

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İmam-Hatip Ortaokullarında Bir Tarama

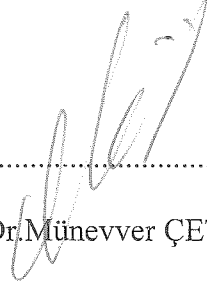
Abdullah ÖZDEMİR


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

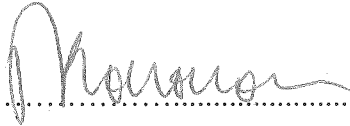
İstanbul
TC Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kasım 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Abdullah ÖZDEMİR'e ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Alguları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan İmam Hatip Ortaokullarında Bir Tarama" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak ~~Oy Birliği/Oy Çokluğuyla~~ Kabul Edilmiştir.


.....
Prof. Dr. Münevver ÇETİN


.....
Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye) -


.....
Prof. Dr. Niyazi KARASAR
(Üye)

ETİK SÖZLEŞME

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

Abdullah ÖZDEMİR

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 46 İmam-Hatip 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.

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

Çalışmanın başlangıcından bitimine kadar yardımlarını esirgemeyen çalışma arkadaşlarım Serhat ÖZÇELİK ve Erdal YAŞLICA'ya teşekkür ederim. Son olarak da gösterdiği sabır ve destek için sevgili eşime ve canım oğluma teşekkürlerimi borç bilirim.

Abdullah ÖZDEMİR

Kasım 2015

ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 46 İmam-Hatip Ortaokulunda görev yapan 190 öğretmenin mobbing algısı ve bu mobbing algılarının öğretmenlerin kişisel özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmaya konu olan öğretmenlere, kişisel (kimlik) bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu ve mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı Ölçeği formu kullanılmıştır.

Araştırmadaki 190 öğretmenin mobbinge en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda, en az ise doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda maruz kaldıkları; 22-30 yaş aralığında, hizmet süreleri 1-10 yıl olan ve kadın öğretmenler mobbinge daha fazla maruz kaldıkları algısına sahip görünüyorlar.

Öğretmenler daha çok “ayda bir” sıklıkla mobbinge uğramaktadırlar. Öğretmenler “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor.” maddesini en çok maruz kaldıkları mobbing davranışı olarak belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, İmam-Hatip Ortaokulu

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine mobbing perceptions of 190 teachers working at 46 of Religious Vocational Secondary Schools located in 14 districts in Asian side of Istanbul and the relationship between the mobbing perceptions and the teachers' personal characteristics.

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

It has been found that the 190 teachers have mostly felt that they had been exposed to mobbing in self expression and communication; and minimally exposed to mobbing attacks their health. It has also been found that teachers who are young, female, inexperienced and worked short period of time in their schools felt that they had been exposed to mobbing more than others.

The teachers are more often subjected to mobbing once a month. They stated "Nobody consults me when the decisions are made in my area" as the mobbing behavior of them that are exposed the most.

Keywords: Mobbing, Religious Vocational Secondary Schools

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM 1. GİRİŞ	1
Problem.....	1
Mobbingin Kavramsal Temelleri	1
İşyerlerinde Mobbing: Nedenler ve Etkiler.....	8
Mobbing ile Başa Çıkma Yolları	13
İmam-Hatip Ortaokulları ve Mobbing	20
Amaç	21
Önem	21
Varsayımlar	22
Sınırlılıklar	22
Tanımlar	22
BÖLÜM 2. YÖNTEM	23
Araştırma Modeli.....	23
Evren ve Örneklem	23

Veriler ve Toplanması	24
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	25
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....	26
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	26
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı.....	30
Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar.....	32
Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	35
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	38
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	42
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	46
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..	51
Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar	55
Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Cinsiyet ile İlişkisi.....	56
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	58
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Medeni Durum ile İlişkisi	62
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	62
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	63
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	66
Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Yaş ile İlişkisi	67

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	67
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	68
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	70
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	71
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	71
Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Hizmet Süresi ile İlişkisi	72
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	73
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	74
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	76
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi ile İlişkisi.....	79
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	79
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi.....	79
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Toplu Yorumlar	85

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	86
Özet	86
Yargı.....	87
Öneriler.....	87
Uygulama Önerileri:.....	87
EKLER	88
KAYNAKÇA.....	92

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	23
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	26
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	27
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	27
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	28
Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	29
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	30
Çizelge 8. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Algısı	35
Çizelge 9. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	37
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	38
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	40
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	42
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	45
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	47
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	49
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı.	51
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	54
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutları	56
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi	57
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtılmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi.....	58
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi.....	59

Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi	60
Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi	61
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi	62
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtılmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi	63
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi	64
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi	65
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi	66
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi	68
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtılmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi	69
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi.....	70
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi	71
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi	72
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi.....	73
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtılmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi.....	74
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutuna Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi.....	75
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi.....	76
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi.....	78
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi	79
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtılmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi.....	80
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi.....	81

Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi	82
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi	84

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	26
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	27
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	28
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	28
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	29
Grafik 6. Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar	32
Grafik 7. Günlük Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar	33
Grafik 8. Haftalık Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar	34
Grafik 9. Aylık Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar	34
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	56
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	62
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	63
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	66
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	68
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69

Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	70
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	71
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	72
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	74
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	76
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84

BÖLÜM 1. GİRİŞ

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

Problem

Bu altbölümde problem tanımlanırken, mobbingin kavramsal temelleri, işyerlerinde mobbingin nedenleri, etkileri ve İmam-Hatip Ortaokullarında mobbing algıları üzerinde durulmuştur.

Mobbingin Kavramsal Temelleri

Bir toplumda yaşama ihtiyacı olan bireyler her zaman istedikleri ilişkileri kuramayabilir ve bazı çatışmaların içine girebilir. Bir tür uyuşmazlık da denilebilen bu çatışmalar bireylerin kişisel ve sosyal hayatlarını da doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkileyebilir. Bu olumsuz durumlar son zamanlarda çokça duyulan mobbing kavramını ortaya çıkarmıştır.

Leymann 1982'den bu yana sürdürdüğü çeşitli çalışmalarda, mobbingin çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü ancak mobbingin, çatışmadan hemen sonra, bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını savunur (Tınaz, 2011). Bireylerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan birisi de mobbing olarak tanımlanan duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik tacizlerdir.

