

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Ortaokullarda Bir Tarama
(Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla İlçesi Örneği)

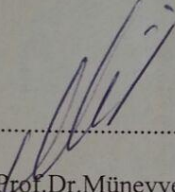
Funda YILDIRIM

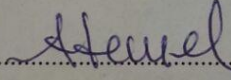
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

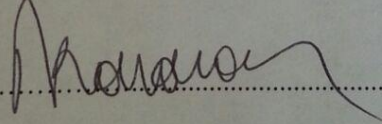
İstanbul
TC Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Funda YILDIRIM ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Resmi Ortaokullarında Bir Tarama(Adalar Beykoz Çekmeköy Pendik Sancaktepe Sultanbeyli Tuzla İlçesi Örneği" 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, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını kurallarına uygun Şekilde gösterdiğimi beyan ederim.

Funda YILDIRIM

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 7 ilçedeki 156 Resmi Ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığı kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında tüm içtenliğiyle yardımlarını esirgemeyen, imkan ve destek veren değerli danışman hocam Sayın Prof.Dr. Münevver ÇETİN'e, Bilimsel düşünme, bilimsel yöntem ve etiği kavrama konusunda bana kazandırdığı bilgi ve değerlerle böyle bir çalışmanın sorumluluğunu üstlenmeme katkı sağlayan bölüm hocalarım Prof. Dr. Niyazi KARASAR'a, Yard. Doç. Dr. Ali TEMEL'e, Yard. Doç. Dr. Çiğdem ÖZCAN'a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Mesleki çalışmalarım yanında akademik çalışmalara da zaman ayırabilmem için gösterdiği anlayış ve sabırdan dolayı okul müdür yardımcım Sayın Songül KAMAR'a, Araştırma verilerinin toplanması konusunda emek harcayan arkadaş ve meslektaşlarıma, araştırma anketimi içtenlikle dolduran bütün öğretmenlere sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Gösterdiği anlayış, sevgi ve desteği için sevgili eşim Kutlu YILDIRIM'a çok teşekkür ederim.

Funda YILDIRIM

Eylül 2015

ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 7 ilçedeki 156 Resmi Ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırma grubunu oluşturan 352 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 bulunma boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Genellikle bekar, 20-40 yaş aralığında, 11-20 yıl hizmet süresinde ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 11-20 yıl olan erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet

ABSTRACT

With this study, it has been observed the penetration of exposing mobbing perceptions, how exposing mobbing perceptions increase in different dimensions and how differs their mobbings behaviours according to their personal attributes of teachers who work at 156 of Official Secondary Schools located in 7 districts in Asian side of Istanbul. Accordingly personal information form and mobbing perception scale form were distributed to teachers.

According to data taken from a study group which is consisted of 352 teachers, it has been observed that teachers who work at Official Secondary Schools where located in Asian side of Istanbul were exposed to mobbing behaviours. Teachers usually stated that they have been exposed to mobbing as they have been attacked to their esteem. Teachers stated that they have been minimally exposed to mobbing which attacks their health. It is observed that teachers who are single, between 20-40 years old, worked 11-20 years period of time and worked 11-20 years period of time in their school are exposed to those behaviors.

Keywords: Mobbing, Psychological Violence

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xii
BÖLÜM 1. GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç	24
Önem	25
Varsayımlar	25
Sınırlılıklar	25
Tanımlar	26
BÖLÜM 2. YÖNTEM	27
Araştırma Modeli.....	27
Evren ve Örneklem	27
Veriler ve Toplanması	28
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	29
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....	30
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	30
Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu.....	36
Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	39
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	43

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	48
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	53
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..	59
Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	65
Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	71
Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı	76
Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	82
Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	89
BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	97
Özet	97
Yargı.....	98
Öneriler.....	100
EKLER	102
KAYNAKÇA.....	106

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	28
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	30
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	31
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	31
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	32
Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	33
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	34
Çizelge 8. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Algısı	39
Çizelge 9. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	42
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	43
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	46
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	48
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	51
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	53
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	56
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı. 59	
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	62
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	64
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Cinsiyete Göre Dağılımı	65
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	67

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	69
Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	71
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	72
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	73
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	74
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	75
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	76
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	77
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	79
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	80
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	81
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	84
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	85
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	86
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	88
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	89

Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	91
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	92
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığı ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi.....	93
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	95

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	30
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	31
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	32
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	33
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	33
Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı.....	36
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu	37
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	38
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	38
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	65
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	66
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	67
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	70
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	71
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	72
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	73
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	74

Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	75
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	76
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	77
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	79
Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	80
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	81
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	82
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	85
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	86
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	89
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	91
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	92
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	93
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	95
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	96

BÖLÜM 1. GİRİŞ

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

Problem

İş hayatındaki sosyal ilişkileri oluşturan en büyük iki etmen çalışanlar ve yöneticilerdir. Günümüzde çalışanlar günün büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Bu durumda kaçınılmaz olarak çalışanın sosyal ilişkilerinde önemli bir yer tutar. Kişiler günlük hayatlarında sosyal ilişkilerden nasıl etkileniyorsa uzun saatlerini geçirdikleri iş yerlerindeki sosyal ilişkilerden de olumlu ve olumsuz olarak etkilenirler. Kişilerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan biri de mobbing olarak tanımlanan yıldırma, psikolojik şiddet, duygusal tacizdir.

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 P. , 2011, s. 7). Mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatüründe bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda Mobbing karşılığı olarak, Tınaz (2006) "Psikolojik Taciz"; Baykal (2005) "Ruhsal Taciz"; Ömertoy (2003) "Duygusal Taciz"; Dökmen (2008) "Yıldırma"; Tutar (2004) "Psikolojik Şiddet"; Çobanoğlu (2005) "Duygusal Saldın"; Arpacıoğlu (2008) "Zorbalık"; Baltaş, "Yıldırma" Savaş (2007) " Manevi Taciz" kelimelerini kullanmışlardır (Abay, 2009, s. 23).

Mob sözcüğü birkaç zayıfın bir araya gelerek saldırgan davranışlar sergilemesi anlamına gelir. Bu kavramı ilk olarak 1960'larda hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı Konrad Lorenz bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 3). Daha sonra da 1972'de İsveçli hekim Peter-Paul Heinemann, ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu kavramı kullanmıştır. Heinemann, önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır (Tınaz P. , 2011, s. 11).

İşyerinde mobbing kavramı ise, ilk kez Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından 1980'li yılların sonunda tanımlanmıştır. Leymann, işyerinde mobbingi birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlar (Leymann H. , 1996, s. 167-168).

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, s. 81-89).

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. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Tınaz P. , 2011, s. 12).

Psikolojik şiddet ve etkileri üzerine gerek yurt dışında gerekse Türkiye’de çeşitli akademik çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989) psikolojik şiddet ve zorbalığın, tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklar üzerindeki etkisini, Vartia (1991) psikolojik şiddet tiplerini ve etkilerini, Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) psikolojik şiddete neden olan davranışları ve bu davranışların iş doyumu, örgütün sosyal iklimi, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkilerini, Einarsen (2000) psikolojik şiddet olgusu ile örgütsel koşulların ilişkisini, Hoel ve Cooper (2000) yönetim tarzı ile psikolojik şiddet arasındaki ilişkiyi, Namie (2000) psikolojik şiddet ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi, Dick ve Wagner (2001) öğretmenlerde iş stresi ve psikolojik şiddet arasındaki ilişkiyi, Beswick (2004) ise psikolojik şiddetin nedenlerini belirlemeye çalışmıştır (Şener, 2005, s. 47-64).

Ayrıca Chappell ve Martino’nun 1998’de hazırladığı, uluslararası çalışma örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Violence at Work (İşyerinde şiddet) adlı raporda mobbing diğer şiddet hareketleri ile birlikte kullanılmış, mobbing ve bullying eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999’da yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönü ile örgütte şiddet incelenmiş, bu olgunun yeni yüzyılda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmıştır. Böylece konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Mimaroglu, 2008, s. 323).

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 (Yavuz, 2007, s. 7).

Mobbing en basit tanımlamayla duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbanıya yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan mobbing, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmaları içerir (Alparslan, 2010, s. 146).

Mobbing kavramının tanımında esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler “sıklık”, “süreklilik” ve “güç farklılıkları”dır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tınaz P. , 2006a, s. 12) İşyerinde yaşanan olumsuz davranışın mobbing olarak nitelenebilmesi için o davranışın en az altı ay ve haftada bir tekrarlanması gerekmektedir (Leymann H. , 1996, s. 167).

Mobbing kavramına yönelik yapılan tanımlarda ortak olan üç unsur bulunmaktadır: Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir (Çobanoğlu, 2005, s. 22).

Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar. Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğere çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir (Ergenekon, 2006, s. 31).

Psikolojik şiddet süresince görülen davranışlar, tek tek ele alındığında, bazıları tamamen negatif olarak görülebilmesine ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise, sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir, tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir psikolojik şiddet olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz P. , 2006a, s. 83-94).

Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı psikolojik şiddet davranışı belirlemiş ve bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 90-112). Bunlar:

1. Mağdurun Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Etkilemek
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları

3. İtibara Saldırılar
4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar
5. Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

Mağdurun Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Etkilemek:

- Yönetici mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Mağdurun sözü sürekli kesilir.
- Mağdurun meslektaşları ve birlikte çalıştığı kişiler mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Mağdurun yüzüne bağırlır ve yüksek sesle azarlanır.
- Mağdurun yaptığı iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşam sürekli eleştirilir.
- Mağdur telefonla rahatsız edilir.
- Sözlü tehditler alınır.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlarla mağdurla ilişki reddedilir.
- İmalar yoluyla mağdurla ilişki reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırılar:

- Mağdurun çevresindeki insanlar mağdurla konuşmazlar.
- Mağdur kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir.
- Mağdura diğer çalışanlardan ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşların mağdurla konuşması yasaklanır.
- Mağdur sanki orda değilmiş gibi davranılır.

İtibara Saldırılar:

- İnsanlar arkadan konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Mağdur gülünç duruma düşürülür.
- Akıl hastası gibi davranılır.

- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır.
- Bir özürle alay edilir.
- Gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, jestler veya ses taklit edilir.
- Dini veya siyasi görüşle alay edilir.
- Özel yaşamla alay edilir.
- Milliyetiyle alay edilir.
- Özgüveni olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.
- Çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararları sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılır.
- Cinsel yaklaşımlarda bulunulur.

Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları:

- Mağdur için hiçbir özel görev yoktur.
- Verilen işler geri alınır, yeni bir iş yaratmaya fırsat verilmez.
- Anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
- İşi sürekli değiştirilir.
- Özgüveni etkileyecek işler verilir.
- İtibarını düşürecek şekilde, nitelikleri dışında işler verilir.
- Mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Evi veya işyerine zarar verilir.

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Göz korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar.

— Doğrudan cinsel taciz

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, s. 65).

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 P. , 2011, s. 57).

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

1. **Çatışma:** Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize edilir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu aşamada mağdur çatışmanın farkındadır ancak psikolojik ve fiziksel hiçbir rahatsızlığı bulunmamaktadır.
2. **Saldırgan Eylemler:** Bu aşamada çatışma saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin amacı çalışanı iş yaşamından dışlamaktır ve kasıtlı olarak yapılır. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
3. **Yönetimin Katılımı:** Yönetim, mağdur hakkında şikayetler alır ve söylenenlere inanarak mağdura karşı önyargı içerisine girer. Yöneticiler mağdur hakkındaki haksız şekilde ortaya açılan suçlamaları kabul eder. Yönetim, mağdur ve psikolojik şiddet uygulayan arasındaki olayları yanlış yorumlayıp suçu, yalnız bırakılan psikolojik şiddet mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Böylece yönetim de;

ortaya çıkan bu negatif döngüdeki yerini almış olur (Tınaz P. , 2006a, s. 54).

4. **Zor ve Akıl Hastası Olarak Damgalanma Aşaması:** Sürekli duygusal saldırılar sonucu sağlığı bozulan mağdurun psikolog veya psikiyatristten yardım alma çabası diğer çalışanlar ve psikolojik şiddet uygulayan tarafından normal bir durum gibi algılanmamakta ve kişinin ruhunun da diğer organları gibi hastalanabileceğini düşünemeyen bu kişiler tarafından ‘zor insan’ , ‘paranoyak kişilik’ veya ‘akıl hastası’ olarak damgalanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 17).
5. **İşine Son Verilme:** Bu aşamada duygusal saldırılar sonucu sağlık sorunları artan ve işe gelemeyen hale gelen mağdur, yönetim tarafından da istenmeyen çalışan olarak görülmektedir. Psikolojik şiddet uygulayanın çabaları sonucu işyerinden uzaklaştırılan mağdur, artık kendisinden beklenen performansı gösteremeyecek konumdadır, çalışan ya kapasitesinin altında işlerde çalıştırılır, sosyal yönden izole edilerek çalışmaya devam eder ya da işine son verilir (Çobanoğlu, 2005, s. 76-77).

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, s. 21).

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 H. , 2004, s. 18).

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

- İş görenlerin, şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.

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

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir.

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

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya "hiyerarşik psikolojik şiddet" te üstler astlarına veya astlar üstlerine psikolojik şiddet uygularlar. Yatay veya "fonksiyonel psikolojik şiddet" te ise, birbirleriyle kurmay fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine psikolojik şiddet uygular. Bu psikolojik şiddet türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik şiddet uygularlar. (Tutar H. , 2004, s. 158).

Mobbingin her işyerinde veya kuruluşta ortaya çıkması kaçınılmazdır. Örgüt bu davranışları görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı takdirde mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz görür (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 47).

Mobbingi ortaya çıkaran bazı yönetsel ve örgütsel nedenler şöyle ifade edilebilir (Shallcross, 2003, s. 7).

- Aşırı hiyerarşik yapı
- Tacizin örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması
- Örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması
- Örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi
- Zayıf liderlik
- Takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması
- Kötü yönetim
- Kapalı kapı politikasının uygulanması
- Yoğun stresli işyeri
- Monotonluk
- Yöneticilerin mobbing varlığına inanmamaları veya inkarı
- Ahlak dışı uygulamalar
- Küçülme, yeniden yapılanma vb. nedenler
- Hatalı personel seçim ve işe alım süreci
- Günah keçisi bulma eğiliminin yüksek olma

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

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.

Leyman'a (1996) göre, mobbing uygulayanlar, kendi eksikliklerinin telafisi için, mobbinge başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranışlar sergilemeye iter. Bu açıdan

mobbing eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar (Cemaloğlu, 2007, s. 111-126).

Tezcan'a (2009) göre en sık rastlanan mobbingci tipleri (Tezcan, 2009):

- **Fesat mobbingci:** Yeni kötülükler arayıp, iftiralarla başkalarını üzmeye çalışır.
- **Hiddetli mobbingci:** Fevriklere ve huysuzluklarıyla işyerini çekilmez yapar.
- **Megaloman mobbingci:** Kendisini herkesten üstün görür. Kendine olan güvensizliği başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık olarak yansıtır. Bu kişiye göre tüm kaynakların kontrolü kendisindedir. Uydurduğu kurallara herkes uymak zorundadır.
- **Sadist mobbingci:** Başkalarını köşeye sıkıştırmaktan, mahvetmekten büyük zevk duyar.
- **Dalkavuk mobbingci:** Yöneticilerinin gözüne girmek için her şeyi yapar.
- **Zorba mobbingci:** Son derece acımasız ve zalimdir. İnsanlara köle gibi davranır.
- **Korkak mobbingci:** Bir başkasının daha başarılı olacağı, yükseleceğini düşünerek paniğe kapılır. Kendini korumak için mobbing uygulamayı seçer.
- **Eleştirici mobbingci:** Başkalarının yaptığı işten hiç memnun kalmaz, sürekli eleştirir. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir iklimin oluşmasına sebep olur.
- **Hayal kırıklığına uğramış mobbingci:** Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimler, bu mobbingciler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daima başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur.

Mobbing araştırmalarından elde edilen bulgulara göre, mobbing mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur, mobbing tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkesin başına gelebilir (Leymann & Gustafsson, 1996, s. 251-275). Mobbing sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir.

Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplemesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde (Tınaz P. , 2006b, s. 20)' a göre dört farklı tipteki kişi, mağdur 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, s. 21).

Acar ve Dünder'in (2008) yapmış oldukları araştırma sonucuna göre ise, kadın ve erkeklerin yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı açısından aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bir şekilde, yapılan birçok araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (Aktop, 2006; Yavuz, 2007; Acar ve Dünder, 2008; İbicioğlu, Çiftçi ve Derya, 2009; Günel, 2010; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugöl, 2011; Çivildağ ve Sargın, 2011). Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görölen araştırmaların bazılarında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Koç ve Bulut, 2009; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Çomak ve Tunç, 2012; Tutar ve Akbolat, 2012). Bununla birlikte, kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışmalara alan yazında rastlanılmıştır (Kök, 2006). Özler, Atalay ve şahin'in (2008) sağlık sektöründe yapmış oldukları araştırma sonucunda ise, kadınların erkeklere göre daha çok mobbing

davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu çalışmada anketi cevaplayan 121 kişiden 24 kadın, 12 erkek yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Medeni durum değişkeni açısından alanyazında anlamlı bir fark olmadığını gösteren çalışmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) olduğu gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu gösteren çalışmalar da (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) mevcuttur. Köse ve Uysal (2010) tarafından kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada evli olan personelin bekârlara göre anlamlı bir farkla "itibarlarına saldırı" yapıldığı düşüncesinde oldukları sonucuna varılmıştır. Medeni durum açısından boşanmışların daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bir çalışmaya da rastlanmıştır (Özyer ve Orhan, 2012).

