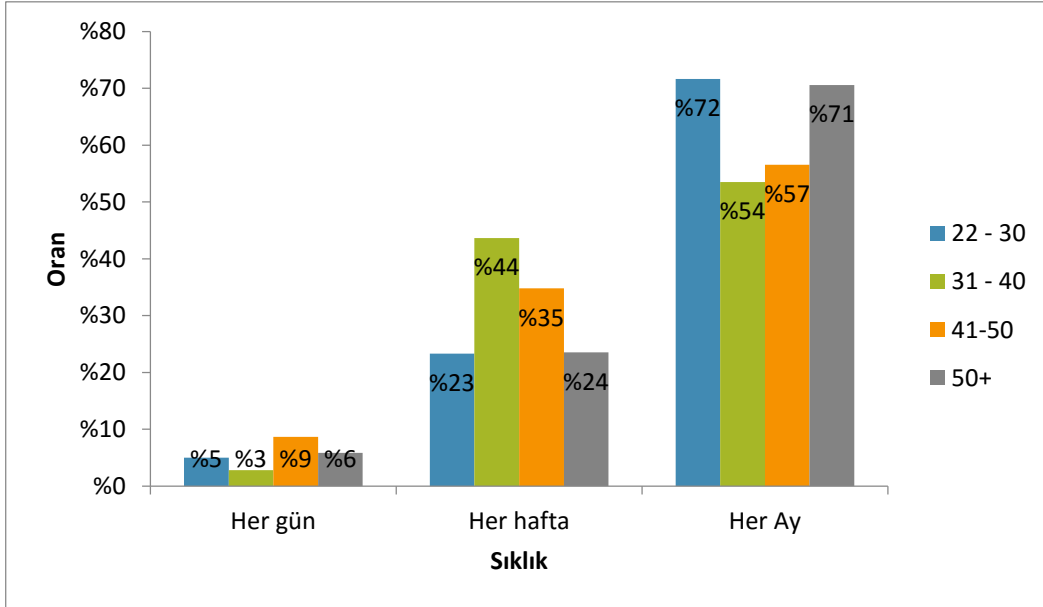
Çizelge 29’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	3	5	14	23	43	72	60
31 - 40	2	3	31	43	38	54	71
41-50	4	9	16	34	26	57	46
50 ve üzeri	2	6	8	24	24	70	34
Toplam	11		69		131		211

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %5 her hafta %23 her ay %72, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %3 her hafta %43 her ay %54, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %9 her hafta %34 her ay %57, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %6 her hafta %24 her ay %70 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

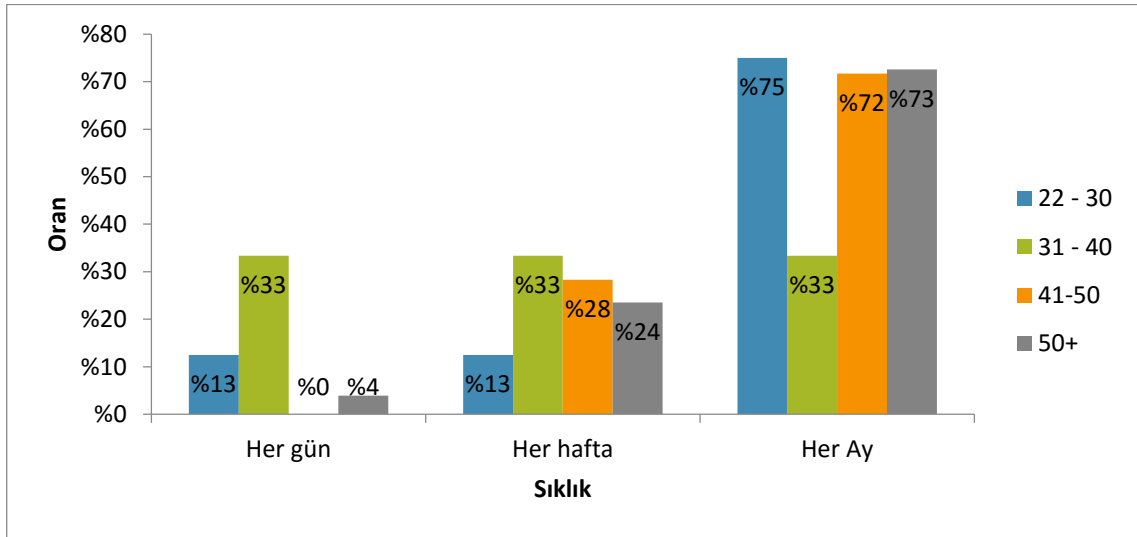
Çizelge 30'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	6	13	6	13	36	74	48
31 - 40	4	33	4	33	4	33	12
41-50	0	0	15	28	38	72	53
50 ve üzeri	2	4	12	24	37	72	51
Toplam	12		37		115		164

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %13 her hafta %13 her ay %74, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %28 her ay %72, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %4 her hafta %24 her ay %72 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