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

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

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

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

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

İngiliz yazar Field 1996'da "Bully in Sight" (Göz Önünde Zorbalık) adlı kitabında zorbalığı, bir kimsenin kurbanının kendine güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir biçimde saldırması olarak tanımlamıştır ve zorbalığın temelinde kurban üzerinde haksız bir

biçimde üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu vurgulamıştır (Çobanoğlu, 2005).

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).

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 Öneroy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir (Tetik, 2010).

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

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

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

Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırılarda:

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

Sosyal İlişkilere Saldırılarda:

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

İtibara Saldırılarda:

- İnsanlar arkasından kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürülür,
- Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır,
- Bir özrü ile alay edilir,

- Gln duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşüyle alay edilir,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,
- z güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır,
- abaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararları sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılmanız sürekli engellenir,
- Kendini sürekli baskı altında hisseder,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsa,
- Cinsel imalara maruz kalır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılarda:

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

Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırılarda:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gzn korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar uygulanır,

- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

İşyerlerinde Mobbing: Nedenler ve Etkiler

Zapf (1999)'a göre işyerinde psikolojik tacizin nedenleri tek yönlü teorilerle açıklanamaz. Mağdurun ve saldırganın kişilik özellikleri yanı sıra, sosyal ve organizasyonel sebepler de göz ardı edilmemelidir. İş yerinde psikolojik tacizde, sebep-sonuç ilişkisini tanımlamak her zaman çok kolay değildir çünkü aynı anda birkaç nedenle taciz ilişkisi başlayabilir. Örneğin; organizasyonda tacize sebep olabilecek kurallar olabilir, aynı zamanda yöneticilerin kayıtsızlığı olayı büyütebilir, stres altındaki mağdur kaygılı ve öfkeli davranışlarla çalışma grubunu olumsuz etkileyerek kendinden uzaklaştırabilir, sosyal ortamdaki soğukluk bilgi akışını engelleyebilir, bu yüzden mağdur işini doğru yapamaz. Bütün bu faktörler aynı anda tacizi etkiler ve böylece döngüsel olarak taciz katlanarak

devam eder. Sadece saldırgan ve mağdur ilişkisine bakarak sonuç çıkarmak eksik ve yanıltıcı olacaktır (Minibaş-Poussard & İdiğ- Çamuroğlu, 2015).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008).

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

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

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

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

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

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

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

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

Mobbing ile Başa Çıkma Yolları

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

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

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

- Mobbingin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek mobbinge anlayış gösterme

- Mobbinge karşı savaş verme
- Mobbing karşısında geri çekilme

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

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

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

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

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

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

- Mutlaka ama mutlaka dinleyin
- Mobbing olgusunu tanımlamaya yardım edin
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun. Aramayı önerin
- Doktora gitmeyi önerin. Tıbbın yardımcı olabileceğini söyleyin
- Yasal danışma önerin. Avukat isimleri bulun ve randevu almayı üstlenin

- Mali durumun kontrol altında tutulmasını sağlayacak yollar önerin
- Zaman geçirmeden başka iş olanakları aramasını önerin
- Özgeçmişini hazırlamasına yardım edin, iş olanakları bulup önerin
- Sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak gibi ortak etkinlikler önerin
- Arayın, kart ve çiçek gönderin

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

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
12. Örgütte çalışanlara yardım programı olmalıdır.

Bilgi sahibi olmak, yönetmek ve müdahale etmek için temeldir. Yöneticilerin psikolojik taciz belirtilerine, çalışanlar ve iş yeri üzerindeki etkilerine ve de yapabileceklerine ilişkin bilgi sahibi olmaları, teşhis ve müdahale açısından önemlidir. Ayrıca mağdurun gösterebileceği tacize maruz kalma belirtilerini (devamsızlık, performans düşüklüğü, işteki sosyal ortamdan uzaklaşmak, işi sabote etmek vb.) bilmek, yöneticinin mağdur aleyhine peşin hüküm vermesine engel olabilir (Spindel, 2008).

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

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

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

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

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

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

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

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

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir (Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI, 2011).

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

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

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

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

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

Cemaloğlu’nun (2007) araştırmasında ise eğitim sektöründe psikolojik taciz incelenmiştir. 385 ilköğretim öğretmenin katıldığı bu çalışmada da kadın ve erkek öğretmenler arasında tacize uğrama oranı açısından bir fark görülmemiştir. En sık rastlanan taciz davranışları gerekli bilgilerin saklanması ve sorumluluk verilmemesi olarak saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerinden daha fazla tacize maruz kalmaktadırlar (Minibaş-Poussard & İdiğ-Çamuroğlu, 2015).

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

Toker (2012) yaptığı araştırmada, hem özel okulda hem de resmi okullarda çalışan eğitimcilerin, yıldırmanın ortaya çıkmasında, mağdurun kişilik özelliklerini gerekçe göstermeleri ilginçtir. Öğretmenlerce, mağdurun özelliklerinin 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.

İmam-Hatip Ortaokulları ve Mobbing

Bu çalışmanın İmam-Hatip Ortaokullarında yapılması nedeniyle, bu okullar hakkında özet bir bilgiye ihtiyaç duyulmuştur.

İmam Hatip Okullarının ilk örnekleri Osmanlı devletinin son dönemine dayanmaktadır. 1912 yılında genel eğitim yapan medreselerden farklı olarak Tevcihi Cihat Nizamnameleriyle vaizler yetiştirmek amacıyla Medresetü'l-Vâizîn adı altında öğretim kurumları açılmıştır. 1913 yılında ise imam ve hatip yetiştirmek amacıyla Medresetü'l-Eimme ve'l-Hutebâ kurumları öğretime başlamıştır (Önder, 2015).

Evkâf-ı Hümâyûn Nezâreti'ne bağlı olarak açılmış Medresetü'l Vâizîn ile Medresetü'l-Eimme ve'l-Hutebâ'dan beklenen netice alınmayınca bu kurumlar Medresetü'l-İrşâd adı altında iki şube halinde birleştirilmiştir. Medresetü'l-İrşâd, medreselerin kapatılış tarihi olan 1924 tarihine kadar açık kalabilmiş bu tarihe gelindiğinde diğer medreselerle birlikte kapatılmıştır.