Mobbing mağdurlarının yaş dağılımlarına baktığımızda; yapılan birçok araştırma genç yaştaki kişilerin mobbing davranışına maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. (Leymann H. , 1993, s. 85)'in yaptığı araştırma sonucuna göre; 21-30 ve 31-40 yaş gruplarında yer alanların daha yüksek oranda mobbing davranışına maruz kaldıkları görülmektedir. SFS Sosyal Araştırmalar Enstitüsü' nün Almanya' da yaptığı araştırma sonuçlarına göre yaş dağılımlarına bakıldığında, mobbinge maruz kalmada en büyük riski %3.7 ile 25 yaş altındakilerin taşıdıkları görülmektedir. 25 yaş altı grubu, risk faktörü bakımından, %2.9 ile 55 yaş üstü grup izlemektedir. Bunları %2.6' lık eşit oranlarla 25-34 ve 35-44 yaş grubu izlemektedir. 45-54 yaş grubu ise %2.2' lik oranla son sırada yer almıştır (Di Pasquale, 2002, s. 21).

Hizmet süresi açısından öğretmen görüşleri arasında fark olmadığını gösteren çalışmalar (Acar ve Dünder, 2008; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) vardır.

Mobbingin algılanan nedenleri incelendiğinde, başlıca örgütsel nedenler; örgütün yapısı, yönetimin yapısı ve örgüt iklimi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 161).

Örgütün yapısı, örgütte psikolojik şiddet yaşanmasında önemli rol oynar. Örgütün yapısını, çalışmasını sağlayan roller belirler ve bu rolleri yerine getirenler insanlardır. Örgütün insanlardan oluşması, çalışanların her birinin akıl ve erk yönünden farklı olduğunu vurgular. Çalışanların farklılıkları onların rol başarıları üzerinde etkili olur. Ayrıca çalışanların örgüt yaşantısı dışında ailesi, arkadaşları, ilgi

alanları gibi bağlantıları vardır. Bu nedenle çalışan bir bütün olarak ele alınmalıdır. Yani çalışanın herhangi bir andaki davranışı, bir makine gibi o ana ait değil, çalışanın geçmişi ve o andaki zamanın ürünüdür. Bu durumda çalışanın örgüt içindeki rol başarısı da bir anlamda örgüt dışında yaşadıklarından etkilenmektedir.

Yönetici, örgütün yapısı gereği, kendisine verilen otoritenin sınırları içinde çalışanı etkiler. Ancak kendisine verilen otoriteyi kullanmada keyfi davranamaz. Çalışanı denetlemede ve yönetmede örgütün amaçlarına ve işleyişini yerine getirmede belirlenen kurallar belirleyicidir. Bir yöneticinin, astının giyiniş biçimine, iş dışındaki davranışlarına veya arkadaş seçimine müdahale etmesi çalışanın tepkisine neden olur ve otoritesinin sınırlarını aştığını gösterir. Yönetici otoritesini kullanırken, otorite gücünün örgütteki rolüne verildiğini unutmamalıdır. Yönetici otoritesini, astının düzeltilmesi gereken bir şey yaptığında veya denetlenmesi gereken bir durumda kullanması gerektiğinin farkında olmalıdır. Bu nedenle otoritenin kullanımındaki özensizlik kolayca psikolojik şiddete yol açabilir (Katz, 1966, s. 216-218).

Örgütün sosyal iklimi psikolojik şiddet ile ilişkilidir. Psikolojik şiddet genelde zorlayıcı ve rekabetçi iş ortamında görülmektedir. Psikolojik şiddet hem iletişim, hem de örgütün sosyal iklimi ile ilişkilidir (Vartia, 1996, s. 203-214).

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

Mobbingden en çok etkilenen taraf mobbinge uğrayan mağdurlardır. Mobbinge başvuran kişiler, davranışlarının sonuçlarıyla pek ilgilenmezler. Çünkü mobbingi uygulayanlar davranışlarının mağdur ve örgüt üzerindeki sonuçlarından ziyade, odaklanmış oldukları amaca yönelik hareket etmektedirler (Ertürk, 2013, s. 146-169). 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 P. , 2011, s. 157-161).

Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 53). 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.

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS) 'na (2002) göre; mağdurların neredeyse tümü (%98,7) iş ve sağlıkla ilgili sorunlar yaşamıştır. Mağdurların yaklaşık yarısı %43. 9'u hasta olmakta, %30. 8'i örgütteki yerinde değişikliğe uğramakta, %22. 5'i işten ayrılmakta ve %14. 8'i işinden kovulmaktadır (Tutar H. , 2004, s. 62). Mobbing sendromunu ilk tanımlayanlardan olan Leymann'a göre ise İsveç'teki intihar vakalarının %15'inin sorumlusu işyerinde mobbingdir. Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir (Sloan, Matyok, Schmitz, & Lester Short, 2010, s. 87-97).

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 P. , 2006c, s. 25-26).

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.

İşverenlerin, işyerindeki mobbingi sosyal bir problem olarak görmemeleri, mobbing davranışlarına ilişkin farkındalığın artmasını engellemektedir. İşyerindeki mobbingin araştırılması ve bu konu üzerinde çalışacak bir birimin oluşturulması yerinde bir hareket olacaktır (Özmete, 2002, s. 8).

Mobbing ile mücadelede ne ile karşı karşıya olduğunu bilmek çok önemlidir. Ancak bunun sadece mağdur tarafından bilinmesi yeterli değildir. Yöneticilerin, diğer çalışanların ve tüm toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi gerekmektedir (Özkan, 2011, s. 72).

Çalışanların mobbing ile mücadele edebilmesi veya korunması için yapması gerekenler şunlardır (Bayram, Ergin, ve Tınaz, 2008, s. 71):

- Mobbing ile ilgili uzmanlaşmış kişilerden yardım alınmalıdır.

- Mobbing davranışı karşısında işten ayrılmak ya da kalıp mücadele etmek arasında düşünüp doğru ve en avantajlı kararı vermelidir.
- İş gelmemek gibi bir hamle yapılmamalıdır, çünkü mobbing uygulayıcısı bu durum karşısında kendini daha güçlü hissedecek, yaptıklarının doğru olduğuna inanacaktır.
- Mobbing mağduru kişi yaşadıklarının başkaları tarafından fark edilmesini sağlamalı, gerekirse yaşananlar ilgili kişi veya birimlere iletilmelidir.
- Yasal koruma için mobbing konusunda bilgili ve iş hukukunda uzman hukukçulara başvurulmalıdır.
- Mobbing için somut kanıtlar bulunmalı, inandırıcı tanıklar edinilmeli, işe kapanarak bir kenara çekinilmemelidir.

Davenport'a göre mobbing ile mücadele edebilmek için, gerçekte neler olduğunu anlamak, saldırılara korkmadan karşılık verebilmek, kurban olmayı reddetmek, uzun süreli mücadele için hazırlıklı olmak ve gerekli önlemleri almak gerekmektedir (Özkan, 2011, s. 90).

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalık yaratmak olacaktır. Örgüt kültürünü saygılı, iletişim ağları kuvvetli ve dinamik olan bir işletmede çalışanların birbirlerine mobbing uygulayabilmeleri zordur. Bu anlamda örgüt kültürü çok önemlidir. Örgütler sürekli eğitim politikasıyla çalışanlarını bilgilendirmeli ve gelişimlerini sağlamalıdır. Farkındalığın artması için örgütler konu ile ilgili el kitapçığı da hazırlayabilirler (Tınaz P. , 2006a, s. 161).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) örgüt yönetiminin mobbingi önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir (Gündüz, 2014, s. 15).

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.
13. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
14. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
15. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
16. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
17. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
18. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
19. 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.

20. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
21. 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.
22. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
23. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
24. Örgütte bir çalışanlara yardım programı olmalıdır.

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, s. 16).

- 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

Dünya'nın birçok yerinde insanlar mobbing davranışlarına maruz kalmakta ancak bunu bazen utandıkları için, bazen işten atılma korkusuyla, bazen de başka sebeplerden dolayı dile getirmemektedirler. Birçok yabancı ülke bu konu ile ilgili kanunlar oluşturarak mobbing uygulayıcılarını toplumun ihtiyaçlarına göre cezalandırmak istemiştir. Ancak Türkiye'de hala bu konu ile ilgili net olarak bir kanun konulmamıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 484-494).

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 yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 261-286). 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 ve Çarıkçı, 2010, s. 481-499).

Kuşkusuz bireysel nitelikli yararları da koruyan hemen hemen tüm suç tiplerinin mobbing davranışlarıyla işlenebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. (Erdem ve Parlak, 2010, s. 272)'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.

19 Mart 2011 tarihli resmi gazetede 27879 sayılı ,“İş Yerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanarak konunun önemine dikkat çekilmiştir. Bunda göre (Başbakanlık):

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.

Türkçe alanyazında ise psikolojik yıldırma konusunda çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Ertürk (2005), öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemlerini, Gökçe (2008) ise Türkiye genelinde özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır.

Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde mobbingi kişilik özelliklerine göre inceleyip kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlere yönelik çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, orta öğretim öğretmenlerine uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğuna, orta öğretim kurumlarında mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulandığına, 25 yaş altındaki öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığına, özel sektörde çalışan öğretmenler, devlet okullarında çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Benzer çalışmalarda; Sağlam (2008) ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarının neler olduğunu, Onbaş (2007) ilköğretim öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde psikolojik yıldırma ile ilişkin görüşlerini, Urasoğlu (2007) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ile ilişkin algı düzeylerini, Sönmezışık (2011) Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma ile ilişkin O. ŞENER / Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD) 1(1): 47-64 algılarını, Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik yıldırma düzeyini, Akça ve İrmiş (2006) ise üniversite öğrencilerinin yıldırma davranışlarını algılama boyutlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır.

Öte yandan Mansur (2008) işletmelerde uygulanan psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini, Demirgil (2008) işletmelerde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ilişkisini, Eğerci (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın örgütsel güven düzeyine etkisini, Kutlu (2006) psikolojik yıldırmanın çalışanın tükenmişliği üzerine etkisini,

Kocaoğlu (2007) psikolojik yıldırma ve motivasyon ilişkisini, Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi, Çelik (2008) ise, psikolojik yıldırmanın hem çalışanların iş doyumunu ve örgüte bağlılığını hem de örgütlerin sağlığına etkilerini incelemiştir (Şener, 2005, s. 47-64).

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) 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 yıldırma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırma başvurularının dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

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

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

muhtaç durumdadır. Bu nedenle özellikle eğitimciler ve kamuoyunun iş yerinde yıldırma konusunda bilinçlendirilmesi gereği düşünülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen (2015), kadın öğretmenlerin mobbing konusundaki algılarını ortaya koymak ve ne düzeyde mobbinge maruz kaldıklarını belirlemek için Türkiye çapında 1024 öğretmenin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%47,9) çalışma hayatlarında bir şekilde yıldırma maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna göre, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yaklaşık her iki kadın öğretmenden biri yıldırma maruz kalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%43,7) en az haftada bir kez yıldırma maruz kaldıklarını, büyük bir çoğunluğu (yaklaşık %77,8) ise maruz kaldıkları yıldırmanın altı aydan daha uzun bir süre sürdüğünü bildirmiştir. Ayrıca yıldırma maruz kalan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun bir defadan fazla (%72,6) yıldırma tecrübe etmiş oldukları da tespit edilmiştir.

Ortaokullarda mobbing ile ilgili Türkiye’de birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak İstanbul Anadolu yakasında bulunan 7 ilçede görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarını ölçmeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

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 türü ve bunların sıklığına ilişkin algıları kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Eğitim stresli bir iştir, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenler gün boyu baskı ve stres altında yaşamaları kaçınılmazdır. Gelecek nesilleri yetiştirecek öğretmenlerin mobbinge maruz kalmalarından dolayı öğrencilerin ve öğretmenlerin dolayısıyla toplumun daha büyük zararlar göreceği düşünülmektedir. 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. Mobbing ile ilgili alınması gerekebilecek önlemlere ışık tutabileceği;
- umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada:

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

varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 7 ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing: İş yerinde diğer çalışanlarla veya işverenler tarafından tekrarlanan sistematik bir biçimde saldırılar şeklinde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları anlatan bir çeşit psikolojik terördür (Tınaz P. , 2011, s. 8).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

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

Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. (Karasar, 2005, s. 77).

Evren ve Örneklem

Örnekleme yapılırken, öncelikle araştırmanın amaçları doğrultusunda sonuçların genellenmek istendiği evrenin sınırlandırılıp çalışma evreninin tanımlanması gerekir. Araştırmanın amaçlarına göre en uygun bir çalışma evreni vardır (Karasar, 2005, s. 116).

Örneklem, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem

kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenilir (Karasar, 2005, s. 110-111).

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 7 ilçedeki 156 Resmi Ortaokulunda görev yapan 4142 öğretmendir. Bunların ilçelere göre dağılımı Çizelge 1'deki gibidir:

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır. Ayrıca manidarlık düzeyi olarak .05 değeri kullanılmıştır. Buna göre 352 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Çizelge 1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örneklem Alınan Öğretmen Sayısı
Adalar	18	6
Beykoz	513	49
Çekmeköy	418	38
Pendik	1495	91
Sancaktepe	570	55
Sultanbeyli	602	62
Tuzla	526	51
Toplam	4142	352

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 4142 öğretmenden; Adalar'da 6 öğretmen, Beykoz'da 49 öğretmen, Çekmeköy'de 38 öğretmen, Pendik'te 91 öğretmen, Sancaktepe'de 55 öğretmen, Sultanbeyli'de 62 öğretmen, Tuzla'da 51 öğretmen olmak üzere toplam 352 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada öğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu (EK- A) ve mobbing algılarını tespit etmek için Mobbing Algı Ölçeği (EK- B) uygulanmıştır.

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

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

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

Ekte bulunan 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

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

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

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

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

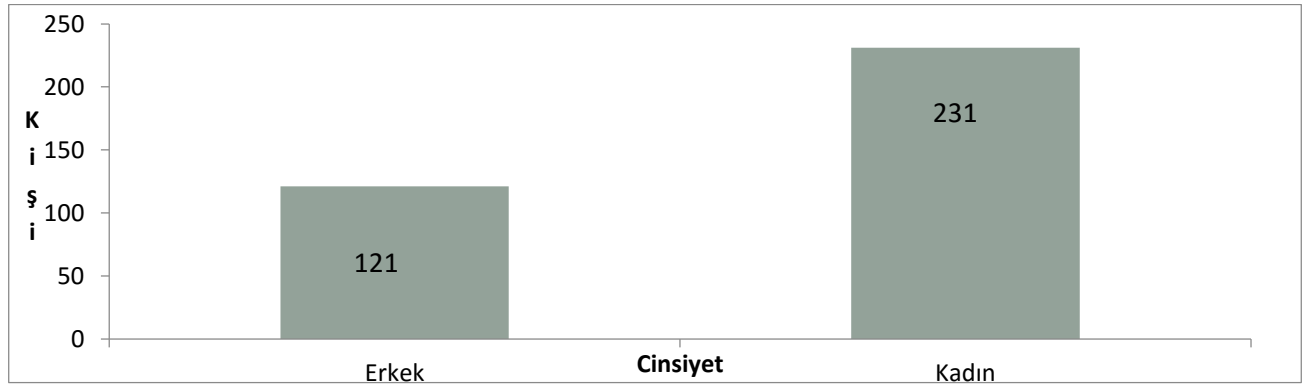
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

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

Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	121	34,4
Kadın	231	65,6
Toplam	352	100,0

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 352 öğretmen katılmış, bunların %34,4’ü (121) erkek, %65,6’sı (231) kadındır.



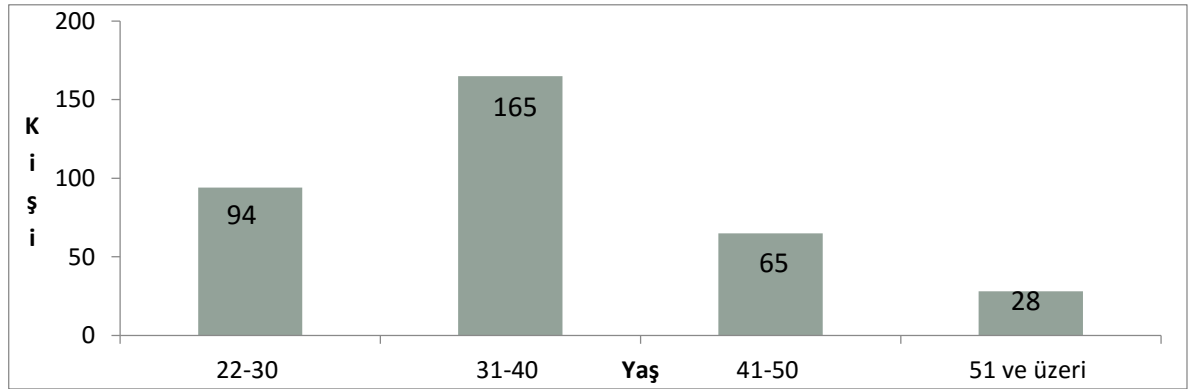
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

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

Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	94	26,7
31-40	165	49,9
41-50	65	18,5
51 ve üzeri	28	8,0
Toplam	352	100,0

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,7’si (94) 22-30 yaş aralığında, %46,9’u (165) 31-40 yaş aralığında, %18,5’i (65) 41-50 yaş aralığında, %8,0’ı (28) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



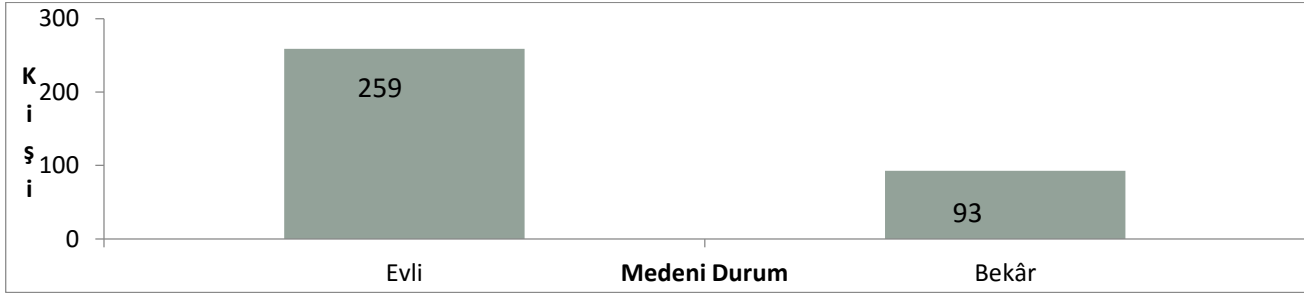
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

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	259	73,6
Bekâr	93	26,4
Toplam	352	100,0

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %73,6'sı (259) evli, %26,4'ü (93) bekârdır.