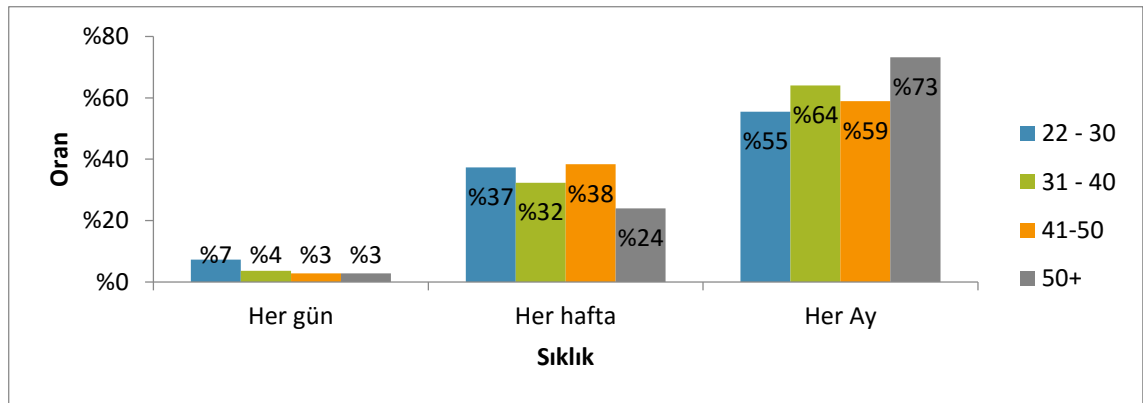
Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	8	7	41	37	61	55	110
31 - 40	6	4	53	32	105	64	164
41-50	3	3	41	38	63	59	107
50 ve üzeri	2	3	17	24	52	73	71
Toplam	19		152		281		452

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %7 her hafta %37 her ay %55, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %32 her ay %64, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %3 her hafta %28 her ay %59, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %3 her hafta %24 her ay %74 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

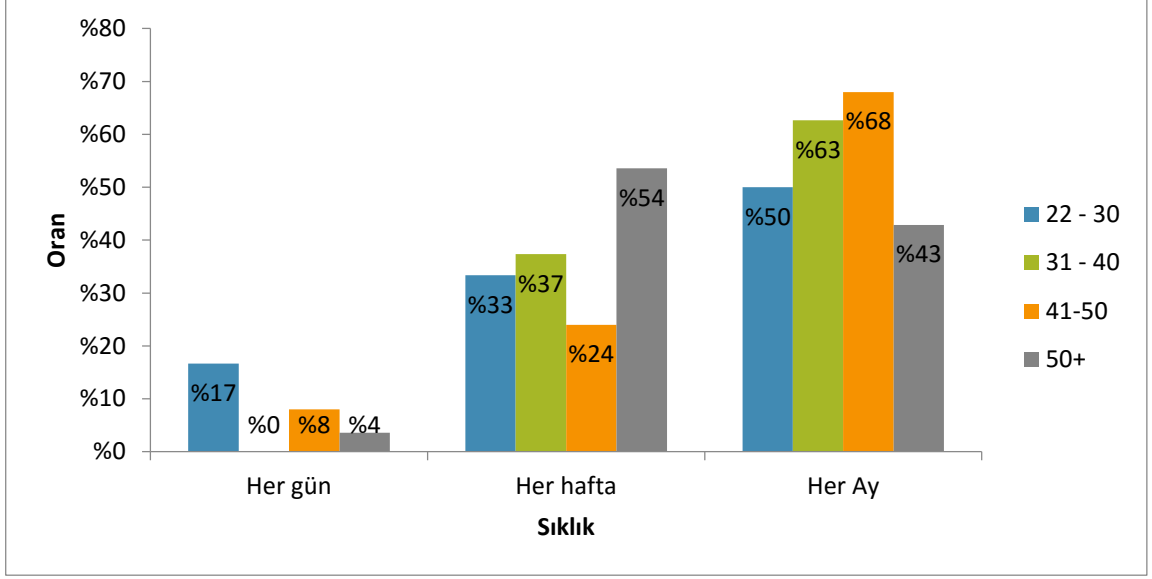
Çizelge 32’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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	6	17	12	33	18	50	36
31 - 40	0	0	31	37	52	63	83
41-50	4	8	12	24	34	68	50
50 ve üzeri	1	4	15	54	12	42	28
Toplam	11		70		116		197

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %17 her hafta %33 her ay %50, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %37 her ay %63, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %8 her hafta %24 her ay %68, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %4 her hafta %54 her ay %42 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

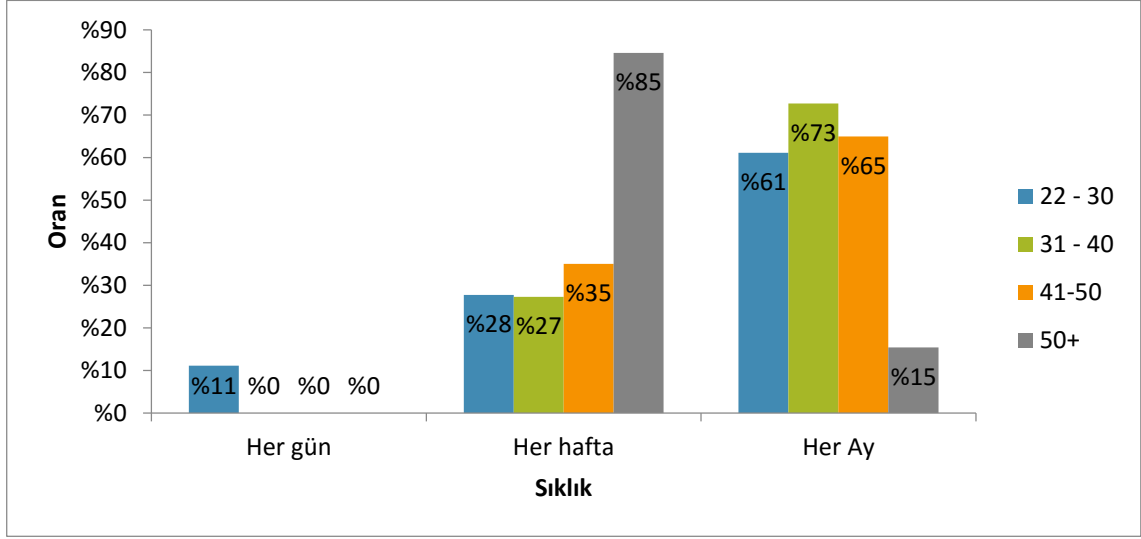
Çizelge 33’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşıya göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	2	11	5	28	11	61	18
31 - 40	0	0	9	27	24	73	33
41-50	0	0	7	35	13	65	20
50 ve üzeri	0	0	33	85	6	15	39
Toplam	2		54		54		110