Tevhid-i tedrisat Kanunu kabulüyle İmam-Hatip Mektepleri fiilen öğretime başlamıştır. Türkiye'nin çeşitli illerinde bu mektepler açılmıştır. Yeterli öğrenci bulunmaması sebebiyle 1930 yılında kapatılmıştır. 17 Ekim 1951 günü Milli Eğitim Bakanı Tevfik İleri'nin oylamasıyla İmam-Hatip Ortaokulu açma kararı yürürlüğe girmiştir.

1997 yılında 8 yıllık kesintisiz eğitim yasasıyla birlikte kapatılan İmam-Hatip orta kısmı kamuoyunda 4+4+4 kademeli eğitim yasası olarak bilinen 30 Mart 2012 tarihli 6287 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la birlikte yeniden açılarak İmam Hatip Ortaokulu statüsü kazandı. Anılan yasa dört yıllık ortaokulları normal ortaokullar ve İmam Hatip Ortaokulları olarak iki eşit türe ayırmakta; esnek ve kademeli yapısıyla İmam Hatip Ortaokullarından mezun olanlara istedikleri lise türüne gitme hakkını da vermektedir. İlgili yasa çerçevesinde yapılan düzenlemelerle bundan böyle dördüncü sınıfı bitiren öğrencilere yürüme mesafesinde İmam Hatip Ortaokuluna gidebilme imkânı getirilmiştir.

Mobbingle alakalı İmam-Hatip Ortaokullarında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Amaç

Birçok araştırmada, amaçlar, soru cümleleri ile ifade edilir. İfade ediliş kolaylığı ve denencedekine (hipotezinkine) benzer bir varsayıma (sayıtlıya) dayanma zorunluluğunun olmayışı, bu yaygın kullanımın başlıca nedenleridir (Karasar, 2012). Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasındaki İmam-Hatip Ortaokullarında görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır:

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

boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?

3. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing tür ve sıklık algılarıyla kişisel özellikleri ilişkili midir?

Önem

Araştırma amaçlarında belirlenip toplanan bilgilerin hangi kuramsal ya da pratik sorunun çözümünde ve nasıl kullanabileceğinin açıklanması, araştırmanın önemini anlatır (Karasar, 2012). Sürekli birbirleriyle iletişim halinde olmaları gereken öğretmenler arasında zaman zaman istenmeyen çatışma durumları söz konusu olabilmektedir. Çatışmaların sebep olduğu mobbing, gelecek nesilleri yetiştirme görevi olan öğretmenler için dikkat edilmesi gereken bir konudur. Bu araştırma ile toplanan verilerin, özellikle:

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

Varsayımlar

Bu araştırmada:

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

Sınırlılıklar

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

Tanımlar

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

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 İmam-Hatip Ortaokullarında mobbing algısının tespiti ve bunun çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 46 İmam Hatip Ortaokulunda görev yapan 677 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 245 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür. Zaman yetersizliği, okul uzaklığı gibi problemlerden dolayı 190 öğretmene ulaşılmıştır.

Çizelge 1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	38	10
Beykoz	12	5
Çekmeköy	35	15
Kadıköy	47	10
Kartal	106	30
Maltepe	77	20
Pendik	33	25
Sancaktepe	51	10
Sultanbeyli	69	20
Ümraniye	58	15
Üsküdar	76	25
Tuzla	62	15
Toplam	677	190

Örnekleme olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında; Ataşehir’de 3 okuldan 10 öğretmen, Beykoz’da 1 okuldan 5 öğretmen, Çekmeköy’de 1 okuldan 5 öğretmen, Kadıköy’de 3 okuldan 10 öğretmen, Kartal’da 3 okuldan 30 öğretmen, Maltepe’de 4 okuldan 20 öğretmen, Pendik’te 3 okuldan 25 öğretmen, Sancaktepe’de 5 okuldan 10 öğretmen, Sultanbeyli’de 5 okuldan 20 öğretmen, Tuzla’da 3 okuldan 15 öğretmen, Ümraniye’de 4 okuldan 15 öğretmen, Üsküdar’da 4 okuldan 25 öğretmen olmak üzere toplam 39 okuldan 190 öğretmen random olarak seçilmiştir.

Örnekleme dağılımı Çizelge 1’de belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

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

Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve çalışılan 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 mobbing algılarına dair ölçek değerler hesaplandıktan sonra veriler (kendini gösterme ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutlarıyla) frekans dağılımı ve yüzdeler şeklinde özetlenerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde tekli ve ilişkisel çözümlenmeler yapılmıştır. Veriler χ^2 ile çözümlenip, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Çıkan sonuçlar sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS v17.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

Toplanan ham verilerin çeşitli tekniklerle işlenerek çözümlenmesi sonucu bulgular (kanıt bilgiler) elde edilir. Bulgular olgusal veya yargısal nitelikte kanıtlardır. Problemin çözümü için, araştırmacının, bulguları yorumlaması, onları çeşitli bakış açılarından değerlendirmesi gerekir. Bulgular, ne denli geçerli ve güvenilir olursa olsun, iyi bir yorumla bütünleştirilmezse problem çözümüne ışık tutamaz (Karasar, 2012).

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

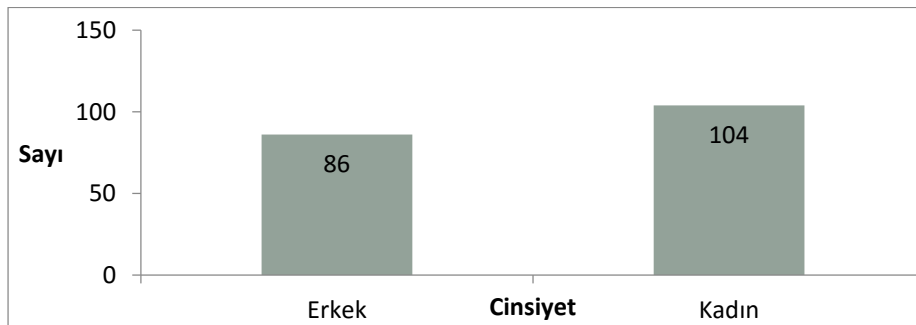
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

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

Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	86	45,3
Kadın	104	54,7
Toplam	190	100,0

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 190 öğretmen katılmış, bunların %45,3’sı (86) erkek, %54,7’ü (104) kadındır.