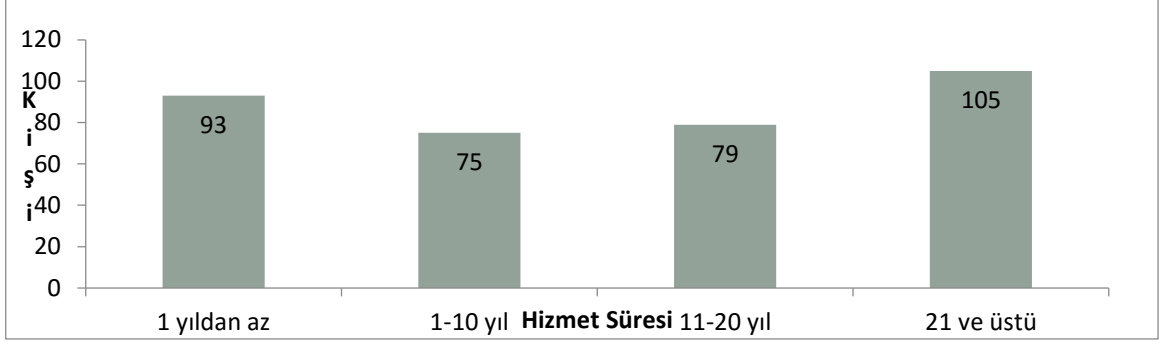
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

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	93	26,4
1-10 yıl	75	21,3
11-20 yıl	79	22,4
21 ve üstü	105	29,8
Toplam	352	100,0

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,4'ü (93) 1 yıldan az, %21,3'ü (75) 1-10 yıl, %22,4'ü (79) 11-20 yıl, %29,8'i (105) 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



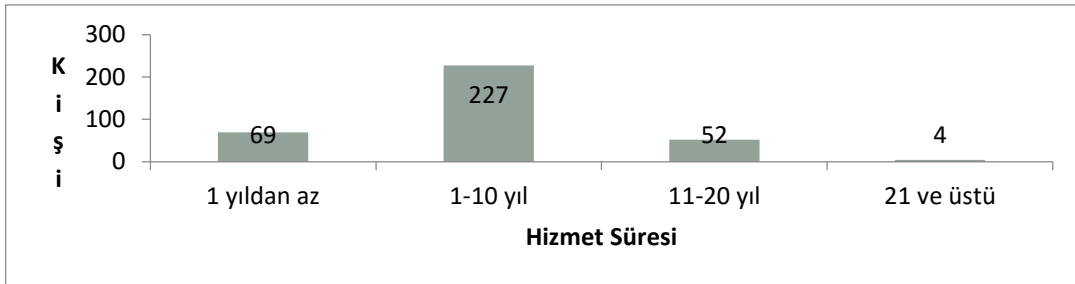
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

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	69	19,6
1-10 yıl	227	64,5
11-20 yıl	52	14,3
21 ve üstü	4	1,1
Toplam	352	100,0

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,6’sı (69) 1 yıldan az, %64,5’i (227) 1-10 yıl, %14,3’ü (52) 11-20 yıl, %1,1’ i (4) 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır. Araştırma grubunda bulunan öğretmenlerin %73,6’sının 1 yıldan fazla hizmet süresi ve %84’ünün çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan az olduğu görülmüştür. Bu sebeple öğretmenlerin çoğunluğunun tecrübeli ve çalıştığı kurumda yeni olduğu ifade edilebilir.



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	149	42	203	60	6,11	149
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	119	34	233	66	4,88	119
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	129	37	223	63	5,29	129
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	102	29	250	71	4,18	102
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	129	37	223	63	5,29	129
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	77	22	275	78	3,16	77
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	71	20	284	80	2,91	71
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	77	22	275	78	3,16	77
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	85	24	267	76	3,49	85
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	66	19	286	81	2,71	66
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	68	19	284	81	2,79	68
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	57	16	295	84	2,34	57
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor	65	18	287	82	2,67	65
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	52	15	300	85	2,13	52
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	75	21	277	79	3,08	75
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	49	14	303	86	2,01	49
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	87	25	265	75	3,57	87
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	86	24	266	76	3,53	86
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	71	20	281	80	2,91	71

20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	66	19	286	81	2,71	66
21	Sık sık azarlanıyorum	54	15	298	85	2,21	54
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	72	20	280	80	2,95	72
23	Arkamdan konuşuluyor	88	25	264	75	3,61	88
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	55	16	297	84	2,26	55
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	46	13	306	87	1,89	46
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	55	16	297	84	2,26	55
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	57	16	295	84	2,34	57
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	66	19	286	81	2,71	66
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	55	16	297	84	2,26	55
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	60	17	292	83	2,46	60
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	54	15	298	85	2,21	54
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	45	13	307	87	1,85	45
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	51	14	301	85	2,09	51
	Toplam	2438		9181		100	2438

Buna göre en çok rastlanan mobbing davranışlarının başında %42 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %37 ile “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %37 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor”, %34 ile “Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” ve %29 ile “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışı gelmektedir.

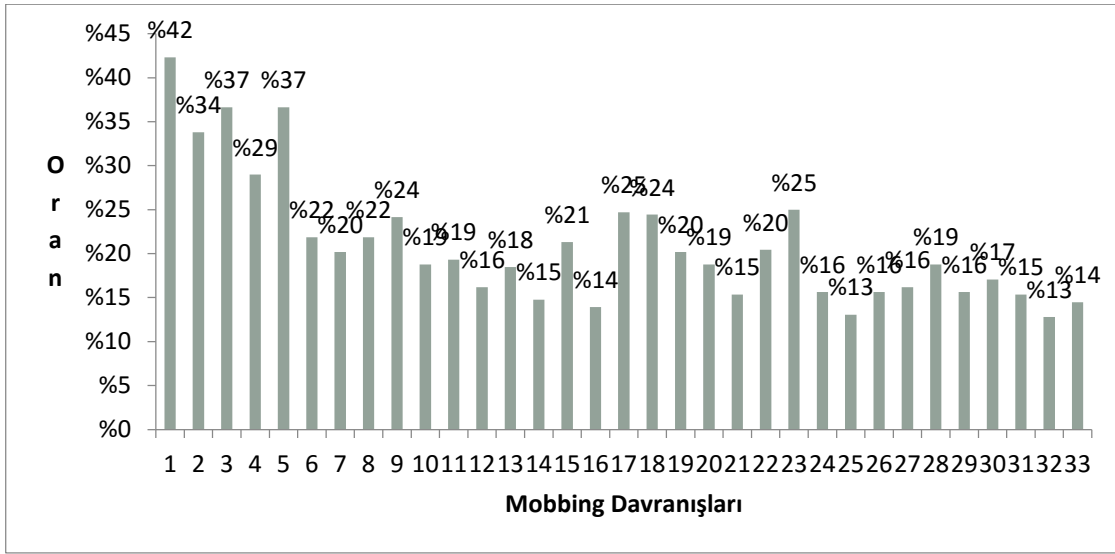
En az rastlanan mobbing davranışlarının ise: % 13 ile “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum”, %13 ile “Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum”, %14 ile “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum”, %14 ile “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışı gelmektedir.

Öğretmenlerin %36’sı (127) hiçbir davranışa maruz kalmadığını, % 17,4’ü ise (52) tüm davranışlara maruz kaldığını belirtmiştir. Herhangi bir davranışa maruz kalan

öğretmenlerin %56,5'i mobbing davranışlarına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçla birlikte maruz kalınan davranışların çoğunluğunun tekrarlanma sayısının az olduğu ve öğretmene yapılan baskının çok yoğun olmadığı söylenebilir.

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

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

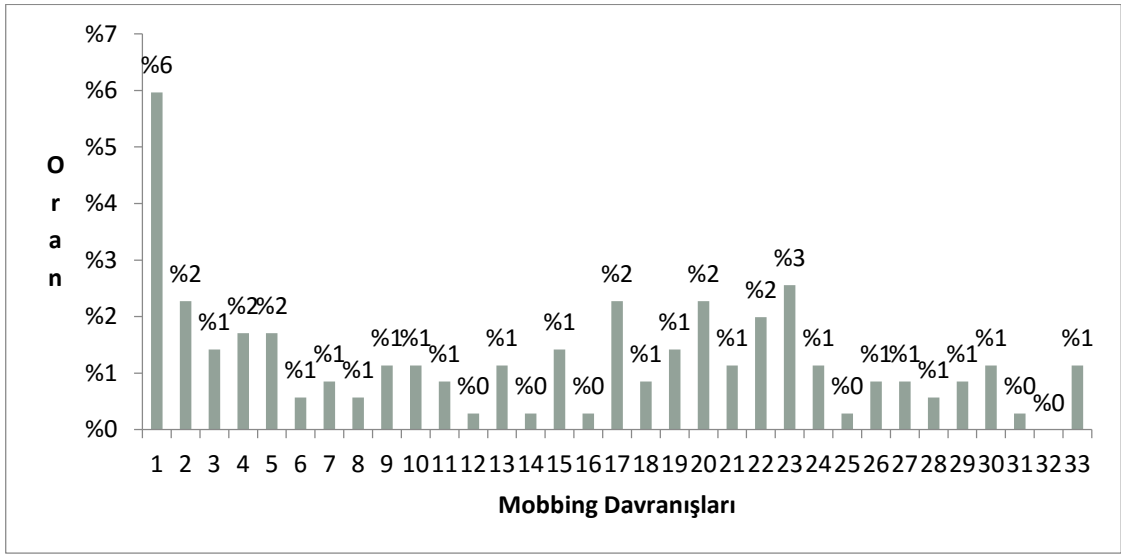


Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %42'si, "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %37'si, "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" ve "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %34'ü, "Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum", %29'u, "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

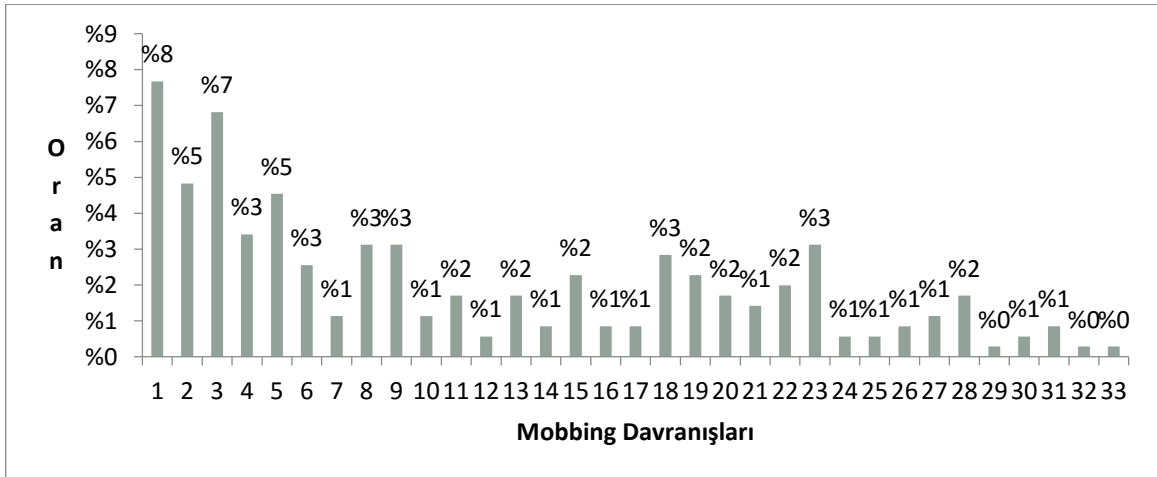
Grafik 7’de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 7’ye göre öğretmenlerin; %6’ sı, “Konuştuğumda çözüm kesiliyor”, %3’ü, “Arkamdan konuşuluyor”, %2’si, “Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” , "Ben yokmuşum gibi davranılıyor", “Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor”, “Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor”,“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” ve “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

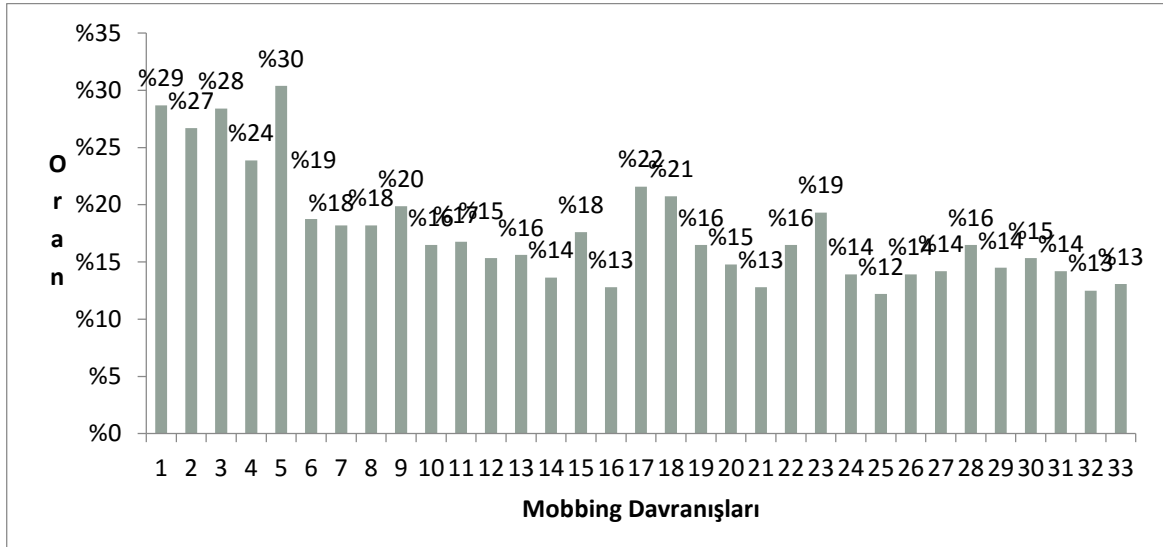
Grafik 8’de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin; %8'i, "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %7'si, "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %5'i, "Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum" ve "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %3'ü, "Arkamdan konuşuluyor", "Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor" ve "Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor" davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 9'a göre öğretmenlerin; %30'u, "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %29'u, "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %28'i, "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %27'si, "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %22'si, "Ben yokmuşum gibi davranılıyor", %21'i "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Herhangi bir davranışa maruz kalan öğretmenlerin çoğunluğu mobbing davranışlarına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçla birlikte maruz

kalınan davranışların çoğunluğunun tekrarlanma sayısının az olduğu ve öğretmene yapılan baskının çok yoğun olmadığı söylenebilir.

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

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

Çizelge 8. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Cinsiyet								
	Kadın			Erkek			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	231	86	37	121	63	52	352	149	42
2 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	231	73	32	121	46	38	352	119	34
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	231	84	36	121	45	37	352	129	37
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	231	65	28	121	37	31	352	102	29
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	231	72	31	121	57	47	352	129	37
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	231	42	18	121	35	29	352	77	22
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	231	40	17	121	31	26	352	71	20
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	231	46	20	121	31	26	352	77	22
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	231	50	22	121	35	29	352	85	24
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	231	39	17	121	27	22	352	66	19
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	231	40	17	121	28	23	352	68	19
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	231	36	16	121	21	17	352	57	16
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	231	41	18	121	24	20	352	65	18

14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	231	30	13	121	22	18	352	52	15
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	231	46	20	121	29	24	352	75	21
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	231	29	13	121	20	17	352	49	14
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	231	53	23	121	34	28	352	87	25
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	231	54	23	121	32	26	352	86	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	231	40	17	121	31	26	352	71	20
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	231	36	16	121	30	25	352	66	19
21	Sık sık azarlanıyorum	231	32	14	121	22	18	352	54	15
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	231	41	18	121	31	26	352	72	20
23	Arkamdan konuşuluyor	231	52	23	121	36	30	352	88	25
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	231	31	13	121	24	20	352	55	16
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	231	28	12	121	18	15	352	46	13
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	231	33	14	121	22	18	352	55	16
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	231	37	16	121	20	17	352	57	16
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	231	38	16	121	28	23	352	66	19
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	231	31	13	121	24	20	352	55	16
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	231	40	17	121	20	17	352	60	17
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	231	36	16	121	18	15	352	54	15
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	231	29	13	121	16	13	352	45	13
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	231	34	15	121	17	14	352	51	14

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %37 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %36 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %32 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %31 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %28 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %52 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %47 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %38 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %37 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %31 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çizelge 8'de, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür.

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

Çizelge 9'da, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla X^2 çözümlenmeleri yapılmıştır.