Çizelge 33’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %11 her hafta %28 her ay %61, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %27 her ay %73, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %35 her ay %65, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %85 her ay %15 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

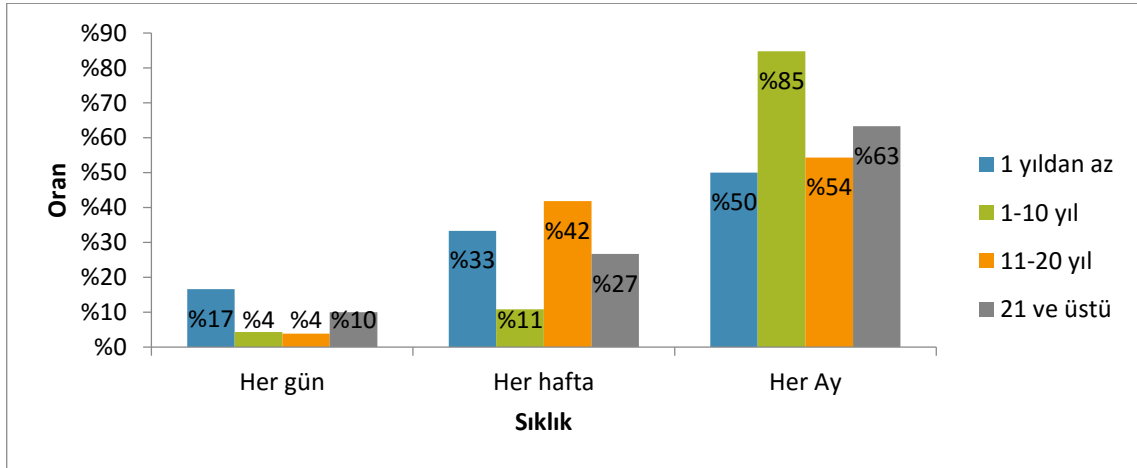
Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	1	17	2	33	3	50	6
1-10 yıl	2	4	5	11	39	85	46
11-20 yıl	5	4	54	42	70	54	129
21 ve üstü	3	10	8	27	19	63	30
Toplam	11		69		131		211

Çizelge 34'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %17 her hafta %33 ve her ay %50, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %11 her ay %85, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %42 her ay %54, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %10 her hafta %27 her ay %63 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

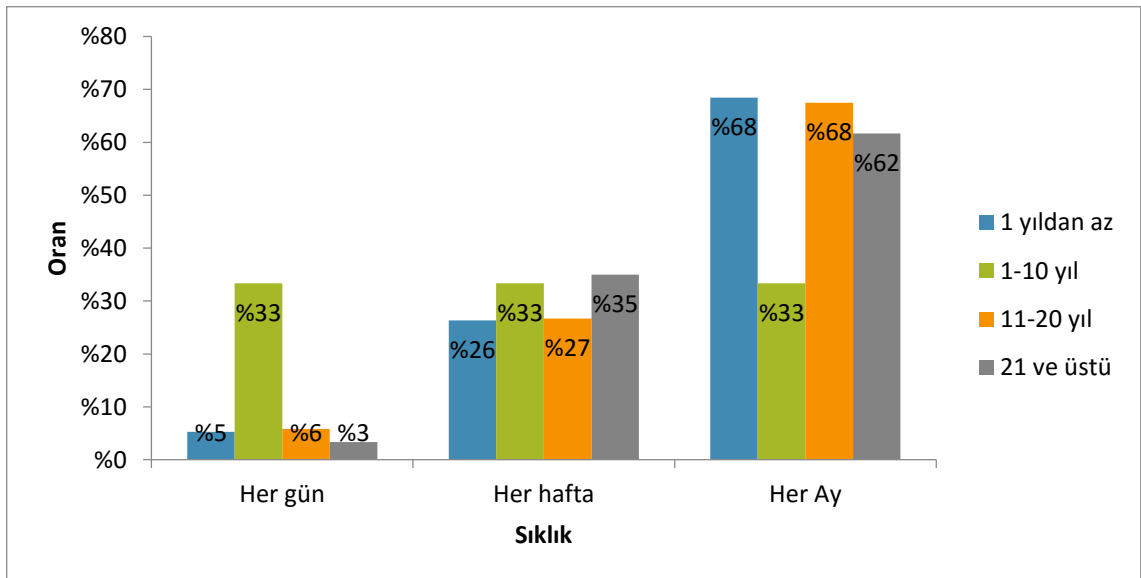
Çizelge 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	1	5	5	26	13	68	19
1-10 yıl	2	33	2	33	2	33	6
11-20 yıl	7	6	32	27	81	68	120
21 ve üstü	2	3	21	35	37	62	60
Toplam	12		60		133		205