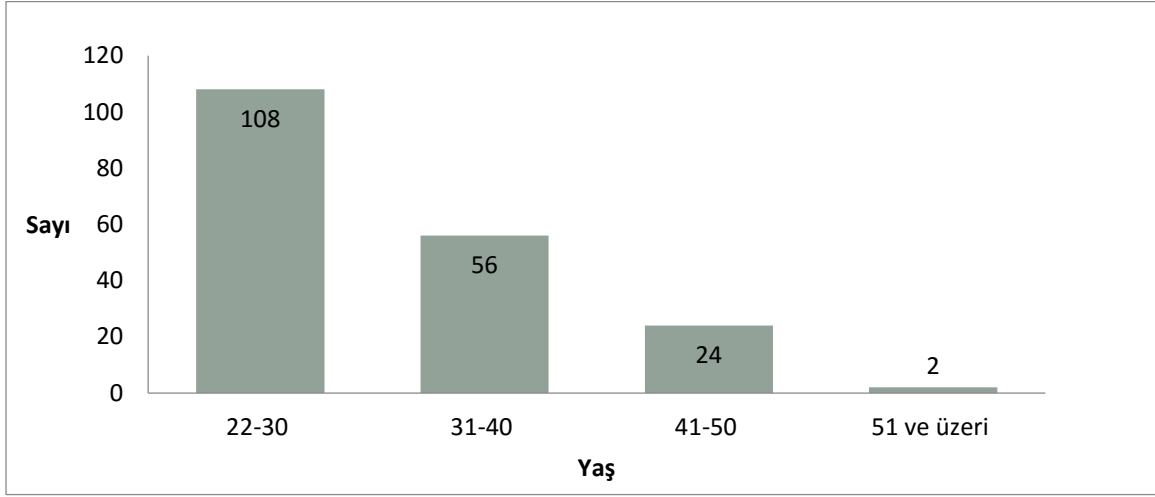
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

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

Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	108	56,8
31-40	56	29,5
41-50	24	12,6
51 ve üzeri	2	1,1
Toplam	320	100,0

Çizelge 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,8'i (108) 22-30 yaş aralığında, %29,5'i (56) 31-40 yaş aralığında, %12,6'ı (24) 41-50 yaş aralığında, %1,1'i (2) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



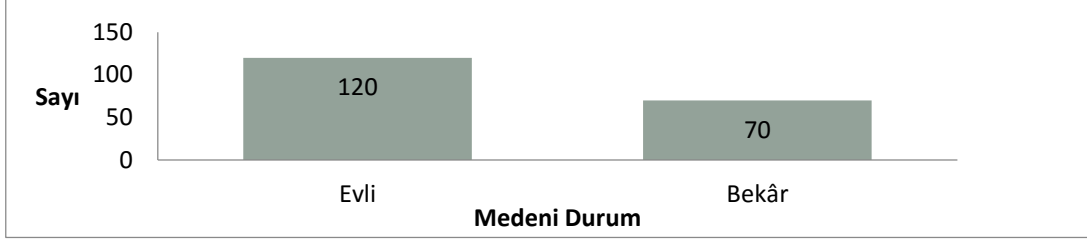
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

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	120	63,2
Bekâr	70	36,8
Toplam	190	100,0

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %63,2'si (120) evli, %36,8'i (70) bekârdır.



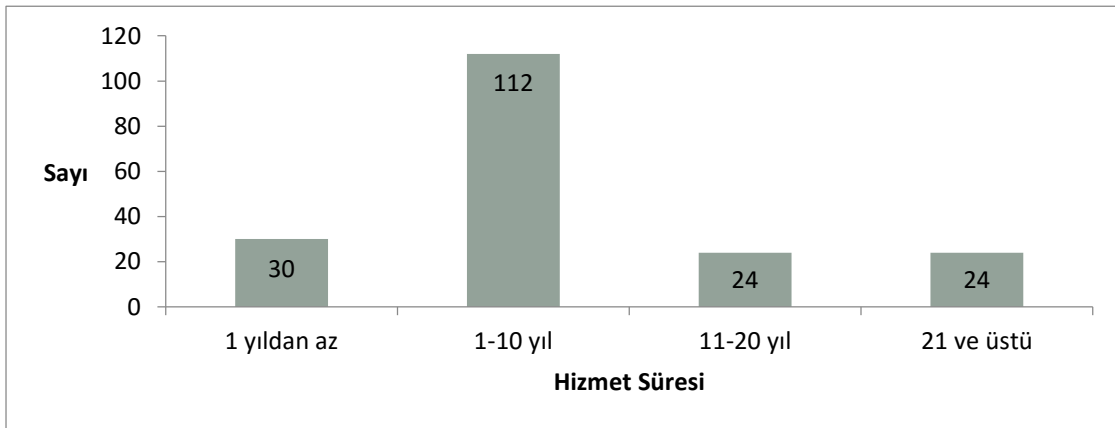
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

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	30	15,7
1-10 yıl	112	58,9
11-20 yıl	24	12,6
21 ve üstü	24	12,6
Toplam	190	100,0

Çizelge 5’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %58,9’u (112) 1-10 yıl, %15,7’si (30) 1-10 yıl, %12,6’sı (24) 11-20 yıl, %12,6’sı (24) 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