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam f	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	21	14	27	18	101	68	149	0,292	2	0,864
Kadın	11	12	16	19	59	69	86			
Erkek	10	16	11	17	42	67	63			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	5	4	24	18	100	78	129	3,268	2	0,195
Kadın	4	5	12	14	68	81	84			
Erkek	1	2	12	27	32	71	45			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	6	5	16	12	107	83	129	1,646	2	0,439
Kadın	2	3	8	11	62	86	72			
Erkek	4	7	8	14	45	79	57			
4 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	8	7	17	14	94	79	119	0,013	2	0,993
Kadın	5	7	10	14	58	79	73			
Erkek	3	7	7	15	36	78	46			
5 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	6	6	12	15	84	82	102	3,069	2	0,216
Kadın	2	3	9	14	54	83	65			
Erkek	4	11	3	8	30	81	37			
Toplam	46		96		486		628			

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

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, kadın öğretmenler %69 ayda bir, %19 haftada bir, %12 her gün, erkek öğretmenler %67 ayda bir, %17 haftada bir, %16 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına kadın öğretmenler %81 ile ayda bir, %14 ile haftada bir, %5 ile her gün, erkek öğretmenler %71 ayda bir, %27 haftada bir, %2 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler %86 ile ayda bir, %11 ile haftada bir, %3 ile her gün, erkek öğretmenler %79 ayda bir, %14 haftada bir, %7 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına kadın öğretmenler %79 ile ayda bir, %14 ile haftada bir, %7 ile her gün, erkek öğretmenler %78 ayda bir, %15 haftada bir, %7 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına kadın öğretmenler %83 ile ayda bir, %14 ile haftada bir, %3 ile her gün, erkek öğretmenler %81 ayda bir, %8 haftada bir, %11 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	259	103	40	93	46	49	352	149	42
2 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	259	83	32	93	36	39	352	119	34
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	259	91	35	93	38	41	352	129	37
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	259	73	28	93	29	31	352	102	29

5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	259	89	34	93	40	43	352	129	37
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	259	53	20	93	24	26	352	77	22
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	259	54	21	93	17	18	352	71	20
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	259	56	22	93	21	23	352	77	22
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	259	59	23	93	26	28	352	85	24
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	259	43	17	93	23	25	352	66	19
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	259	46	18	93	22	24	352	68	19
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	259	42	16	93	15	16	352	57	16
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	259	43	17	93	22	24	352	65	18
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	259	36	14	93	16	17	352	52	15
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	259	52	20	93	23	25	352	75	21
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	259	35	14	93	14	15	352	49	14
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	259	59	23	93	28	30	352	87	25
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	259	61	24	93	25	27	352	86	24
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	259	46	18	93	25	27	352	71	20
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	259	47	18	93	19	20	352	66	19
21	Sık sık azarlanıyorum	259	38	15	93	16	17	352	54	15
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	259	50	19	93	22	24	352	72	20
23	Arkamdan konuşuluyor	259	64	25	93	24	26	352	88	25

24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	259	39	15	93	16	17	352	55	16
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	259	34	13	93	12	13	352	46	13
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	259	42	16	93	13	14	352	55	16
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	259	39	15	93	18	19	352	57	16
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	259	50	19	93	16	17	352	66	19
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	259	37	14	93	18	19	352	55	16
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	259	45	17	93	15	16	352	60	17
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	259	40	15	93	14	15	352	54	15
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	259	33	13	93	12	13	352	45	13
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	259	39	15	93	12	13	352	51	14
Toplam			1721			717			2438	

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %40 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %34 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %32 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %32 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %28 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %46 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %40 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %39 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %39 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %31 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bekar öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların

hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çizelge 10’da, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür.

Bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, bekar öğretmenler hakkındaki, yalnız olmalarının getirdiği “onu koruyacak kimse yok, korkulacak biri değil” düşüncesiyle veya bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre bu davranışlara daha toleranslı olabileceği düşüncesi ile açıklanabilir.

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

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

	En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam f	χ^2	sd	p
		Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
		f	%	f	%	f	%				
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	21	14	27	18	101	68	149	6,365	2	0,041
	Evli	19	18	20	19	64	63	103			
	Bekar	2	4	7	15	37	81	46			
2	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	5	4	24	18	100	78	129	2,276	2	0,321
	Evli	5	5	16	18	70	77	91			
	Bekar	0	0	8	21	30	79	38			
3	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	6	5	16	12	107	83	129	3,777	2	0,151
	Evli	5	6	14	15	70	79	89			
	Bekar	1	3	2	5	37	92	40			
4	Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	8	7	17	14	94	79	119	5,800	2	0,055
	Evli	8	10	14	17	61	73	83			
	Bekar	0	0	3	8	33	92	36			

5	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	6	6	12	12	84	82	102			
	Evli	5	7	8	11	60	82	73	7,307	2	0,026
	Bekar	1	3	4	14	24	83	29			
	Toplam	46		96		486		628			

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

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, evli öğretmenler %63 ayda bir, %19 haftada bir, %18 her gün, bekar öğretmenler %81 ayda bir, %15 haftada bir, %4 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına, evli öğretmenler %77 ile ayda bir, %18 ile haftada bir, %5 ile her gün, bekar öğretmenler %79 ayda bir, %21 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, evli öğretmenler %79 ile ayda bir, %15 ile haftada bir, %6 ile her gün, bekar öğretmenler %92 ayda bir, %5 haftada bir, %3 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına, evli öğretmenler %73 ile ayda bir, %17 ile haftada bir, %10 ile her gün, bekar öğretmenler %92 ayda bir, %8 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına, evli öğretmenler %82 ile ayda bir, %11 ile haftada bir, %7 ile her gün, bekar öğretmenler %83 ayda bir, %14 haftada bir, %3 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 Dağılımı								Toplam
	22-30		31-40		41-50		51 +		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	37	39	72	44	33	51	7	25	149
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	31	33	64	39	18	28	6	21	119
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	40	43	70	42	12	18	7	25	129
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	24	26	61	37	10	15	7	25	102
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	31	72	44	21	32	7	25	129
Birim içi toplantılara alınmıyorum	14	15	47	28	11	17	5	18	77
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	14	15	45	27	9	14	3	11	71
Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	15	16	49	30	9	14	4	14	77
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	22	23	47	28	13	20	3	11	85
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	13	14	40	24	11	17	2	7	66
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	15	16	42	25	7	11	4	14	68
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	11	12	37	22	7	11	2	7	57
Çalışma mekanım değiştiriliyor	19	20	37	22	7	11	2	7	65
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	12	13	32	19	6	9	2	7	52
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	18	19	45	27	7	11	5	18	75

Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	10	11	31	19	6	9	2	7	49
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	22	23	51	31	8	12	6	21	87
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	18	19	55	33	12	18	1	4	86
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	19	20	46	28	5	8	1	4	71
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	13	14	42	25	9	14	2	7	66
Sık sık azarlanıyorum	12	13	34	21	6	9	2	7	54
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	18	19	42	25	9	14	3	11	72
Arkamdan konuşuluyor	15	16	55	33	13	20	5	18	88
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	12	13	34	21	5	8	4	14	55
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	10	11	28	17	5	8	3	11	46
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	13	14	34	21	7	11	1	4	55
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	15	16	31	19	10	15	1	4	57
Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	13	14	45	27	7	11	1	4	66
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	16	17	28	17	9	14	2	7	55
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	18	19	35	21	6	9	1	4	60
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	13	14	33	20	7	11	1	4	54
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	11	12	27	16	5	8	2	7	45
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	15	16	30	18	5	8	1	4	51
Toplam	577		1441		315		105		2438

Çizelge 12'ye göre 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %39 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %31 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken

bana danışılmıyor' davranışına, %43 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %33 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %31 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler ise en çok %44 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %34 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %36 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %42 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %44 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %51 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %32 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %18 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %25 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %32 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise en çok %25 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %25 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %25 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %25 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %25 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çizelge 12'de, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında 22-30 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, orta yaşlarda ve genç

öğretmenleri buldukları ortamda rakip olarak algılamaya ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

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

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam f	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	21	14	27	18	101	68	149	7,011	6	0,320
22 - 30	3	8	9	24	25	68	37			
31 - 40	8	11	13	18	51	71	72			
41-50	9	27	4	12	20	61	33			
50 ve üzeri	1	14	1	14	5	72	7			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	5	4	24	18	100	78	129	8,253	6	0,220
22 - 30	1	3	6	14	33	83	40			
31 - 40	2	3	18	26	50	71	70			
41-50	2	17	0	0	10	83	12			
50 ve üzeri	0	0	0	0	7	100	7			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	6	5	16	12	107	83	129	4,509	6	0,608
22 - 30	1	3	2	7	26	90	29			
31 - 40	3	4	9	13	60	83	72			
41-50	2	10	4	19	15	71	21			
50 ve üzeri	0	0	1	14	6	86	7			
4 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	8	7	17	14	94	79	119	3,241	6	0,778
22 - 30	2	6	4	13	25	81	31			
31 - 40	4	6	11	17	49	77	64			
41-50	2	11	2	11	14	78	18			
50 ve üzeri	0	0	0	0	6	100	6			
5 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	6	0	12	12	84	82	102	2,591	6	0,858
22 - 30	1	4	3	13	20	83	24			
31 - 40	4	7	8	13	49	80	61			
41-50	1	10	1	10	8	80	10			
50 ve üzeri	0	0	0	0	7	100	7			

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

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %68 ayda bir, %24 haftada bir, %8 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %71 ayda bir, %18 haftada bir, %11 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %61 ayda bir, %12 haftada bir, %27 her gün, 50 yaş üzerindeki öğretmenler %72 ayda bir, %14 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %14 haftada bir, %3 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %71 ayda bir, %26 haftada bir, %3 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %0 haftada bir, %17 her gün, 50 yaş üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %90 ayda bir, %7 haftada bir, %3 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %13 haftada bir, %4 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %71 ayda bir, %19 haftada bir, %10 her gün, 50 yaş üzerindeki öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına, , 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %81 ayda bir, %13 haftada bir, %6 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %77 ayda bir, %17 haftada bir, %6 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %78 ayda bir, %11 haftada bir, %11 her gün, 50 yaş üzerindeki

öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %83 ayda bir, %13 haftada bir, %4 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %13 haftada bir, %7 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %10 haftada bir, %10 her gün, 50 yaş üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 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 +		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	35	38	30	40	39	49	45	43	149
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	33	35	25	33	34	43	27	26	119
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	39	42	27	36	38	48	25	24	129
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	23	25	23	31	32	41	24	23	102
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	31	33	24	32	42	53	32	30	129
Birim içi toplantılara alınmıyorum	18	19	17	23	24	30	18	17	77
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	16	17	15	20	23	29	17	16	71
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	20	22	16	21	22	28	19	18	77
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	21	23	17	23	25	32	22	21	85

Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	16	17	11	15	25	32	14	13	66
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	17	18	14	19	23	29	14	13	68
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	14	15	9	12	22	28	12	11	57
Çalışma mekanım değiştiriliyor	17	18	16	21	19	24	13	12	65
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	15	16	8	11	17	22	12	11	52
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	23	25	13	17	23	29	16	15	75
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	13	14	8	11	16	20	12	11	49
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	25	27	18	24	23	29	21	20	87
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	18	19	11	15	20	25	17	16	86
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	18	19	15	20	24	30	14	13	71
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	18	19	11	15	20	25	17	16	66
Sık sık azarlanıyorum	14	15	10	13	19	24	11	10	54
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	22	24	13	17	20	25	17	16	72
Arkamdan konuşuluyor	19	20	19	25	28	35	22	21	88
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	15	16	9	12	18	23	13	12	55
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	13	14	8	11	13	16	12	11	46
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	14	15	13	17	17	22	11	10	55
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	14	15	14	19	17	22	12	11	57

Kararlarım şüpheliyle yaklaşıyor	13	14	19	25	20	25	14	13	66
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	18	19	10	13	13	16	14	13	55
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	16	17	16	21	17	22	11	10	60
Sağlığım zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	14	15	11	15	17	22	12	11	54
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	12	13	10	13	12	15	11	10	45
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	15	16	13	17	14	18	9	9	51
Toplam	629	493	736	570	2438				

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %42 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %38 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %35 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %33 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %25 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler ise en çok %40 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %36 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %33 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %32 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %31 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %53 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %49 ile 'Konuştuğumda sözüm

kesiliyor' davranışına, %48 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %43 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %41 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler ise en çok %43 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %30 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %26 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %24 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %23 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çizelge 14'de, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında genellikle birbirine yakın oranlar olmasına rağmen, 11-20 yıl hizmet süresindeki öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun sebebi, meslekte verimli yıllarını yaşayan öğretmenlerin, okul yöneticileri tarafından liderlik konusunda rakip olarak algılanma ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

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

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam f	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	21	14	27	18	101	68	149	12,339	6	0,055
1 1 yıldan az	1	3	9	26	25	71	35			
1 1-10 yıl	4	13	8	27	18	60	30			
1 11-20 yıl	7	18	7	18	25	64	39			
1 21 ve üstü	9	20	3	7	33	73	45			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	5	4	24	18	100	78	129	8,136	6	0,228
2 1 yıldan az	1	3	9	23	29	74	39			
2 1-10 yıl	0	0	3	11	24	89	27			
2 11-20 yıl	1	3	12	32	25	66	38			
2 21 ve üstü	3	12	0	0	22	88	25			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	6	5	16	12	107	83	129	8,295	6	0,217
3 1 yıldan az	1	3	1	3	29	94	31			
3 1-10 yıl	1	4	2	8	21	88	24			
3 11-20 yıl	1	2	5	12	36	86	42			
3 21 ve üstü	3	9	8	25	21	66	32			
4 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	8	7	17	14	94	79	119	7,804	6	0,253
4 1 yıldan az	1	3	6	18	26	79	33			
4 1-10 yıl	3	12	2	8	20	80	25			
4 11-20 yıl	2	6	7	21	25	74	34			
4 21 ve üstü	2	7	2	12	23	85	27			
5 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	6	6	12	13	84	82	102	7,944	6	0,242
5 1 yıldan az	0	0	3	13	20	87	23			
5 1-10 yıl	1	4	1	4	21	91	23			
5 11-20 yıl	2	6	7	22	23	72	32			
5 21 ve üstü	3	13	1	4	20	83	24			
Toplam	46		96		486		628			

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

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %71 ayda bir, %26 haftada bir, %3 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %27 haftada bir, %13 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %64 ayda bir, %18 haftada bir, %18 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %73 ayda bir, %7 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %74 ayda bir, %23 haftada bir, %3 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %89 ayda bir, %11 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %66 ayda bir, %32 haftada bir, %3 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %88 ayda bir, %0 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %94 ayda bir, %3 haftada bir, %3 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %88 ayda bir, %8 haftada bir, %4 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %86 ayda bir, %12 haftada bir, %2 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %66 ayda bir, %25 haftada bir, %9 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %79 ayda bir, %18 haftada bir, %3 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %8 haftada bir, %12 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %74 ayda bir, %21 haftada bir, %6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %85 ayda bir, %12 haftada bir, %7 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %87 ayda bir, %13 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %91 ayda bir, %4 haftada bir, %4 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %72 ayda bir, %22 haftada bir, %6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %83 ayda bir, %4 haftada bir, %13 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi								Toplam
	1 yıldan az		1-10 yıl		11-20 yıl		21 +		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	26	38	96	42	26	50	1	25	149
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	22	32	81	36	15	29	1	25	119
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	22	32	92	41	14	27	1	25	129
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	18	26	67	30	16	31	1	25	102
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	27	39	85	37	16	31	1	25	129
Birim içi toplantılara alınmıyorum	14	20	51	22	11	21	1	25	77
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	14	20	47	21	9	17	1	25	71
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	14	20	52	23	10	19	1	25	77
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	16	23	56	25	12	23	1	25	85
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	10	14	46	20	9	17	1	25	66
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	12	17	45	20	10	19	1	25	68
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	9	13	38	17	9	17	1	25	57
Çalışma mekanım değiştiriliyor	14	20	42	19	8	15	1	25	65
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	11	16	32	14	8	15	1	25	52

Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	10	14	52	23	12	23	1	25	75
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	9	13	31	14	8	15	1	25	49
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	14	20	58	26	14	27	1	25	87
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	23	58	26	11	21	1	25	86
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	13	19	50	22	7	13	1	25	71
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	10	14	47	21	8	15	1	25	66
Sık sık azarlanıyorum	10	14	35	15	8	15	1	25	54
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	9	13	52	23	9	17	2	50	72
Arkamdan konuşuluyor	12	17	63	28	12	23	1	25	88
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	12	17	32	14	10	19	1	25	55
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	9	13	29	13	7	13	1	25	46
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	9	13	40	18	5	10	1	25	55
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	10	14	41	18	5	10	1	25	57
Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	10	14	50	22	5	10	1	25	66
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	11	16	36	16	7	13	1	25	55
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	11	16	43	19	5	10	1	25	60
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	10	14	38	17	5	10	1	25	54
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	8	12	30	13	6	12	1	25	45
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar	9	13	37	16	4	8	1	25	51

veriliyor

Toplam

431

1652

321

34

2438

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %39 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %38 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %32 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %32 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %26 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler ise en çok %42 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %41 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %37 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %36 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %30 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %50 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %31 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %31 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına, %29 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %27 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler ise en çok %25 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', %25 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %25 ile 'Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum' davranışına,

%25 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %25 ile ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışların hemen hemen hepsi mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çizelge 16’da, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında genellikle birbirine yakın oranlar olmasına rağmen, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 11-20 yıl arasındaki öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun sebebi, okulda ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından baskı alınmak istenmeleri olabilir.