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %5 her hafta %26 ve her ay %68, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %6 her hafta %27 her ay %68, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %3 her hafta %35 her ay %62 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

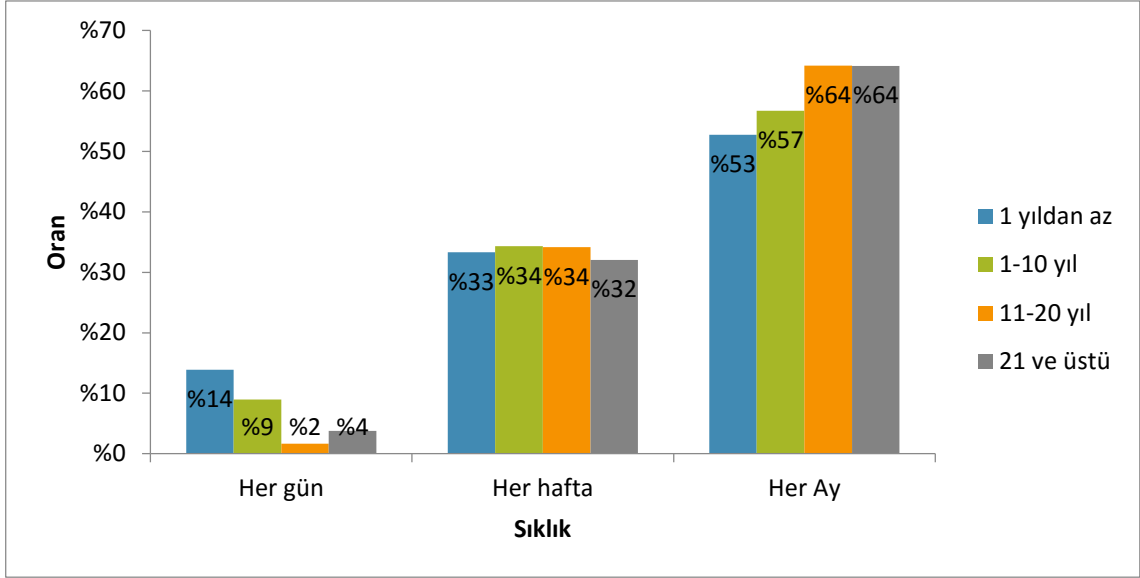
Çizelge 36’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	5	14	12	33	19	53	36
1-10 yıl	6	9	23	34	38	57	67
11-20 yıl	4	2	83	34	156	64	243
21 ve üstü	4	4	34	32	68	64	106
Toplam	19		152		281		452

Çizelge 36’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %14 her hafta %33 ve her ay %53, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %9 her hafta %34 her ay %57, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %2 her hafta %34 her ay %64, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %4 her hafta %32 her ay %64 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.

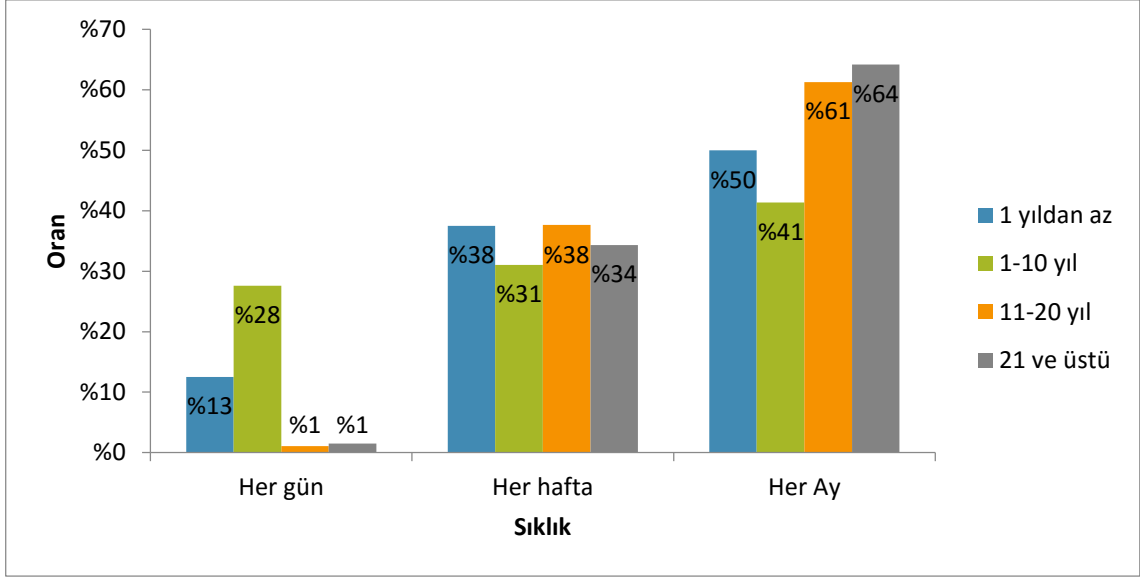
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	1	13	3	38	4	49	8
1-10 yıl	8	28	9	31	12	41	29
11-20 yıl	1	1	35	38	57	61	93
21 ve üstü	1	1	23	34	43	65	67
Toplam	11		70		116		197