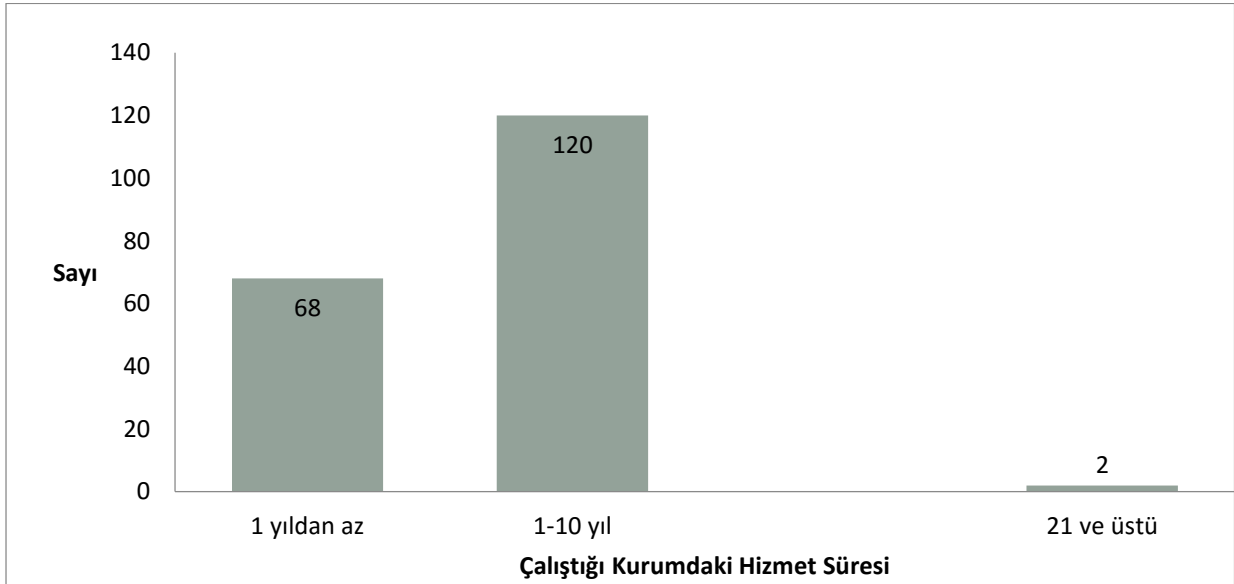
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

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

Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	68	35,8
1-10 yıl	120	63,2
21 ve üstü	2	1,1
Toplam	190	100,0

Çizelge 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %35,8'ü (68) 1 yıldan az, %63,2'u (120) 1-10 yıl, %1,1' i (2) 21 yıl ve üzerinde çalışılan kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler arasında çalışılan kurumda 11-20 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmen bulunmamaktadır.



Grafik 5. Öğretmenlerin Çalışılan 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 %
	f	%	f	%		
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	48	25	142	75	190	6,86
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	30	16	160	84	190	4,29
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	54	28	136	72	190	7,71
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	34	18	156	82	190	4,86
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	58	31	132	69	190	8,29
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	18	9	172	91	190	2,57
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	24	13	166	87	190	3,43
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	28	15	162	85	190	4,00
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	24	13	166	87	190	3,43
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	20	11	170	89	190	2,86
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	8	4	182	96	190	1,14
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	12	6	178	94	190	1,71
13 Çalışma mekânım değiştiriliyor	14	7	176	93	190	2,00
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	10	5	180	95	190	1,43
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	20	11	170	89	190	2,86
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	16	8	174	92	190	2,29
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	26	14	164	86	190	3,71
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	32	17	158	83	190	4,57
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	20	11	170	89	190	2,86
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırılıyor	16	8	174	92	190	2,29
21 Sık sık azarlanıyorum	12	6	178	94	190	1,71
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	20	11	170	89	190	2,86
23 Arkamdan konuşuluyor	28	15	162	85	190	4,00
24 Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	8	4	182	96	190	1,14
25 Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	8	4	182	96	190	1,14

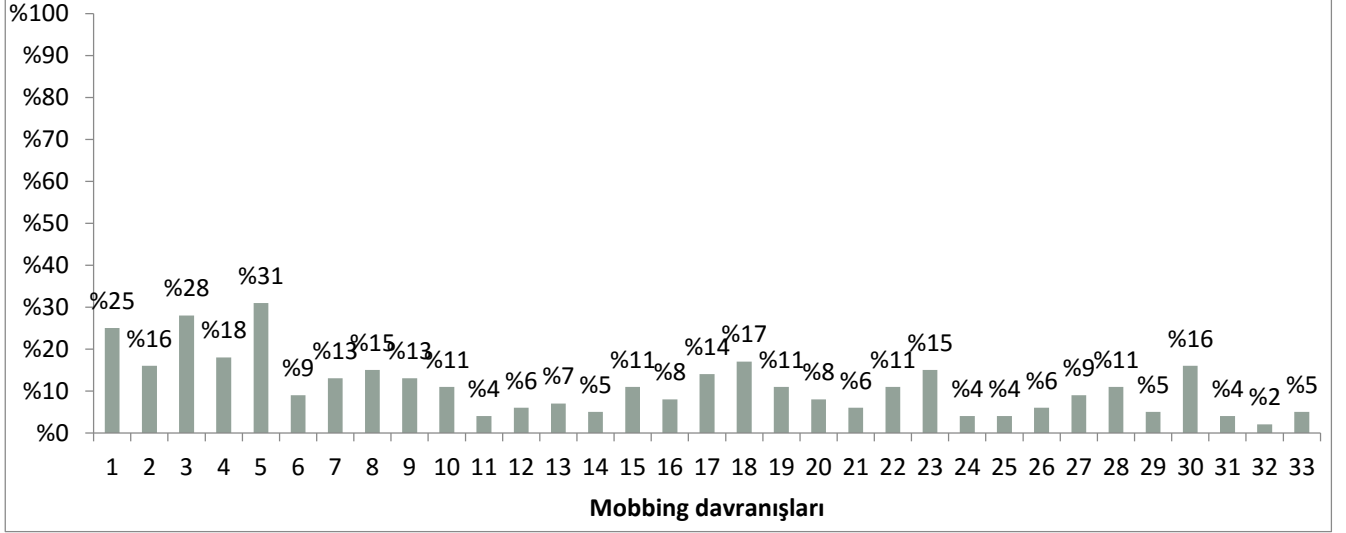
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	12	6	178	94	190	1,71
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	18	9	172	91	190	2,57
28	Kararlarıma şüpheyile yaklaşıyor	20	11	170	89	190	2,86
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	10	5	180	95	190	1,43
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	30	16	160	84	190	4,29
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	8	4	182	96	190	1,14
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	4	2	186	98	190	0,57
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	10	5	180	95	190	1,43
Toplam		700		5570			100

Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %31 ile "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor", %28 ile "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %25 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %18 ile "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %17 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" ve %16 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışı gelmektedir. En çok maruz kalınan bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise, %2 ile "Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum", %4 ile "Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor", "Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum", "Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum" ve "Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum" davranışı gelmektedir.

Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

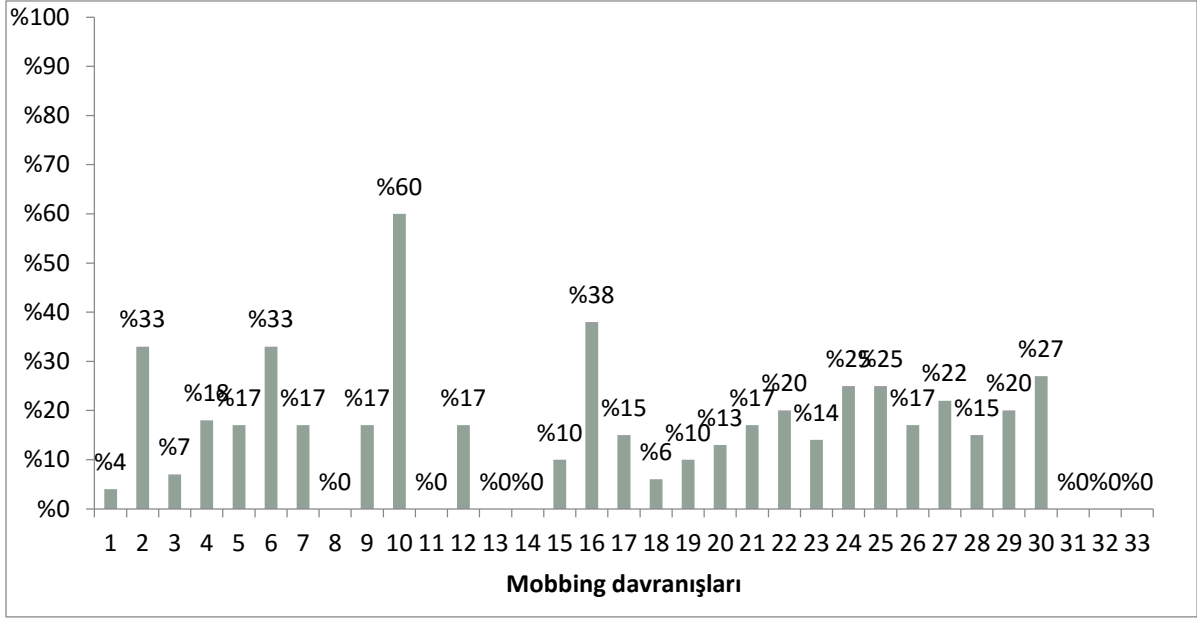
Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıklarını ifade ettikleri mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.



Grafik 6. Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %31'i "işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %28'i "yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %25'i "konuştuğumda sözüm kesiliyor", %18'i "yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor", %17'si "iş yerinde sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 3. ve 5. Maddelerde yoğunlaşmanın sebebi ise araştırma yapılan okulların yeni, okul yeri ve işleyiş sisteminin henüz oturmamış olması olabilir çünkü bu durum öğretmen ve idare iletişiminde eksikliklere sebep olabilir.

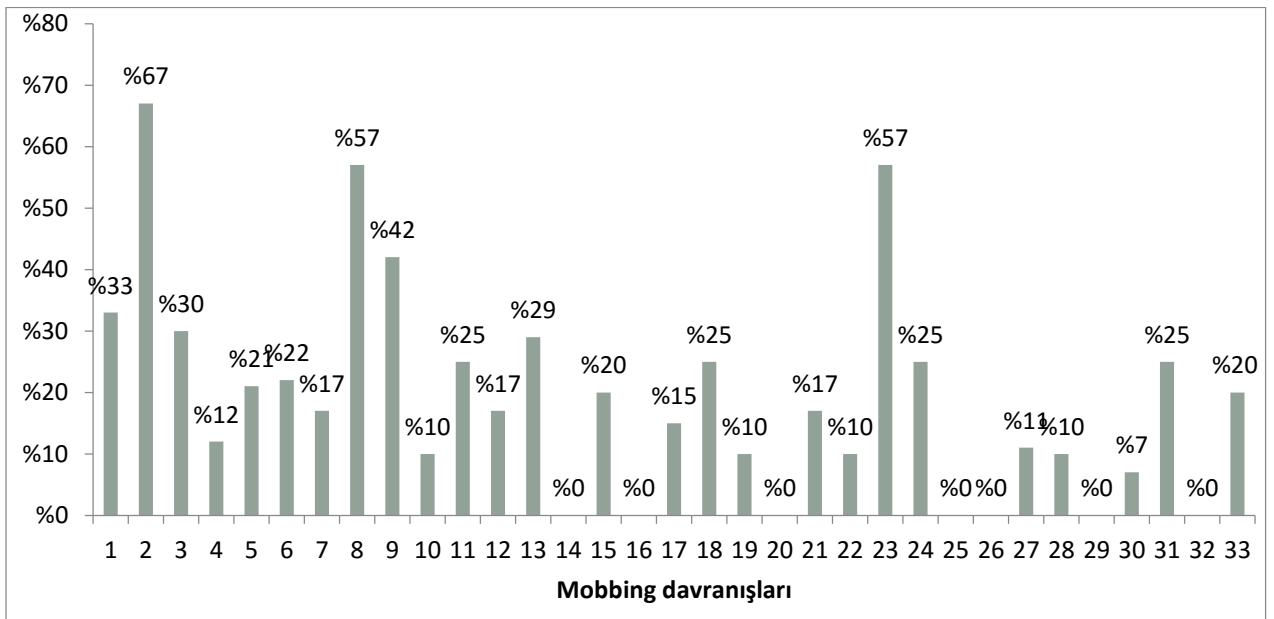
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Günlük Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin, her gün en çok maruz kaldıkları mobbing davranışları %60'ı “çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum”, %38'i “işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor”, %33'ü “sözlü/yazılı cevap alamıyorum” ve “hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