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

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam f	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	21	14	27	18	101	68	149	8,531	6	0,202
1 yıldan az	1	4	6	23	19	73	26			
1-10 yıl	15	16	20	20	61	64	96			
11-20 yıl	5	19	1	4	20	77	26			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1	3,807	6	0,703
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	5	4	24	18	100	78	129			
1 yıldan az	1	5	3	13	18	82	22			
1-10 yıl	4	4	19	21	69	75	92			
11-20 yıl	0	0	2	14	12	86	14	4,610	6	0,595
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	6	5	16	12	107	83	129			
1 yıldan az	1	4	2	7	24	89	27			
1-10 yıl	5	6	11	13	69	81	85			

11-20 yıl	0	0	3	19	13	81	16			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
4 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	8	7	17	14	94	79	119			
1 yıldan az	1	5	1	5	20	90	22	7,838	6	0,250
1-10 yıl	7	9	13	16	61	75	81			
11-20 yıl	0	0	3	20	12	80	15			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
5 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	6	6	12	12	84	82	102			
1 yıldan az	1	6	0	0	17	94	18	8,364	6	0,213
1-10 yıl	4	6	10	15	53	79	67			
11-20 yıl	1	6	2	13	13	81	16			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
Toplam	46		96		486		628			

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; herhangi bir mobbing algısında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %73 ayda bir, %23 haftada bir, %4 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %64 ayda bir, %20 haftada bir, %16 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %77 ayda bir, %4 haftada bir, %19 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %82 ayda bir, %13 haftada bir, %5 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %21 haftada bir, %4 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %89 ayda bir, %7 haftada bir, %4 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %81 ayda bir, %13 haftada bir, %6 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %81 ayda bir, %19 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %90 ayda bir, %5 haftada bir, %5 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %16 haftada bir, %9 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %20 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %94 ayda bir, %0 haftada bir, %6 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %79 ayda bir, %15 haftada bir, %6 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %81 ayda bir, %13 haftada bir, %6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

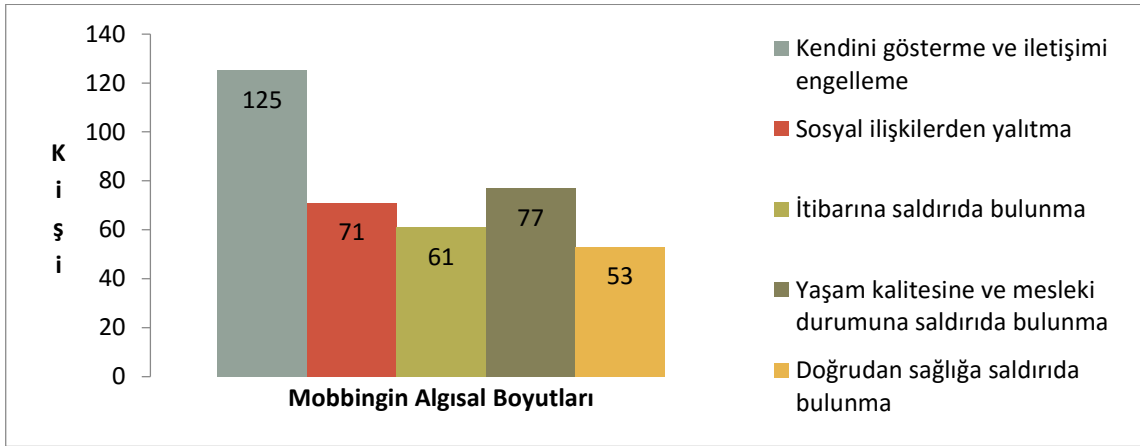
Çizelge 18’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	<i>f</i>	%	Madde	
			Sayısı	<i>f/n</i> (n)
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	499	21	4	125
Sosyal ilişkilerden yalıtma	568	23	8	71
İtibarına saldırıda bulunma	548	22	9	61
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	613	25	8	77
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	210	9	4	53
Toplam	2438	100	33	

Çizelge 8'e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 125, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 71, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 61, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 77 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 53 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 10'da mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

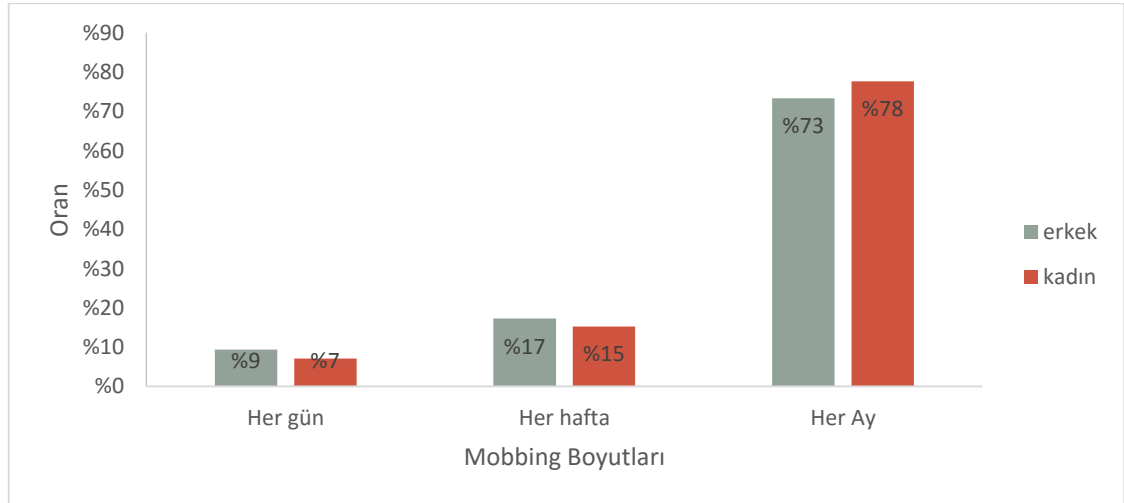
Çizelge 19'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Her Gün		Sıklık Her Hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	18	9	33	17	140	73	191	100
Kadın	22	7	47	15	239	78	308	100
Toplam	40		80		379		499	

Çizelge 19'a göre 'kendini gösterme ve iletişimi engelleme' boyutundaki dört davranışa kadın öğretmenler her gün % 7, her hafta % 15 , her ay %78; erkek öğretmenler her gün % 9, her hafta % 17, her ay % 73 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 11'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

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

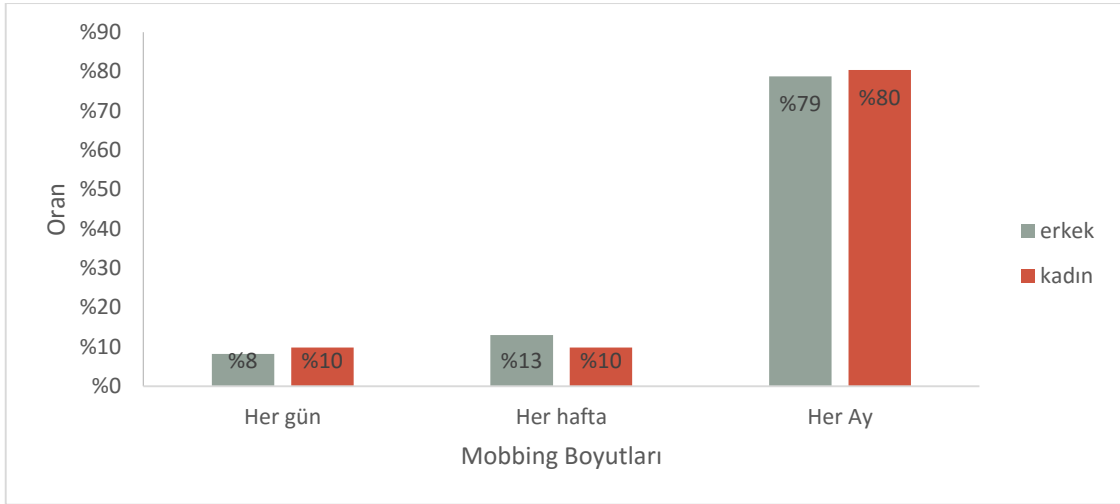
Çizelge 20'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	19	8	30	13	182	79	231	100
Kadın	33	10	33	10	271	80	337	100
Toplam	52		63		453		568	

Çizelge 20'ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa erkek öğretmenlerin %8'i her gün, % 13'ü her hafta, % 79'u her ay; kadın öğretmenlerin % 10'u her gün, % 10'u her hafta, % 80'i her ay oranıyla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

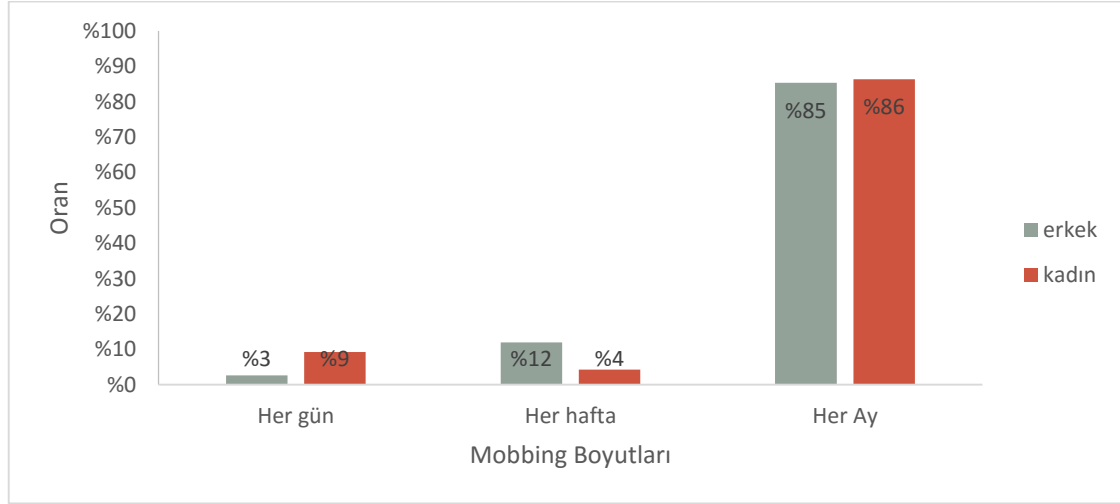
Çizelge 21'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 211. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Her Gün		Sıklık Her Hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	6	3	27	12	192	85	225	100
Kadın	30	9	14	4	279	86	323	100
Toplam	36		41		471		548	

Çizelge 21'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa erkek öğretmenler her gün %3, her hafta % 12, her ay %85; kadın öğretmenler her gün % 9, her hafta % 4 , her ay % 86 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

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

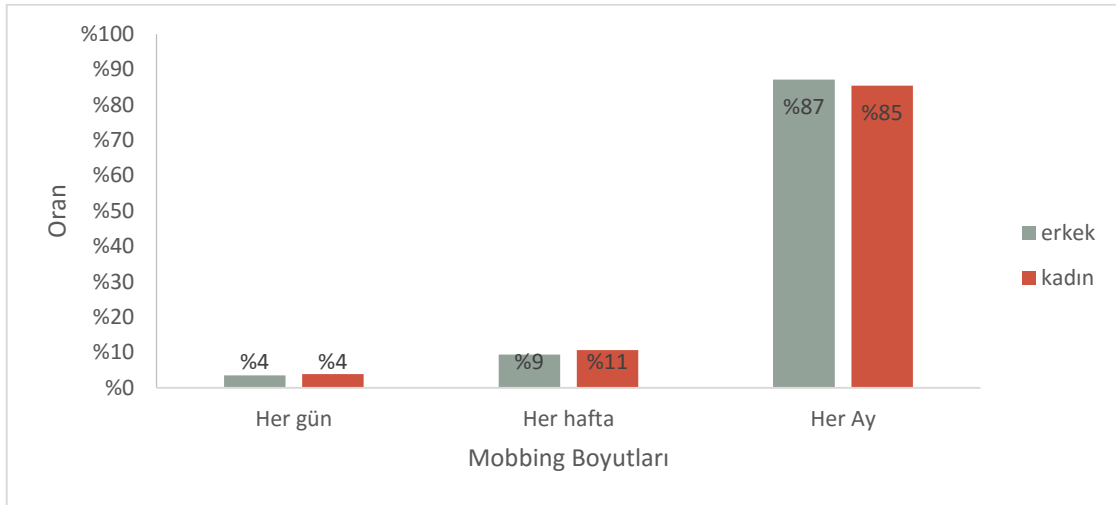
Çizelge 22'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Her Gün		Sıklık Her Hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	9	4	24	9	223	87	256	100
Kadın	14	4	38	11	305	85	357	100
Toplam	23		62		528		613	

Çizelge 22'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa erkek öğretmenler her gün % 4, her hafta % 9, her ay % 87; kadın öğretmenler her gün % 4, her hafta % 11, her ay % 85 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

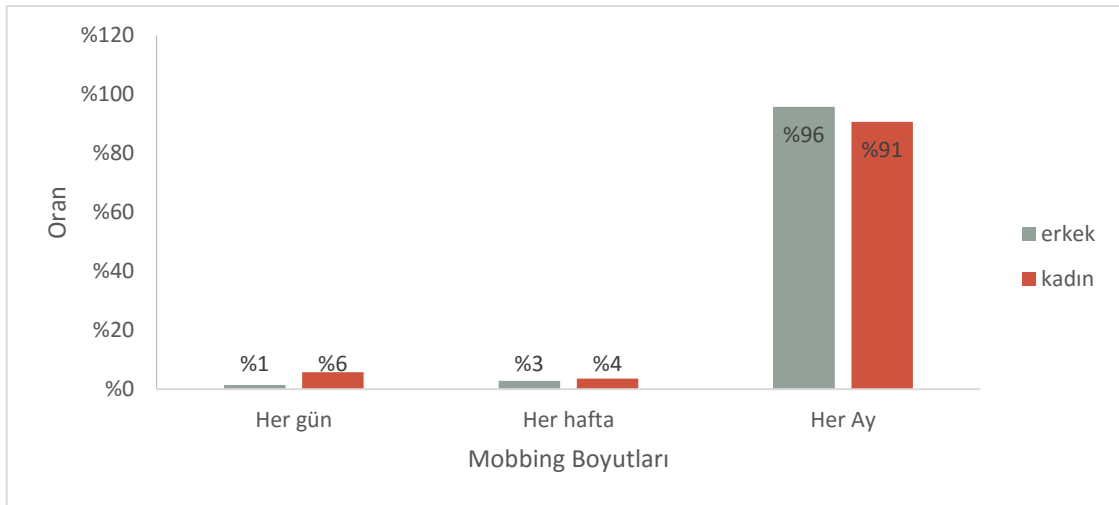
Çizelge 23’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	1	1	2	3	68	96	71	100
Kadın	8	6	5	4	126	91	139	100
Toplam	9		7		194		210	

Çizelge 23’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa erkek öğretmenler her gün % 1, her hafta % 3, her ay % 96; kadın öğretmenler her gün % 6, her hafta % 4, her ay %91 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

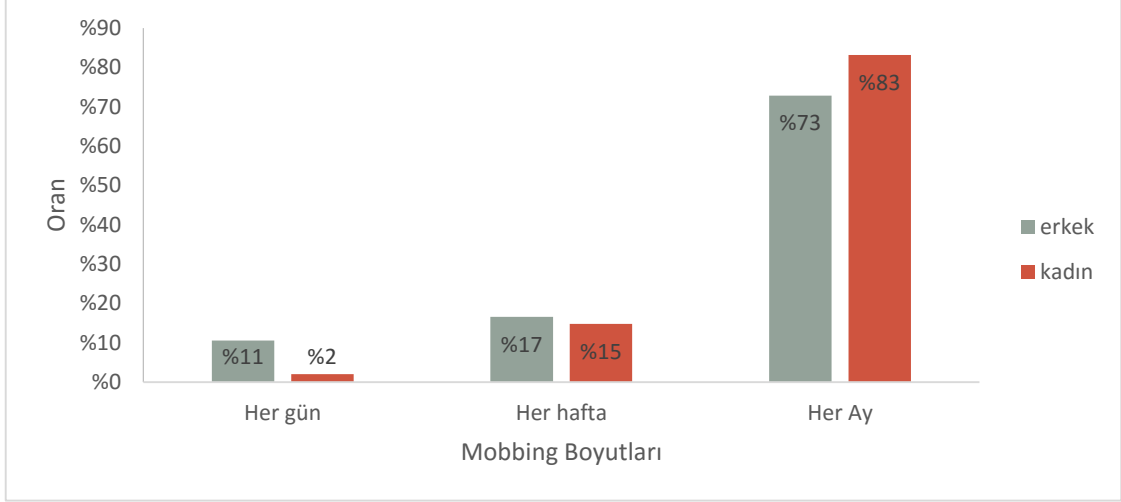
Çizelge 24’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	37	11	58	17	255	73	350	100
Bekâr	3	2	22	15	124	83	149	100
Toplam	40		80		379		499	

Çizelge 24’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa evli öğretmenler her gün % 11, her hafta % 17, her ay % 73; bekar öğretmenler her gün % 2, her hafta % 15, her ay % 83 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

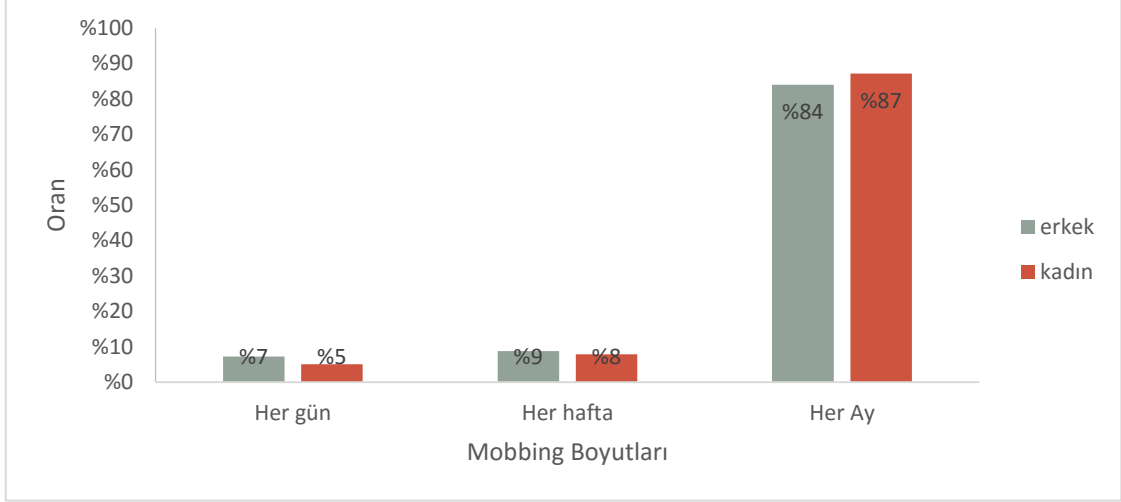
Çizelge 25’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	28	7	34	9	327	84	389	100
Bekâr	9	5	14	8	156	87	179	100
Toplam	37		48		483		568	

Çizelge 25’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa evli öğretmenler her gün % 7, her hafta % 9, her ay % 84; bekar öğretmenler her gün % 5, her hafta % 8, her ay % 87 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