Çizelge 37’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %13 her hafta %38 ve her ay %49, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %31 her ay %41, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %1 her hafta %38

her ay %61, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %1 her hafta %34 her ay %65 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

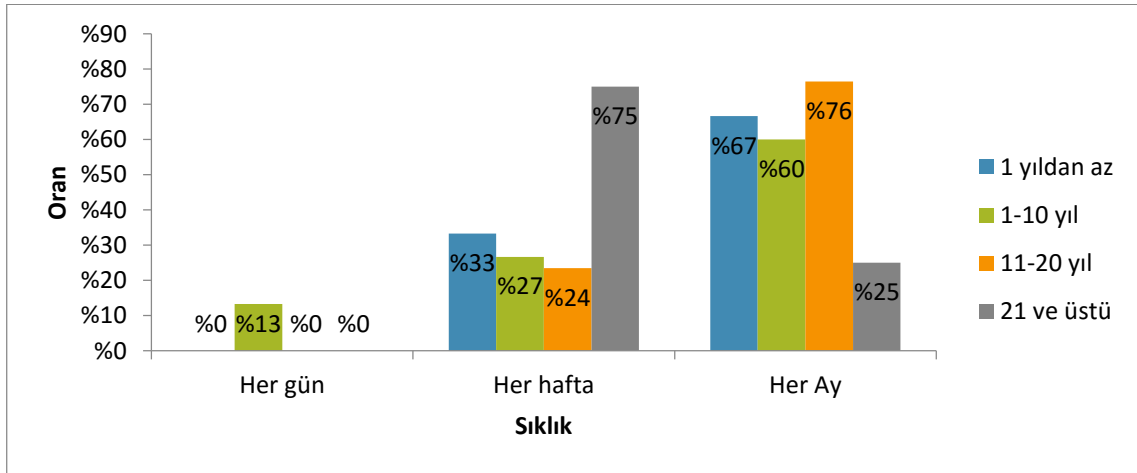
Çizelge 38’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	4	33	8	67	12
1-10 yıl	2	13	4	27	9	60	15
11-20 yıl	0	0	8	24	26	76	34
21 ve üstü	0	0	33	75	11	25	44
Toplam	2		49		54		105

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 %13 her hafta %27 her ay %60, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %24 her ay %76, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %75 her ay %25 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



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

Hizmet süresi grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlerin bu davranışlara çok sık maruz kalmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

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

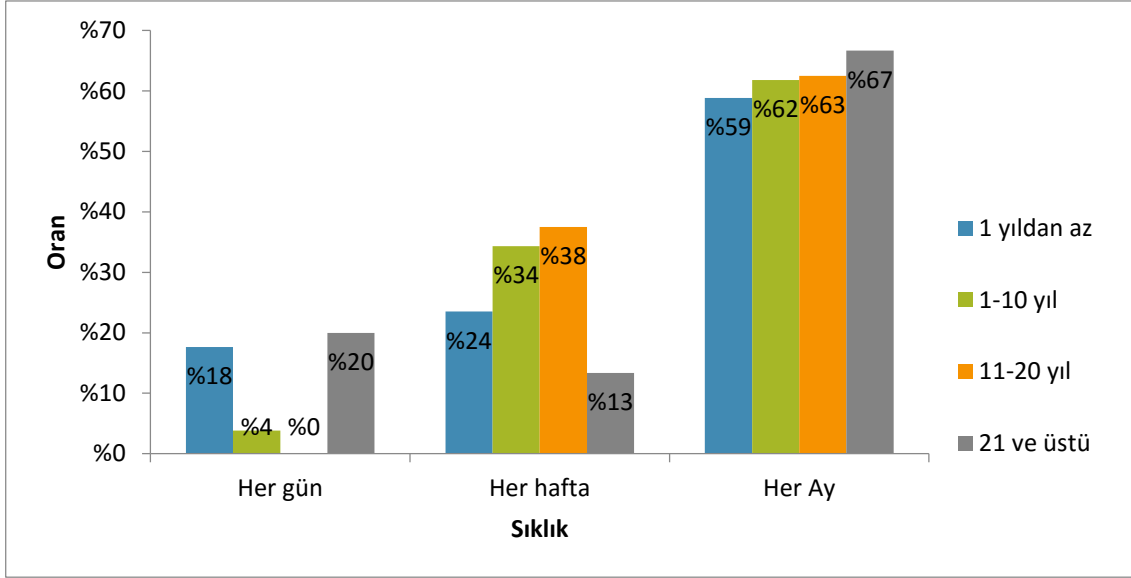
Çizelge 39’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	3	18	4	24	10	58	17
1-10 yıl	5	4	45	34	81	62	131
11-20 yıl	0	0	18	38	30	62	48
21 ve üstü	3	20	2	13	10	67	15
Toplam	11		69		131		211

Çizelge 39’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %18 her hafta %24 ve her ay %58, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %34 her ay %62, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %38 her ay %62, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %20 her hafta %13 her ay %67 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.