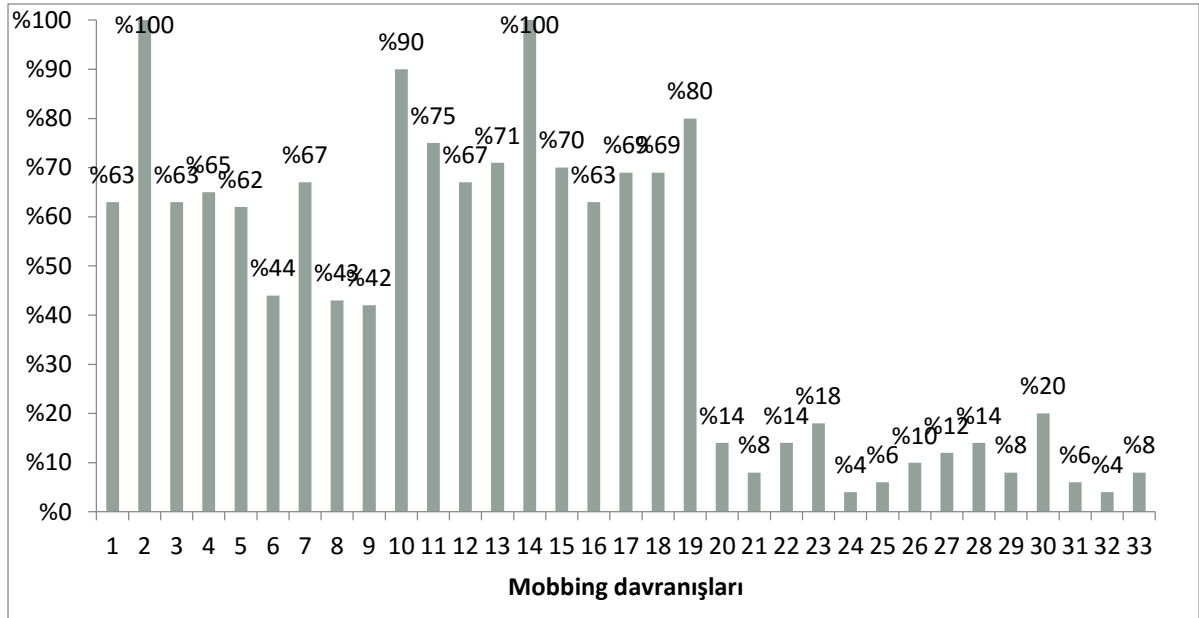
Grafik 8'de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 8. Haftalık Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

Grafik 8'e göre öğretmenler haftada bir en çok maruz kaldıkları mobbing davranışları %67'si "sözlü yazılı cevap alamıyorum", %57'si "konuştuğumda sözüm kesiliyor" ve "yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %42'si "yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor" davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



Grafik 9. Aylık Mobbing Algılarının Yoğunlaştığı Alanlar

Grafik 9'a göre öğretmenlerin %100'ü "işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" ve "yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %90'ı "konuştuğumda sözüm kesiliyor", %80'i "sözlü/yazılı cevap alamıyorum" davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

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

Çizelge 8. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Cinsiyet						Toplam		
	Kadın			Erkek			n	f	%
	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	104	22	21	86	26	30	190	48	25
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	104	16	15	86	14	16	190	30	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	104	34	33	86	20	23	190	54	28
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	104	18	17	86	14	16	190	32	17
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	104	30	29	86	28	33	190	58	31
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	104	12	12	86	6	7	190	18	9
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	104	10	10	86	14	16	190	24	13
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	104	18	17	86	10	12	190	28	15
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	104	12	12	86	12	14	190	24	13
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	104	14	13	86	6	7	190	20	11
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	104	2	2	86	6	7	190	8	4
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	104	4	4	86	8	9	190	12	6
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	104	4	4	86	10	12	190	14	7
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	104	2	2	86	8	9	190	10	5
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	104	12	12	86	8	9	190	20	11
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	104	4	4	86	12	14	190	16	8
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	104	18	17	86	8	9	190	26	14
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	104	20	19	86	12	14	190	32	17
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	104	12	12	86	8	9	190	20	11
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	104	10	10	86	6	7	190	16	8
21 Sık sık azarlanıyorum	104	8	8	86	4	5	190	12	6
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	104	12	12	86	8	9	190	20	11
23 Arkamdan konuşuluyor	104	14	13	86	14	16	190	28	15

24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	104	6	6	86	2	2	190	8	4
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	104	4	4	86	4	5	190	8	4
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	104	6	6	86	6	7	190	12	6
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	104	12	12	86	6	7	190	18	9
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	104	10	10	86	10	12	190	20	11
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	104	6	6	86	4	5	190	10	5
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	104	18	17	86	12	14	190	30	16
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	104	6	6	86	2	2	190	8	4
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	104	2	2	86	2	2	190	4	2
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	104	2	2	86	8	9	190	10	5
	Toplam		380			318			698	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %33 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %29 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %21 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %19 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %17 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' ve 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %33 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor'davranışına, %30 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %23 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %16 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' ve 'Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor' davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Kadın öğretmenler sosyal konumları itibarıyla diğer öğretmenler ve idare tarafından bazı haksızlıklara maruz kalabilir ve bunu kadın öğretmenler kendilerine, aynı zamanda kişiliklerine yapılan bir saldırı olarak da görebilir. Okullarda çoğunluk itibarıyla idarenin erkek öğretmenlerden oluşması bunu tetikleyebilir

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

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

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	P
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	10	17	12	21	36	62	58	0,006	2	0,003
Kadın	10	33	6	20	14	47	30			
Erkek	0	0	6	21	22	79	28			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	4	7	16	30	34	63	54	3,752	2	0,847
Kadın	2	6	10	29	22	65	34			
Erkek	2	10	6	30	12	60	20			
3 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	2	4	16	33	30	63	48	0,365	2	0,167
Kadın	0	0	12	55	10	45	22			
Erkek	2	8	4	15	20	77	26			
4 Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor	6	19	4	13	22	69	32	0,119	2	0,058
Kadın	6	33	2	11	10	56	18			
Erkek	0	0	2	14	12	86	14			
5 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	2	6	8	25	22	69	32	1,577	2	0,545
Kadın	2	10	4	20	14	70	20			
Erkek	0	0	4	33	8	67	12			
Toplam	24		56		144					