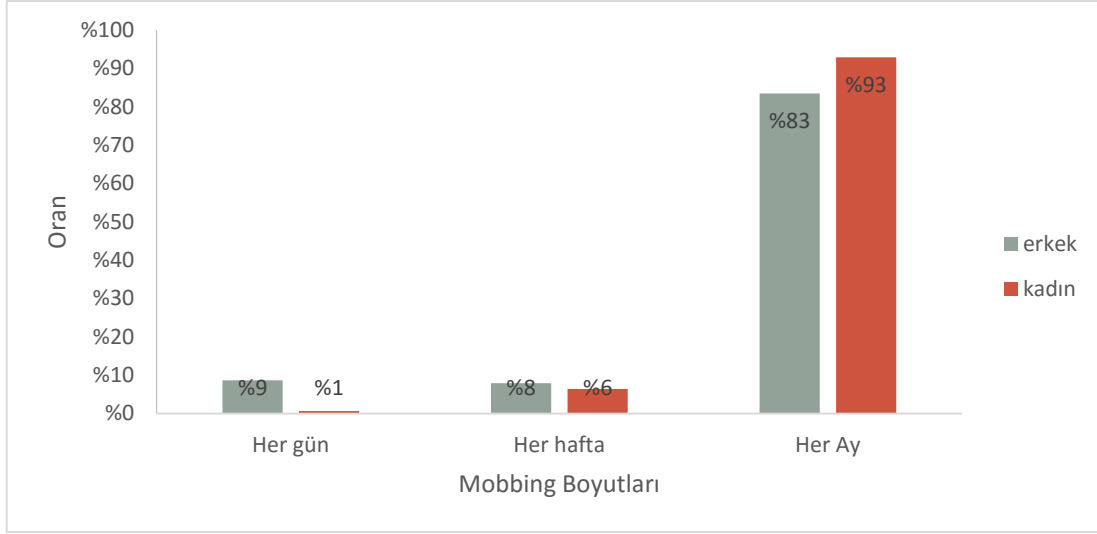
Çizelge 26'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	34	9	31	8	328	83	393	100
Bekâr	1	1	10	6	144	93	155	100
Toplam	35		41		472		548	

Çizelge 26'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa evli öğretmenler her gün % 9, her hafta % 8 her ay % 83; bekar öğretmenler her gün % 1, her hafta % 6, her ay % 93 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

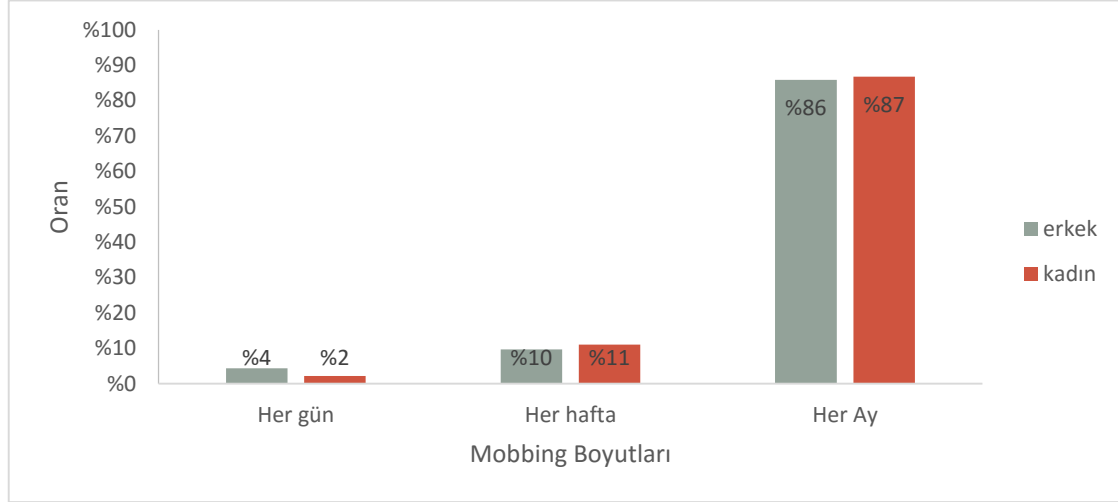
Çizelge 27’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	19	4	42	10	371	86	432
Bekâr	4	2	20	11	157	87	181
Toplam	23		62		528		613

Çizelge 27’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa evli öğretmenler her gün % 4, her hafta % 10 her ay % 86; bekar öğretmenler her gün % 2, her hafta % 11, her ay % 87 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19’da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

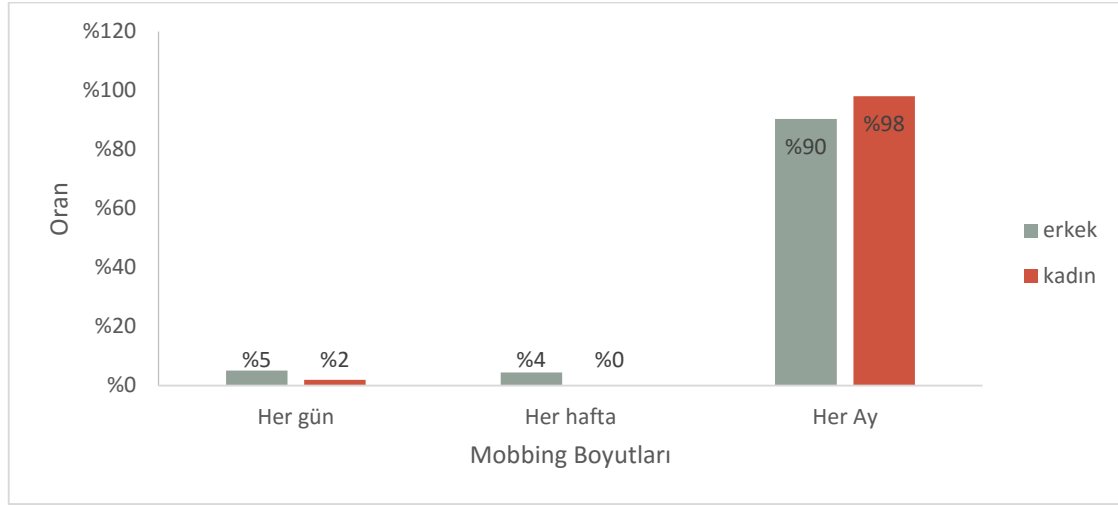
Çizelge 28’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	8	5	7	4	142	90	157	100
Bekâr	1	2	0	0	52	98	53	100
Toplam	9		7		194		210	

Çizelge 28’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa evli öğretmenler her gün % 5, her hafta % 4 her ay % 90; bekar öğretmenler her gün % 2, her hafta % 0, her ay % 98 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

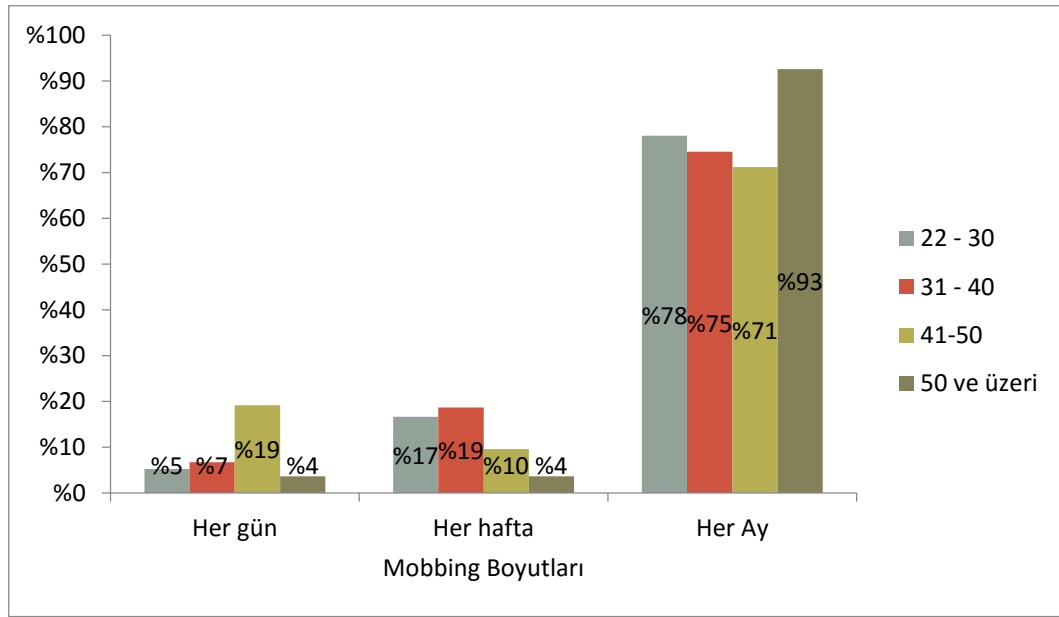
Çizelge 29’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	7	5	22	17	103	78	132	100
31 - 40	18	7	50	19	199	75	267	100
41-50	14	19	7	10	52	71	73	100
50+	1	4	1	4	25	93	27	100
Toplam	40		80		379		499	

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 5, her hafta % 17 her ay % 78; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 7, her hafta % 19, her ay % 75; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 19, her hafta % 10, her ay % 71; 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler her gün % 4, her hafta % 4, her ay % 93 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

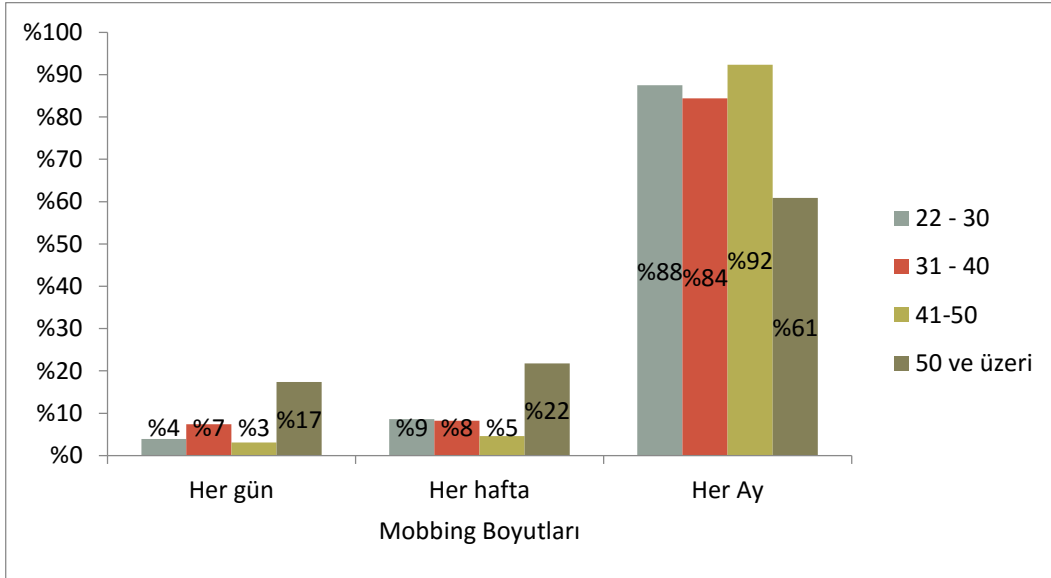
Çizelge 30'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	5	4	11	9	112	88	128	100
31 - 40	26	7	29	8	297	84	352	100
41-50	2	3	3	5	60	92	65	100
50+	4	17	5	22	14	61	23	100
Toplam	37		48		483		568	

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 4, her hafta % 9 her ay % 88; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 7, her hafta % 8, her ay % 84; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta % 5, her ay % 92; 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler her gün % 17, her hafta % 22, her ay % 61 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

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

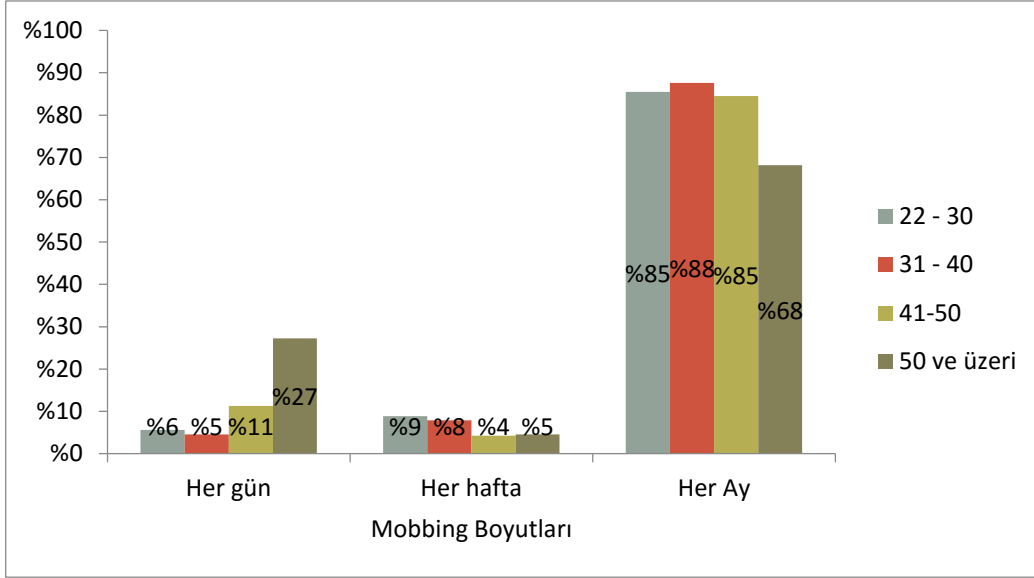
Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%		
22 - 30	7	6	11	9	106	85	124	100
31 - 40	15	5	26	8	290	88	331	100
41-50	8	11	3	4	60	85	71	100
50+	6	27	1	5	15	68	22	100
Toplam	36		41		471		548	

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 9 her ay % 85; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 5, her hafta % 8, her ay % 88; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 11, her hafta % 4, her ay % 85; 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler her gün % 27, her hafta % 5, her ay % 68 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının 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.

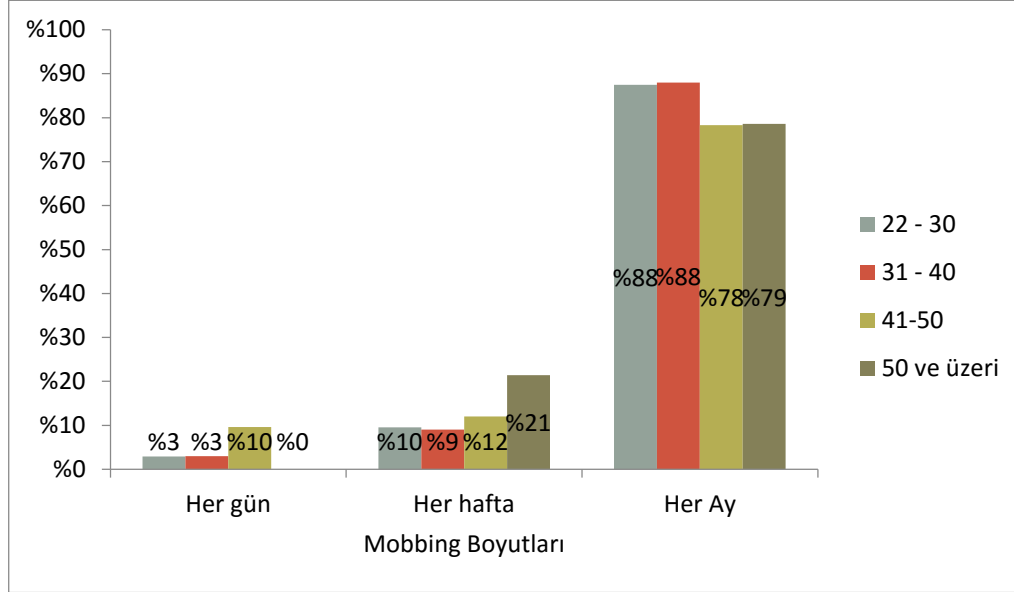
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	4	3	13	10	119	88	136	100
31 - 40	11	3	33	9	322	88	366	100
41-50	8	10	10	12	65	78	83	100
50+	0	0	6	21	22	79	28	100
Toplam	23		62		528		613	

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta % 10 her ay % 88; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta

% 9, her ay % 88; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 10, her hafta % 12, her ay % 78; 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler her gün %0, her hafta % 21, her ay % 79 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24'te mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 33'da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

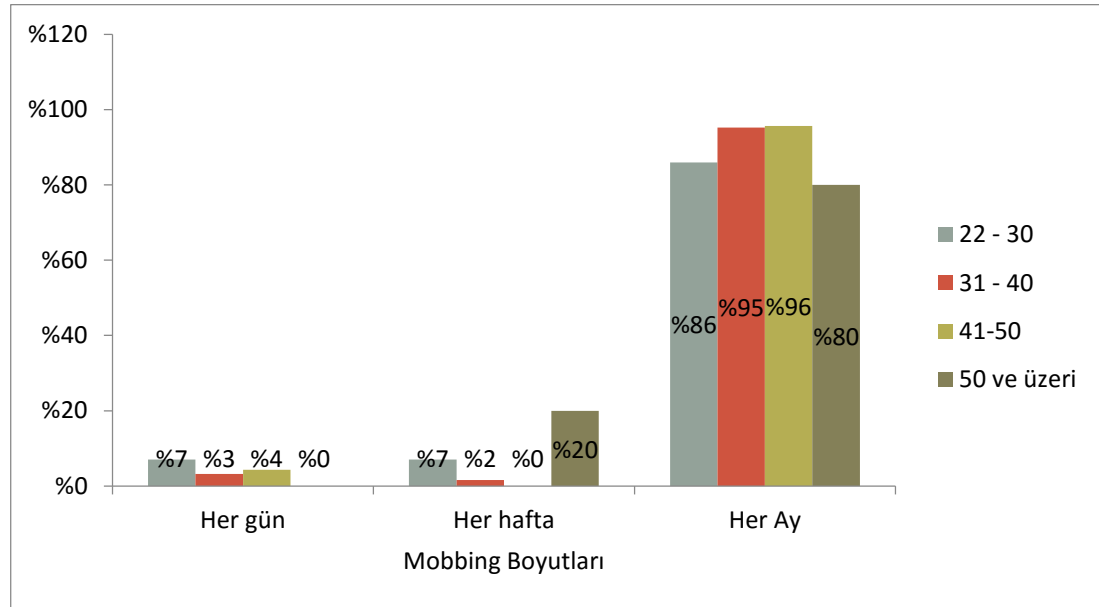
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	4	7	4	7	49	86	57	100
31 - 40	4	3	2	2	119	95	125	100
41-50	1	4	0	0	22	96	23	100
50+	0	0	1	20	4	80	5	100