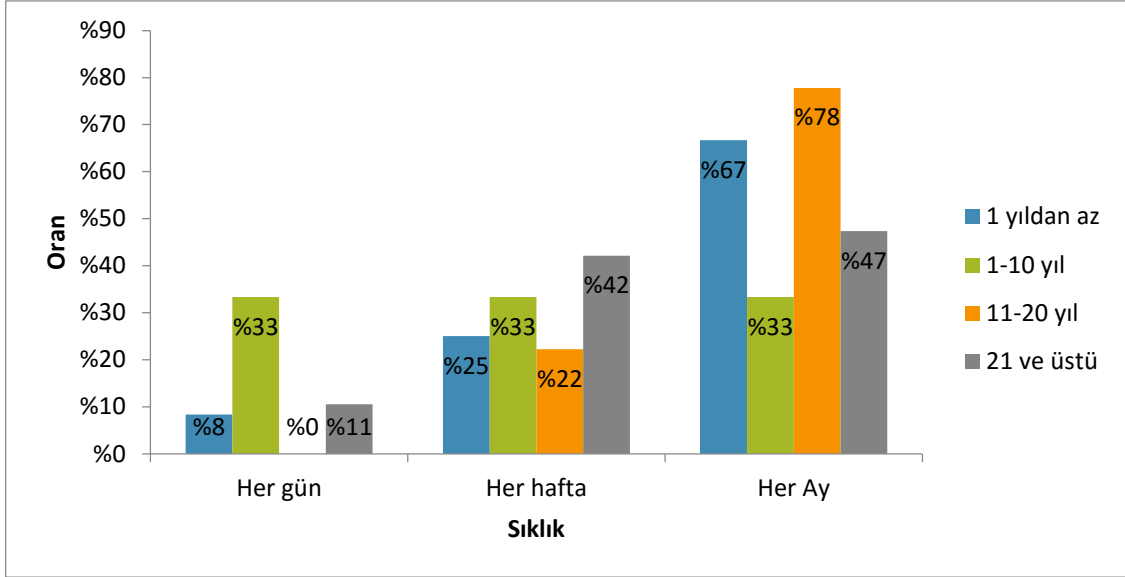
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	3	8	9	25	24	67	36
1-10 yıl	7	33	7	33	7	33	21
11-20 yıl	0	0	14	22	49	78	63
21 ve üstü	2	11	8	42	9	47	19
Toplam	12		38		89		139

Çizelge 40'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %8 her hafta %25 ve her ay %67, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta

%33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %22 her ay %78, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %11 her hafta %42 her ay %47 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

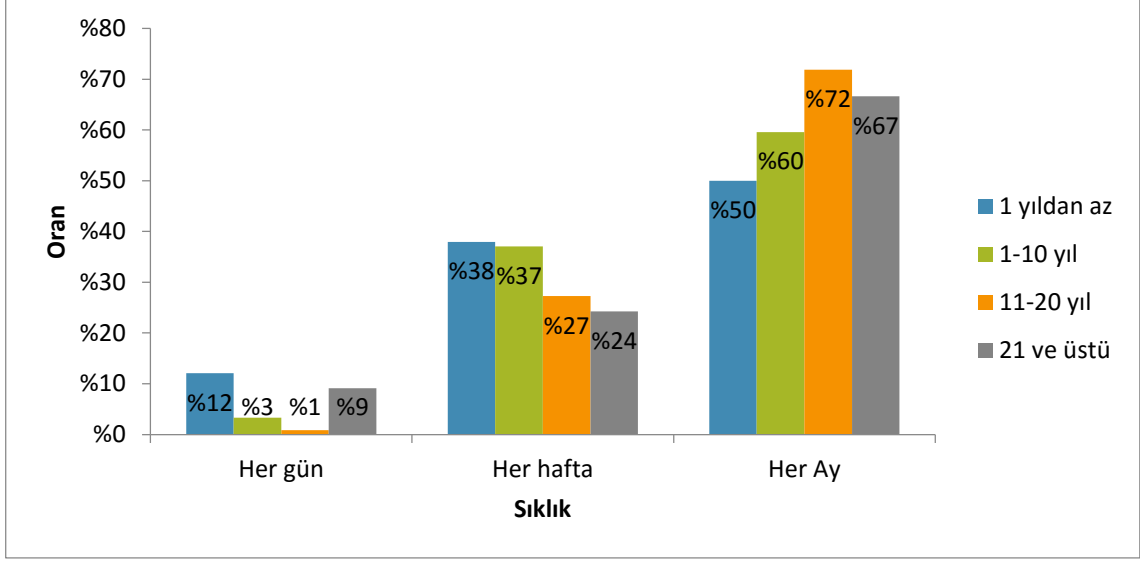
Çizelge 41’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	7	12	22	38	29	50	58
1-10 yıl	8	3	89	37	143	60	240
11-20 yıl	1	1	33	27	87	72	121
21 ve üstü	3	9	8	24	22	67	33
Toplam	19		152		281		452

Çizelge 41'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %12 her hafta %38 ve her ay %50, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %3 her hafta %37 her ay %60, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %1 her hafta %27 her ay %72, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %9 her hafta %24 her ay %67 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



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

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

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

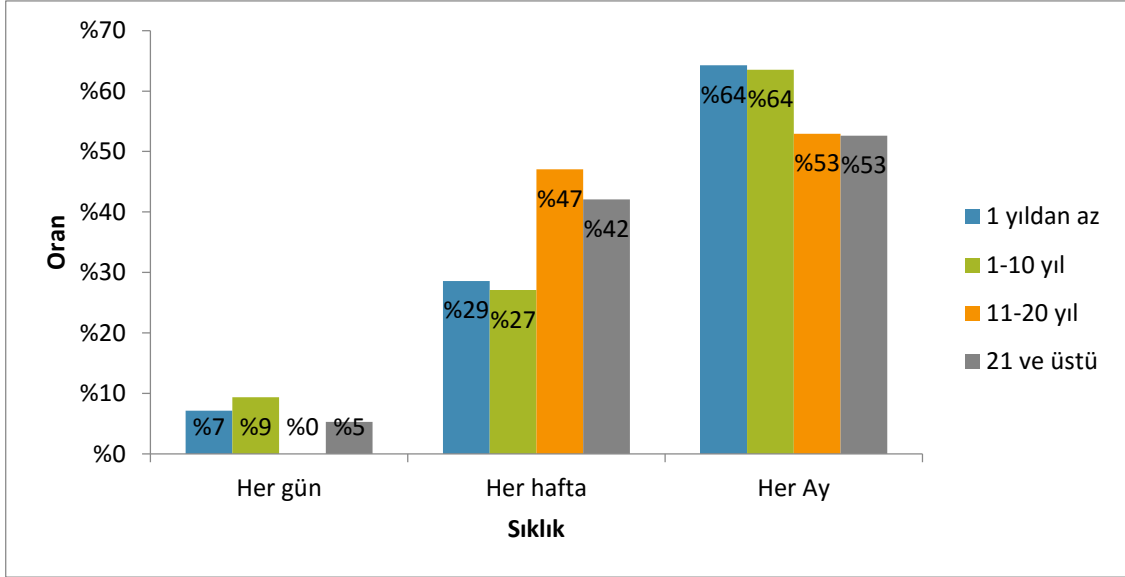
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	1	7	4	29	9	64	14
1-10 yıl	9	9	26	27	61	64	96
11-20 yıl	0	0	32	47	36	53	68
21 ve üstü	1	5	8	42	10	53	19
Toplam	11		70		116		197

Çizelge 42’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %7 her hafta %29 ve her ay %64, 1-10 yıl aralığındaki

öğretmenler her gün %9 her hafta %27 her ay %64, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %47 her ay %53, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %5 her hafta %42 her ay %53 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

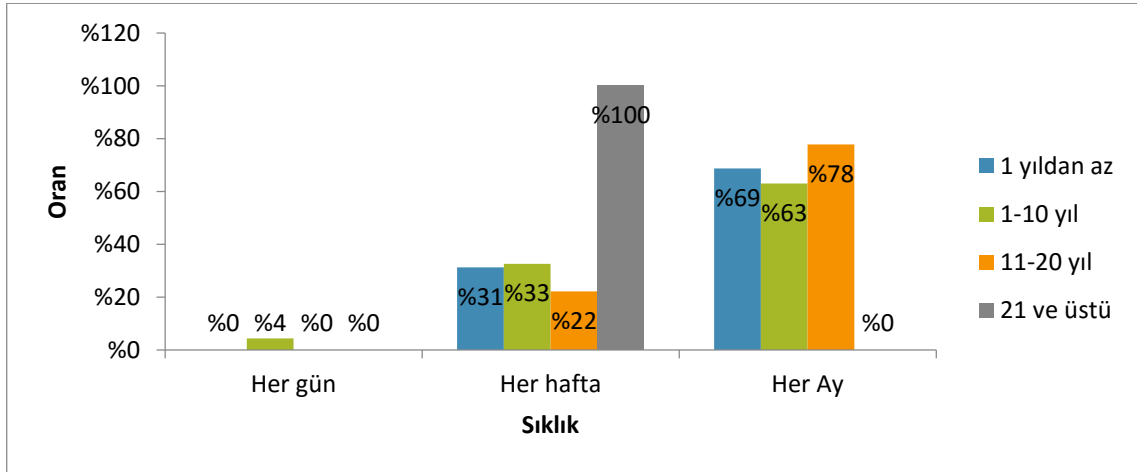
Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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	5	31	11	69	16
1-10 yıl	2	4	15	33	29	63	46
11-20 yıl	0	0	4	22	14	78	18
21 ve üstü	0	0	33	100	0	0	33
Toplam	2		57		54		113

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 %31 ve her ay %69, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %33 her ay %63, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %0 her hafta %22 her ay %78, 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

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 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.

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Özet

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasındaki yedi ilçedeki yüz seksen dokuz Resmi Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığı kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırma grubunu oluşturan 360 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle 31-40 yaş aralığında, 11-20 yıl hizmet süresi olan, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan bekar ve kadın öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları algısına sahip görülüyorlar.

Öğretmenler en çok “Arkamdan konuşuluyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum” davranışı takip etmektedir.

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

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kişisel özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu davranışlar, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde “Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor” davranışında medeni duruma, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre, “Arkamdan konuşuluyor” davranışında ise çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer davranışlarda herhangi bir kişisel özelliğe göre farklılaşma tespit edilmemiştir.

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

Öğretmenler mobbingin farklı boyutlarındaki davranışlara ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlerin bu davranışlara çok sık maruz kalmadığı söylenebilir.

Yargı

İstanbul ili Anadolu Yakasındaki yedi ilçede bulunan Resmi Ortaokullarda görev yapan öğretmenler yoğun olmayan mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin psikolojik durumlarını bozabilecek bu davranışlar, eğitim sistemini olumsuz yönde etkileyeceğinden topluma kaliteli vatandaş yetiştirmede sorun oluşturabilecektir.