Toplam	9	7	194	210
---------------	----------	----------	------------	------------

Çizelge 33'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 7, her hafta % 7 her ay % 86; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta % 2, her ay % 95; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 4, her hafta % 0, her ay % 95; 50 ve üzeri yaşlardaki öğretmenler her gün %0, her hafta % 20, her ay % 80 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25'te mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

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 Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

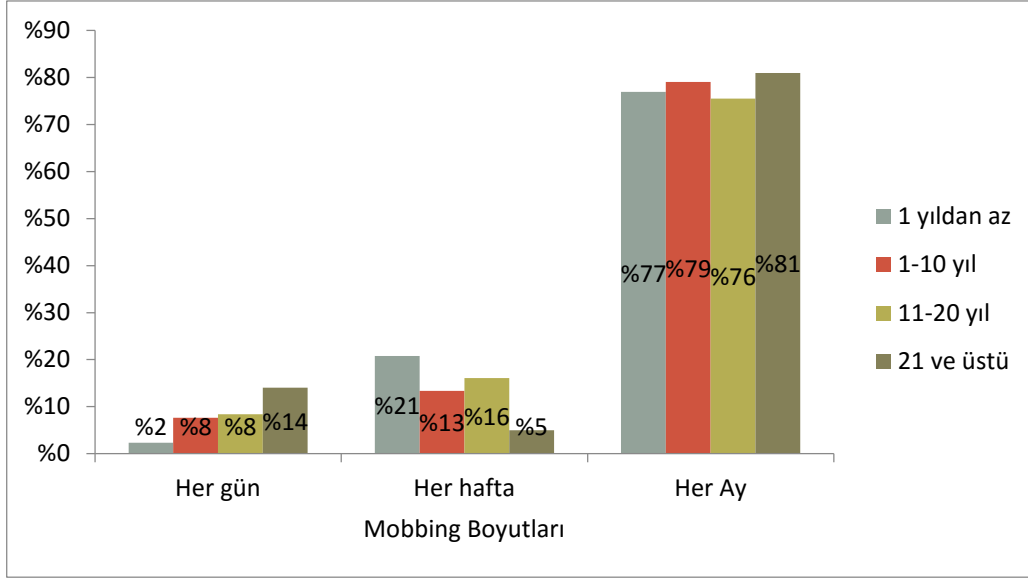
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	3	2	27	21	100	77	130	100
1-10 yıl	8	8	14	13	83	79	105	100
11-20 yıl	12	8	23	17	108	76	143	100
21 ve üstü	17	14	6	5	98	81	121	100
Toplam	40		120		339		499	

Çizelge 34’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 2, her hafta % 21 her ay % 77; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 8, her hafta % 13, her ay % 79; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 8, her hafta % 17, her ay % 76; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 14, her hafta % 5, her ay % 81 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbingin bu boyutundaki davranışlara maruz kalan öğretmenlerin %26’sı 1 yıldan az, %21’i 1-10 yıl, %29’u 11-20 yıl ve %24’ü 21 yılın üzerinde hizmet süreleri bulunmaktadır. Mobbingin bu boyutundaki davranışlara maruz kalan öğretmenlerin %53’ünün 10 yıldan fazla hizmet süresi bulunmaktadır. Bu sonuç, tecrübeli olan öğretmenlerin mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki davranışlara daha çok maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna neden olarak yeni fikirlere açık olmayan yöneticilerin daha tecrübeli öğretmenlerce zaman içinde tespit edilmiş, sistemi geliştirmeye yönelik fikirlerinin yöneticilerin kafalarındaki doğruya tam olarak uymamasından kaynaklı olarak ciddiye alınmaması gösterilebilir.

Grafik 26’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının 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.

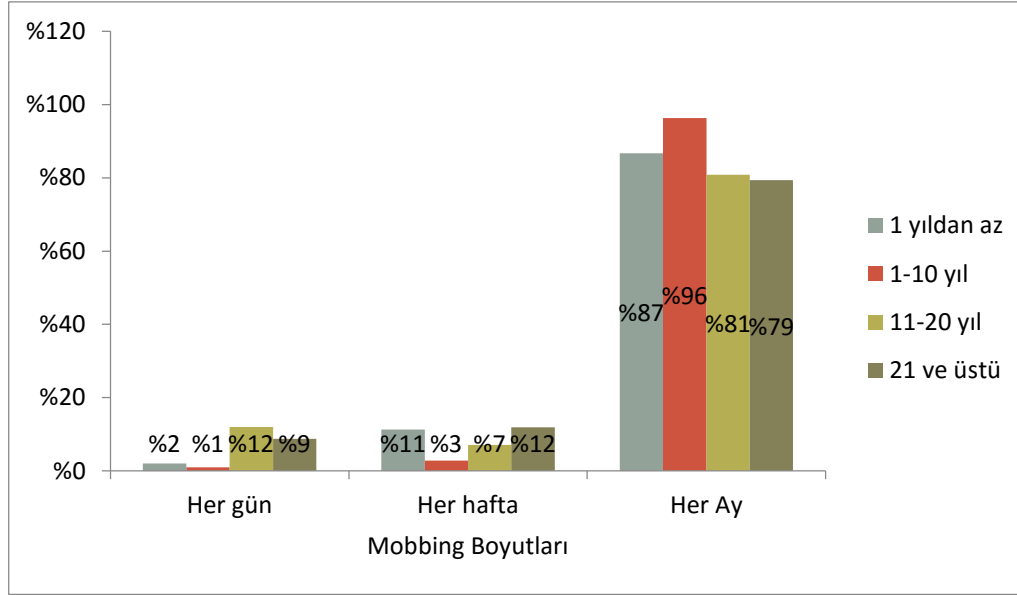
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	3	2	17	11	131	87	151	100
1-10 yıl	1	1	3	3	104	96	108	100
11-20 yıl	22	12	13	7	148	81	183	100
21 ve üstü	11	9	15	12	100	79	126	100
Toplam	37		48		483		568	

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 2, her hafta % 11 her ay % 87; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 1, her hafta % 3, her ay % 96; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 12, her hafta % 7, her ay % 81; 21 yıl ve

üzeri olan öğretmenler her gün % 9, her hafta % 12, her ay % 79 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

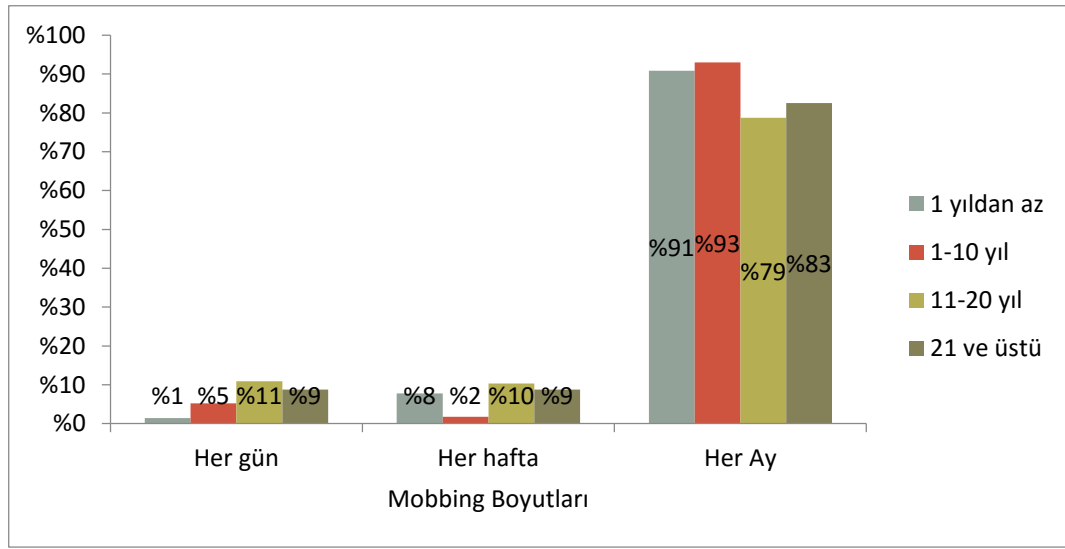
Çizelge 36’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	2	1	11	8	129	91	142	100
1-10 yıl	6	5	2	2	107	93	115	100
11-20 yıl	18	11	17	10	130	79	165	100
21 ve üstü	11	9	11	9	104	83	126	100
Toplam	37		41		470		548	

Çizelge 36'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 1, her hafta % 8 her ay % 91; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 5, her hafta % 2, her ay % 93; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 11, her hafta % 10, her ay % 79; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 9, her hafta % 9, her ay % 83 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

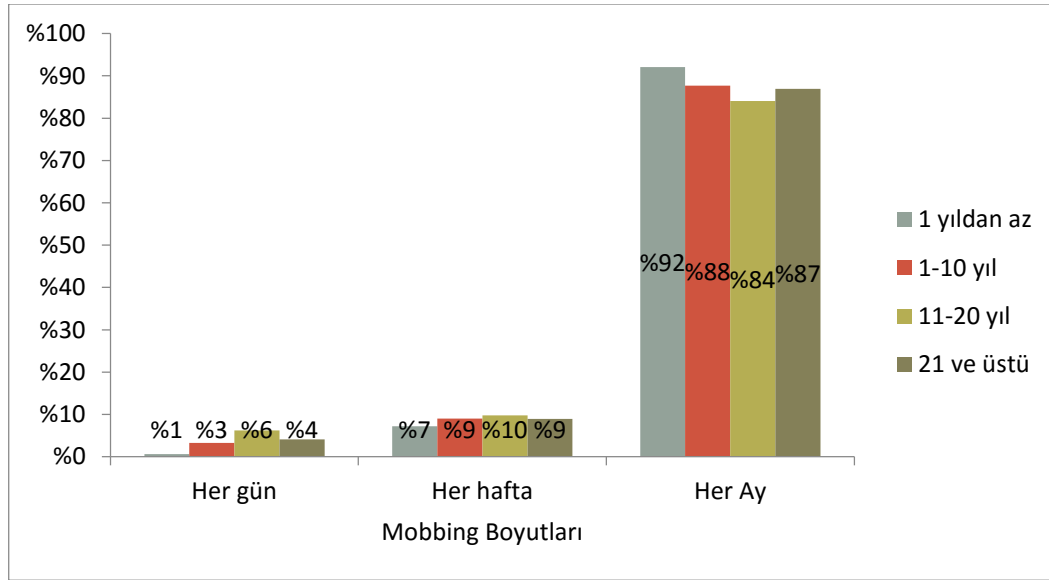
Çizelge 37'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	1	1	11	7	140	92	152	100
1-10 yıl	4	3	11	9	107	88	122	100
11-20 yıl	12	6	19	10	163	84	194	100
21 ve üstü	6	4	13	9	126	87	145	100
Toplam	23		54		536		613	

Çizelge 37'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 1, her hafta % 7 her ay % 92; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta % 9, her ay % 88; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 10, her ay % 84; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 4, her hafta % 9, her ay % 87 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29'da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

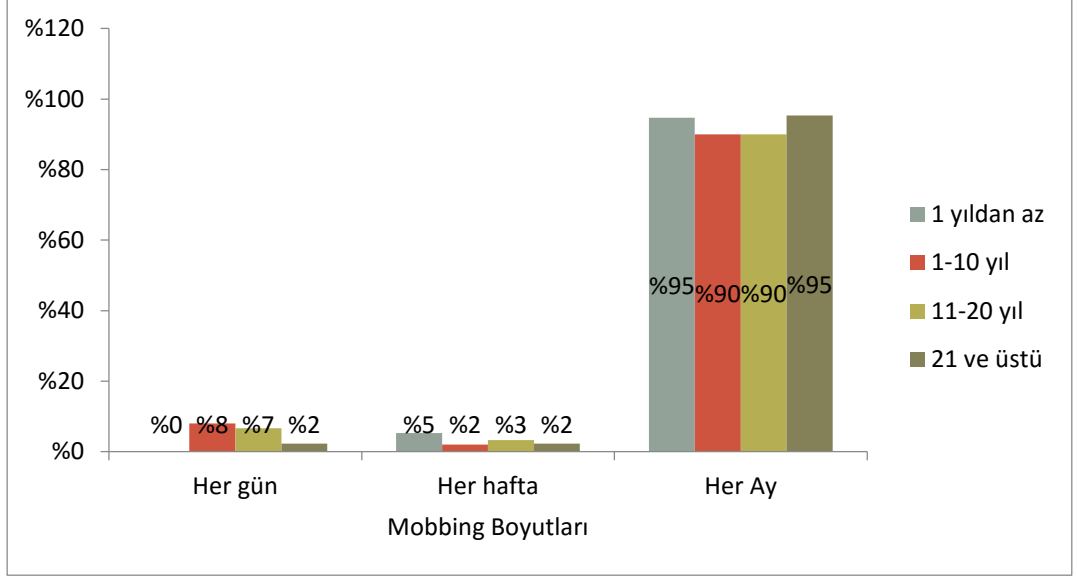
Çizelge 38’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	3	5	54	95	57	100
1-10 yıl	4	8	1	2	45	90	50	100
11-20 yıl	4	7	2	3	54	90	60	100
21 ve üstü	1	2	1	2	41	95	43	100
Toplam	9		7		194		210	

Çizelge 38’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 0, her hafta % 5 her ay % 95; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 8, her hafta % 2, her ay % 90; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 7, her hafta % 3, her ay % 90; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 2, her hafta % 2, her ay % 95 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 30’da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

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

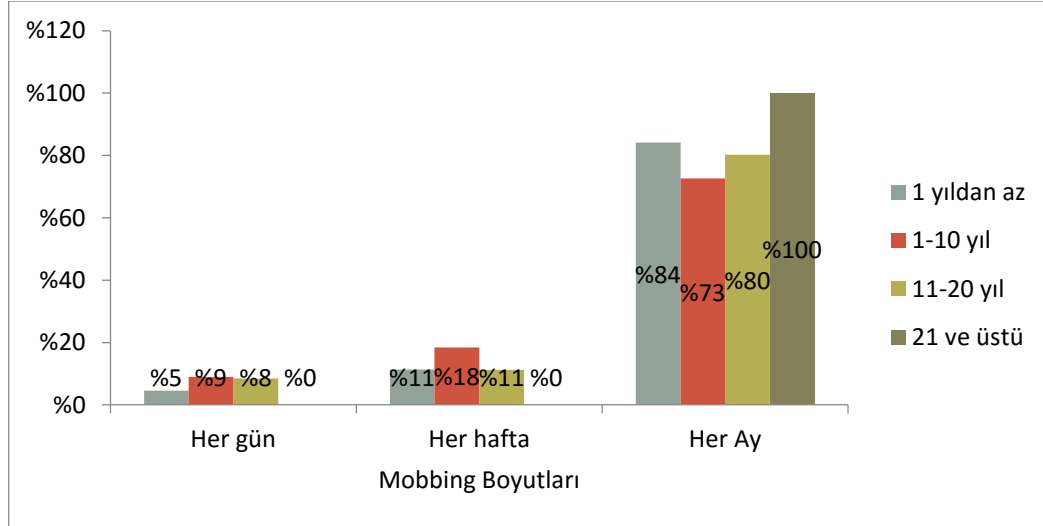
Çizelge 39'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	4	5	10	11	74	84	88	100
1-10 yıl	30	9	62	18	244	73	336	100
11-20 yıl	6	8	8	11	57	80	71	100
21 ve üstü	0	0	0	0	4	100	4	100
Toplam	40		80		379		499	

Çizelge 39'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 5, her hafta % 11 her ay % 84; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 9, her hafta % 18, her ay % 73; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 8, her hafta % 11, her ay % 80; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

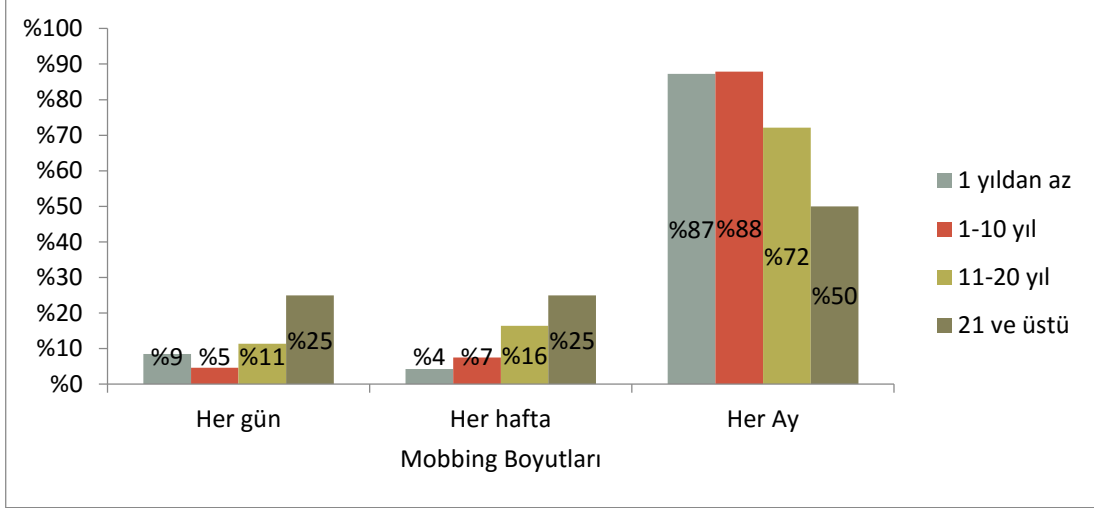
Çizelge 40'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığı ile çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%		
1 yıldan az	8	9	4	4	82	87	94	100
1-10 yıl	18	5	29	7	340	88	387	100
11-20 yıl	9	11	13	16	57	72	79	100
21 ve üstü	2	25	2	25	4	50	8	100
Toplam	37		48		483		568	