Ayrıca öğretmenlerin mobbing davranışlarını algılama hassasiyetlerinin ne olduğu önceden bilinmediği göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

Bu araştırmadan elde edilen veriler öncelikle İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile araştırmanın yapıldığı ilçe Milli Eğitim Müdürleri ve Okul Müdürleri ile

paylaşılabilir. Daha sonra, uygun görülecek bir formatta hizmet içi eğitimlerde kullanılabilir.

Araştırma Önerileri:

Mobbing konusunda daha gerçekçi değerlendirmeler yapabilmek için;

1. Mobbinge maruz kalan kişilerin başka kişisel problemlerinin olup olmadığı ve bunun mobbinge etkisi araştırılabilir.
2. İstanbul Avrupa yakasındaki ortaokullarda da mobbing algısı hakkında araştırma yapıp İstanbul için bir sonuca varılabilir.
3. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarını daha detaylı inceleyebilmek için nitel veriler toplanabilir.
4. Öğretmenlerin hangi davranışları mobbing olarak algıladıkları çalışılmalıdır.

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.

Emre ÇOBAN
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı


Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 22 - 30 <input type="checkbox"/> 31 - 40 <input type="checkbox"/> 41 - 50 <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
Hizmet Süreniz:	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üstü
Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz:	<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	Konuştuğumda sözüm kesiliyor			
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum			
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor			
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum			
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor			
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor			
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor			
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum			
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor			
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor			
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor			
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim			
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor			
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum			
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor			
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum			
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum			
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor			
21	Sık sık azarlanıyorum			
22	Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor			
23	Arkamdan konuşuluyor			
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum			
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum			
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor			
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor			
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor			
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor			
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor			
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum			
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.			
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.			

EK 3. Ölçek İzin Belgesi

 mgungor@istanbul.edu.tr
▼

8 Eyl ☆  

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

Doç.Dr.Meltem Delen

EK 4. Valilik İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/4999525
Konu: Araştırma (Emre ÇOBAN)

04/11/2014

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazınız
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4928005 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Emre ÇOBAN'ın "**Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Alguları**" 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 Asli	
Sıra No: 111/2014	
Adı Soyadı :	Murat ADALI
Unvanı :	Bölüm Şefi
Tarih :	04.11.2014
İmza :	

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

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

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3daa-335a-3a7e-9070-2337 kodu ile teyit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktop, N. Güneş. *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi. İletişim Bilimleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2006.
- Beşoğul, Çağdaş. *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2014.
- Bulut, Hilal Uraloğlu. *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2007.
- Cemaloğlu, Necati. "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma," **Bilig Dergisi**. 2, 42: 111-126, 2007.
- Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları. 2005.
- Dangaç, Gönül. *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir: 2007.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz & Gail Pursell Elliott. **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**. İstanbul: Sistem Yayınları. 2003. s. 20.
- Erdem, Mustafa & Benay Parlak. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing," **Tbb Dergisi**. 8: 261-286, 2010.
- Ertürk, Ahmet. "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları," **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. ss. 146-169, 2013.
- Gökçe, Asiye Toker. **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gündüz, Seda. *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Alguları*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 2014.
- Güngör, Meltem. "Psikolojik Taciz," **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**: 65. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler**. 17. Ankara: Nobel Yayınevi. 2007.
- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. 16. Ankara: Nobel Yayınevi. 2011.
- Koçak, Yüksel & Cavit Yeşilyurt. **Türk Hukuku Bakımından Mobbing. Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks**. 2014.
- Leymann, Heinz. "Mobbing - its Course Over Time," **The Mobbing Encyclopaedia**. <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>. 1996. (05 Şubat 2015).
- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work," **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5, 2: 165-184, 1996.

- Leymann, Heinz. "The Mobbing Encyclopaedia," www.leymann.se.
www.leymann.se/English/00005E.HTM. 2015. (04 Şubat 2015).
- Mimaroğlu, Hande. "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz," **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 323, 2008.
- Ocak, Serhat. *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. Edirne: Trakya Üniversitesi, 2008.
- Özkul, Burcu & Hüseyin Çarıkçı. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 15: 481-499, 2010.
- Peck, M. S. **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone. 1998.
- Reichert, Elisabeth. **Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. 2003. ss. 4-12.
- Sloan, Lacey M., Tom Matyok, Cathrine Schmitz & Glenda F. Lester Short. "A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace," **International Journal of Business and Social Science**. ss. 87-97, 2010.
- Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi," **Araştırmalar Dergisi**. 12, 18: 81-89, 2010.
- Tınaz, Pınar. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 13-28, 2006.
- Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.
- Tokat, Bülent. "Bilgi Yönetimi," <http://www.bilgiyonetimi.org>. 2009. (13 Şubat 2015).
- Tokat, Bülent, Mihriban Cindiloğlu & Hakan Kara. **Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing)**. Kütahya: Ekin Yayın. 2011.
- Tutar, Hasan. **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. Ankara: Platin Yayıncılık. 2004.
- Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," **Yönetim Bilimleri Dergisi**. ss. 101-128, 2004.
- Vikipedi. "Vikipedi, özgür ansiklopedi," <https://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>. 2015. (08 Ağustos 2015).
- Yüçetürk, Elif. "İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom," **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**. s. 231, 2005.