Çizelge 40'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 9, her hafta % 4 her ay % 87; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 5, her hafta % 7, her ay % 88; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 11, her hafta % 16, her ay % 72; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 25, her hafta % 25, her ay % 50 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

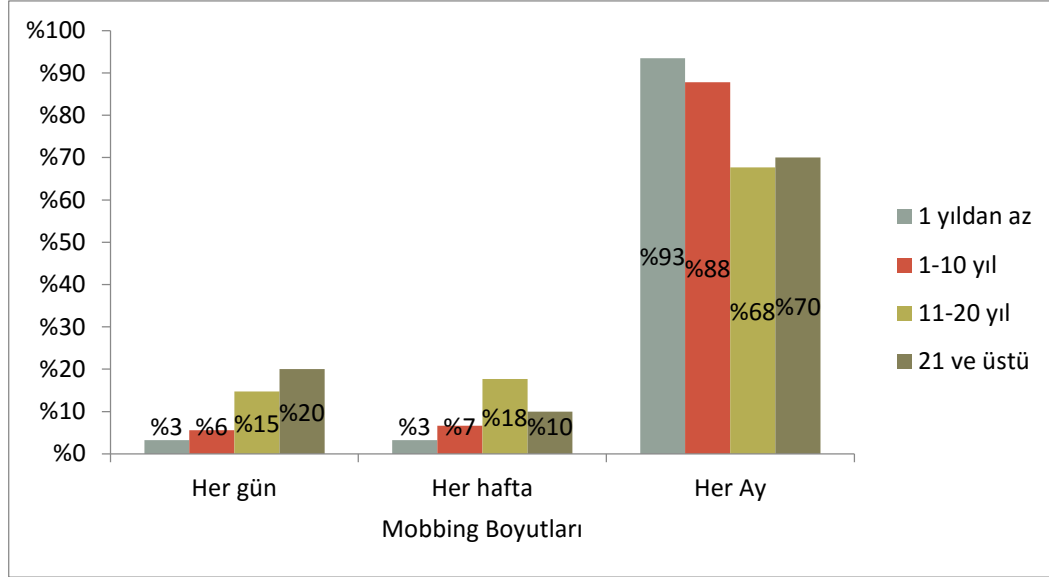
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%		
1 yıldan az	3	3	3	3	86	93	92	100
1-10 yıl	21	6	25	7	332	88	378	100
11-20 yıl	10	15	12	18	46	68	68	100
21 ve üstü	2	20	1	10	7	70	10	100
Toplam	36		41		471		548	

Çizelge 41’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 3, her hafta % 3 her ay % 93; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 7, her ay % 88; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 15, her hafta % 18, her

ay % 68; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 20, her hafta % 10, her ay % 70 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

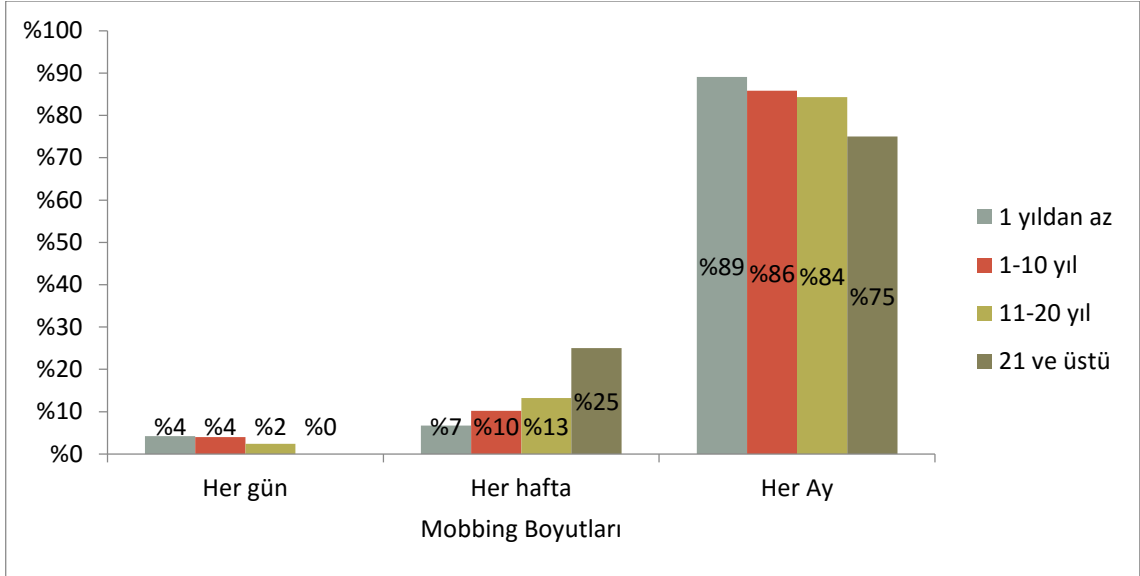
Çizelge 42’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığı ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	5	4	8	7	106	89	119	100
1-10 yıl	16	4	41	10	346	86	403	100
11-20 yıl	2	2	11	13	70	84	83	100
21 ve üstü	0	0	2	25	6	75	8	100
Toplam	23		62		528		613	

Çizelge 41'e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 4, her hafta % 7 her ay % 89; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 4, her hafta % 10, her ay % 86; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 2, her hafta % 13, her ay % 84; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 0, her hafta % 25, her ay % 75 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

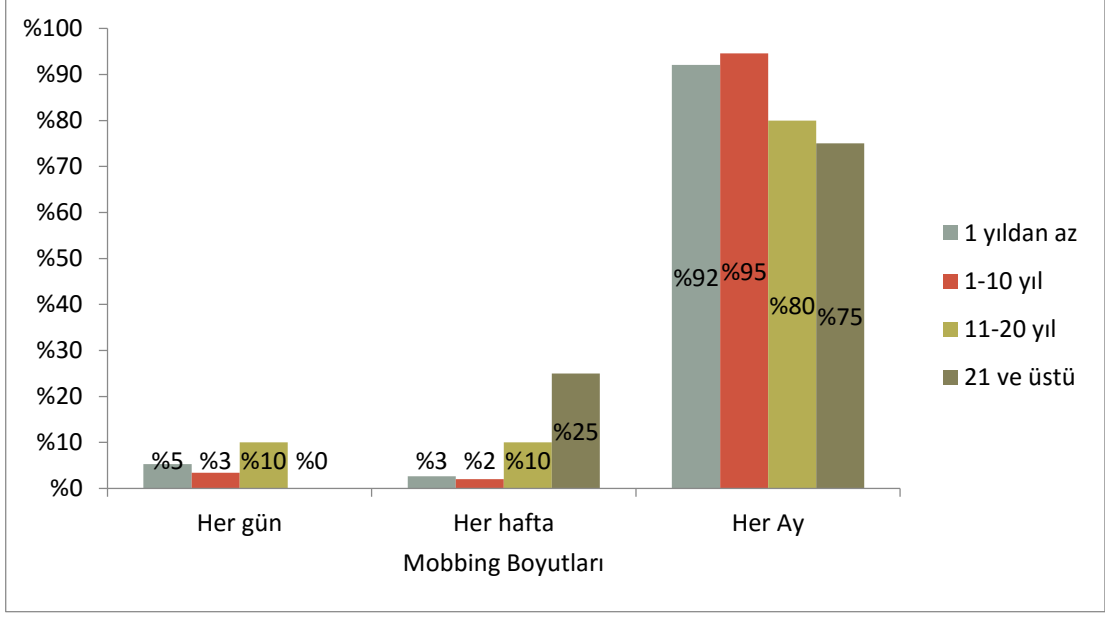
Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	2	5	1	3	35	92	38	100
1-10 yıl	5	3	3	2	140	95	148	100
11-20 yıl	2	10	2	10	16	80	20	100
21 ve üstü	0	0	1	25	3	75	4	100
Toplam	9		7		194		210	

Çizelge 43’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, 1 yıldan az olan öğretmenler her gün % 5, her hafta % 3 her ay % 92; 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 3, her hafta % 2, her ay % 95; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün % 10, her hafta % 10, her ay % 80; 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler her gün % 0, her hafta % 25, her ay % 75 oranında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularından yararlanılarak geliştirilen özet, yargı ve öneriler bulunmaktadır.

Özet

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 7 ilçedeki 156 Resmi Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırma grubunu oluşturan 352 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 bulunma boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, 22-30 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre, 11-20 yıl arasında hizmet süresi öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 11-20 yıl arasındaki öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Genellikle bekar, 20-40 yaş aralığında, 11-20 yıl hizmet süresinde ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 11-20 yıl olan erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Elde edilen verilere göre öğretmenler en sık ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’. ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler en az ise “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum”, “Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde azarlanıyorum”, “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum” davranışlarına maruz kalmışlardır.

Öğretmenler mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir 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 cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarından her birinin ayrı ayrı mobbing algı sıklığının kişisel özelliklere göre dağılımları incelendiğinde en sık ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Yargı

İstanbul Anadolu Yakasında Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla ilçelerinde bulunan Resmi Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yoğun olmayan mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Genellikle bekar, 20-40 yaş aralığında, 11-20 yıl hizmet süresinde ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 11-20 yıl olan erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya göre öğretmenler en çok ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’. ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler maruz kaldıkları mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu da nispeten mobbinge az bir oranda maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Koç ve Bulut, 2009; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Çomak ve Tunç, 2012; Tutar ve Akbolat, 2012). Mobbing davranışlarına uğrama sıklığının erkeklerin kadınlara oranla daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bu çalışmayla örnek gösterilen çalışmalar cinsiyet değişkeni bakımından benzerlik göstermektedir.

Medeni durum değişkeni açısından alanyazında anlamlı bir fark olmadığını gösteren çalışmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) olduğu gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu gösteren çalışmalar da (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) mevcuttur. Mobbing davranışlarına uğrama sıklığının bekarların evlilere oranla daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bu çalışmada en çok maruz kalınan davranışlarda anlamlı bir farklılık olmaması bakımından gösterilen çalışmalar bu çalışmayla medeni durum değişkenine göre benzerlik göstermektedir.

(Leymann H. , 1993, s. 85)'in yaptığı araştırma sonucuna göre; 21-30 ve 31-40 yaş gruplarında yer alanların daha yüksek oranda mobbing davranışına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu çalışmayla Leymann H.' nin çalışması yaş değişkeni bakımından benzerlik göstermektedir.

Sağlam (2008) tarafından yapılan nitel araştırma sonucunda ise, mağdurun konuşmasının kesilmesi en çok tekrarlanan mobbing davranışı olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın nicel ve nitel sonuçları birlikte değerlendirildiğinde nicel sonuçlara göre oldukça düşük olan mobbing davranışlarının nitel sonuçlarla benzer olduğu düşünülebilir. Özellikle frekansların nitel araştırma sonuçlarında da düşük olduğu söylenebilir. Ancak nitel araştırma sonucunda öğretmenlerin, “öğretmen gruplaşmaları”, “emeğin küçümsenmesi”, “imalı konuşmalar” gibi durumları mobbing davranışlar olarak daha çok vurgularken, bu mobbing davranışlara karşı geliştirdikleri tepkiler ise “önemsememe”, “duymazlıktan gelme”, “rest çekme” gibi tepkilerdir. Çam(2013) tarafından yapılan araştırmada da bulunan sonuçlarla mobbing davranışları benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar da ortaöğretim okullarında düşük

olmakla birlikte mobbing davranışlarının yaşandığını ortaya koymaktadır. Sözün kesilmesi davranışı bu çalışmada bulunan sonuçla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyen bu davranışların eğitimi kötü yönde etkileyeceği dolayısıyla topluma büyük zararlar vereceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

1. Görevine yeni başlamış aday öğretmenlerin ve tecrübeli olup yeni bir okulda göreve başlamış öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle tanışması ve kaynaştırılması için etkinlikler yapılabilir.
2. Okul yöneticilerine hangi tür davranışların mobbing boyutlarının içinde yer aldığı konusunda hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenebilir.
3. Psikolojik şiddet mağduru olmuş öğretmenler, yaşadıkları durumun kendilerine özgü olmadığını, bilimsel olarak tanımlanmış ve hukuksal dayanakları olan bir süreç olduğunun bilincinde hareket etmelidirler. Hukuksal bir zeminde hak aramaktan ya da psikolojik destek almaktan kaçmamalıdır.
4. Okullarda belli aralıklarla rehberlik servisi bünyesinde iş yeri memnuniyeti anketi uygulanmalı, memnuniyetsizlik nedenleri araştırılmalı ve rahatsız olunan noktalar tespit edilerek düzeltilmelidir. Çalışma ortamı stresten ve haksız rekabetten uzak güvenilir bir ortam haline getirilmelidir.
5. Okullarda belirli zaman aralıklarıyla sosyal etkinlikler düzenlenerek okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki iletişim güçlendirilebilir.

Araştırma Önerileri:

1. Bu araştırma İstanbul'un Avrupa yakasına da uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir. İstanbul için genel bir yorum yapılabilir.

2. Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçekler kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
3. Bu araştırmada mobbing boyutlarının il ve ilçelere göre nasıl farklılaştığı sınanabilir.
4. Mobbing davranışlarını uygulayan kişilere yönelik neden bu davranışları yaptıklarını incelemek amacıyla araştırma yapılabilir.
5. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarını daha detaylı inceleyebilmek için nitel veriler toplanabilir.
6. Mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin fiziksel görünümü ve psikolojik durumlarının mobbing algılarını ne ölçüde farklılaştırabileceği incelenebilir.
7. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algıları arasındaki ilişki nicel ve nitel yöntemlerle araştırılabilir.

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 ediyorum, çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Funda YILDIRIM
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.

Z	SORULAR	Her Gün	Haftada bir	Ayda bir
1	Konuştüğümde sözüm kesiliyor			
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum			
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor			
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum			
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor			
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor			
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor			
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum			
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor			
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor			
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor			
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim			
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor			
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum			
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor			
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum			
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum			
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor			
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 : 59090411/44/5012362

04/11/2014

Konu: Araştırma İzni (Funda YILDIRIM)

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne)

- İlgi : a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazınız
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4926023 sayılı onayı.

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

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

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER
Ek-1 Valilik Onayı
Ek-2 Ölçekler

Elektronik İmza Aslı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	M. Adil ÇELEBİ
Unvanı:	Bölüm Şefi
Tarih:	20/11/2014
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 79d2-5c3d-3348-b827-b696 kodu ile teyit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi.
- Alparslan, M. A. (2010). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi. <http://sdu.edu.tr/edergi>, 146.
- Başbakanlık, G. (19.03.2011). *İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*. Ankara: Resmi Gazete 27879 sayılı.
- Bayram, F., Ergin, H., ve Tınaz, P. (2008). *Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 2(42), 111-126.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayınları.
- Di Pasquale, V. (2002, 08 19). Study Examines Studie Untersucht Mobbing Am Arbeitsplatz 'Mobbing' At The Workplace. European Industrial Relations Observatory Online. Almanya.
- Erdem, M. ve Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Tbb Dergisi*(8), 261-286.
- Ergenekon, S. (2006). İşyerinde Duygusal Taciz. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, Sayı:19, 31.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 146-169.
- Gündüz, S. (2014). *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

- Güngör, M. (2008). Psikolojik Taciz. M. Güngör , *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 65). İstanbul: Derin Yayınları.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* . Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D. K. (1966). *The social psychology of organizations* (s. 216-218). USA: Wiley international edition.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing: Pscyhterror Am Arbeitsplatz And Wie Man SichDagegen Wehren Kann.* . Reinbek Bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing - its Course Over Time*. 02 05, 2015 tarihinde The Mobbing Encyclopaedia: <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> adresinden alındı
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (2015). *The Mobbing Encyclopaedia*. 02 04, 2015 tarihinde www.leymann.se: www.leymann.se/English/00005E.HTM adresinden alındı
- Leymann, H. a. (1996). “Mobbing at Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders” . *European Journal of Work and Organizational Psychology* (s. 251-275). içinde
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). “Mobbing at Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (s. 251-275).
- Mimaroglu, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 323.
- Özkan, G. (2011). *İş Yerinde Yıldırma(mobbing) ve İş Doyumu*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Özkul, B., ve Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(15), 481-499.

- Özmete, E. (2002). Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı. E. Reichert, *İşyerinde Mobbing* (s. 8-12).
- Peck, M. S. (1998). *People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil*. New York: Touchstone.
- Shallcross, L. (2003). "The Workplace Mobbing Syndrome Response and Prevention in the Public Sector". *Workplace Mobbing Conference*, (s. 16-17). Brisbane.
- Sloan, L. M., Matyok, T., Schmitz, C., & Lester Short, G. F. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 87-97.
- Şener, O. (2005). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldıрма ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 47-64.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tezcan, P. B. (2009). *İşyerinde Mobbingci ve Kurban Tiplerleri*. 02 06, 2010 tarihinde <http://www.msxlab.org>. adresinden alındı
- Tınaz, P. (2006a). *İş Yerindeki Psikolojik Taciz* (s. 83-94). İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2006b). "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz" . 02 03, 2010 tarihinde <http://www.calismatoplum.org/say10>., adresinden alındı
- Tınaz, P. (2006c). İşyerinde Psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 13-28.
- Tınaz, P. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (s. 7). Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (s. 12).
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Duygusal Taciz*. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 101-128.

- Vartia, M. (1996). The sources of bullying Psychological work environment and organisational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (s. 203-214).
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yüçetürk, E. (2005). İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 231.