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; yalnızca “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” algısında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, kadın öğretmenler %47 ile ayda bir, %20 ile haftada bir, %33 ile her gün, erkek öğretmenler %79 ayda bir, %21 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. . Cinsiyete göre farklılaşma yalnızca bu mobbing davranışında gözlenmiştir ($\chi^2= 6,465$; sd: 2; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına kadın öğretmenler %65 ile ayda bir, %29 ile haftada bir, %6 ile her gün, erkek öğretmenler %60 ayda bir, %30 haftada bir, %10 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına kadın öğretmenler %45 ile ayda bir, %55 ile haftada bir, erkek öğretmenler %77 ayda bir, %15 haftada bir, %8 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor” davranışına kadın öğretmenler %56 ile ayda bir, %11 ile haftada bir, %33 ile her gün, erkek öğretmenler %86 ayda bir, %14 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına kadın öğretmenler %70 ile ayda bir, %20 ile haftada bir, %10 ile her gün, erkek öğretmenler %67 ayda bir, %33 haftada bir 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	120	28	23	70	20	29	190	48	25
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	120	18	15	70	12	17	190	30	16
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	120	26	22	70	28	40	190	54	28
4 Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor	120	24	20	70	8	11	190	32	17
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	120	36	30	70	22	31	190	58	31
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	120	10	8	70	8	11	190	18	9
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	120	16	13	70	8	11	190	24	13
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler	120	18	15	70	10	14	190	128	15

	veriliyor									
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	120	16	13	70	8	11	190	24	13
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	120	12	10	70	8	11	190	20	11
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	120	4	3	70	4	6	190	8	4
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	120	6	5	70	6	9	190	12	6
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	120	8	7	70	6	9	190	14	7
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	120	6	5	70	4	6	190	10	5
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	120	14	12	70	6	9	190	20	11
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	120	10	8	70	6	9	190	16	8
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	120	12	10	70	14	20	190	26	14
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	120	14	12	70	18	26	190	32	17
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	120	8	7	70	12	17	190	20	11
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	120	8	7	70	8	11	190	16	8
21	Sık sık azarlanıyorum	120	6	5	70	6	9	190	12	6
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	120	10	8	70	10	14	190	20	11
23	Arkamdan konuşuluyor	120	14	12	70	14	20	190	28	15
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	120	4	3	70	4	6	190	8	4
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	120	4	3	70	4	6	190	8	4
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	120	6	5	70	6	9	190	12	6
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	120	6	5	70	12	17	190	18	9
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	120	8	7	70	12	17	190	20	11
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	120	6	5	70	4	6	190	10	15
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	120	12	10	70	18	26	190	30	16
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	120	4	3	70	4	6	190	8	4
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	120	2	2	70	2	5	190	4	2
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	120	6	5	70	4	6	190	10	5
	Toplam		654			818			1472	

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %30 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %23 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %22 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %20 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına, %15 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %40 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %31 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %29 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %26 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına ve 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Genel olarak, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha fazla sorumluluk sahibi oldukları düşünülür. Bu yükümlülükler (aile, toplum) kimi zaman evli öğretmenlerin okulda sosyal ilişkiler yönüyle kısıtlanmasına sebep olabilir.

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 χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

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

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	10	17	12	22	36	62	58	8,273	2	0,984
Evli	6	17	8	22	22	61	36			
Bekar	4	18	4	18	14	64	22			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	6	19	4	13	22	69	32	0,097	2	0,047
Evli	2	8	4	17	18	75	24			
Bekar	4	50	0	0	4	50	8			
3 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	4	7	16	30	34	63	54	2,519	2	0,716

Evli	2	8	10	38	14	54	26			
Bekar	2	7	6	21	20	71	28			
4 Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor	2	4	16	33	30	63	48			
Evli	2	7	8	29	18	64	28	5,941	2	0,949
Bekar	0	0	8	40	12	60	20			
5 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	2	6	8	25	22	69	32			
Evli	0	0	6	43	8	57	14	0,893	2	0,360
Bekar	2	11	2	11	14	78	18			
Toplam	24		56		144		224			

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ maddesinde cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, evli öğretmenler %61 ile ayda bir, %22 ile haftada bir, %17 ile her gün, bekar öğretmenler %64 ile ayda bir, %18 ile haftada bir, %18 ile her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına evli öğretmenler %75 ile ayda bir, %17 ile haftada bir, %8 ile her gün, bekar öğretmenler %50 ayda bir, %50 ile her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına %54 ile ayda bir, %38 ile haftada bir, %8 ile her gün, bekar öğretmenler %71 ayda bir, %21 haftada bir, %7 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor” davranışına %64 ile ayda bir, %29 ile haftada bir, %7 ile her gün, bekar öğretmenler %60 ayda bir, %40 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına evli öğretmenler %57 ile ayda bir, %43 ile haftada bir, bekar öğretmenler %78 ayda bir, %11 haftada bir, %11 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												Toplam		
	22-30			31-40			41-50			51 üzeri					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	108	26	24	56	14	25	24	6	25	2	2	100	190	2	40
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	108	14	13	56	10	18	24	4	17	2	2	100	190	2	18
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	108	36	33	56	12	21	24	4	17	2	2	100	190	2	22
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	108	14	13	56	10	18	24	8	33	2	0	0	190	0	15
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	108	32	30	56	20	36	24	4	17	2	2	100	190	2	17
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	108	10	9	56	4	7	24	2	8	2	2	100	190	2	7
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	108	12	11	56	6	11	24	6	25	2	0	0	190	0	10
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	108	14	13	56	8	14	24	6	25	2	0	0	190	0	36
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	108	16	15	56	6	11	24	2	8	2	0	0	190	0	8
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	108	14	13	56	6	11	24	0	0	2	0	0	190	0	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarını kontrol ediliyor	108	4	4	56	4	7	24	0	0	2	0	0	190	0	4
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	108	6	6	56	4	7	24	2	8	2	0	0	190	0	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	108	8	7	56	4	7	24	2	8	2	0	0	190	96	30
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	108	4	4	56	6	11	24	2	8	2	0	0	190	14	4
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	108	12	11	77	6	11	24	0	0	2	0	0	190	63	20
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	108	6	6	56	10	6	24	2	8	2	0	0	190	19	6
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	108	18	17	56	6	11	24	0	0	2	0	0	190	35	11
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	108	24	22	56	8	14	24	2	8	2	0	0	190	69	22
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	108	14	13	56	4	7	24	0	0	2	0	0	190	16	5
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	108	10	9	56	2	4	24	2	8	2	0	0	190	56	18
21 Sık azarlanıyorum	108	8	7	56	4	7	24	4	17	2	0	0	190	62	19
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	108	14	13	56	2	4	24	0	0	2	0	0	190	53	17
23 Arkamdan konuşuluyor	108	22	20	56	2	4	24	4	17	2	0	0	190	96	30

24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	108	6	6	56	2	4	24	4	17	2	0	0	190	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	108	6	6	56	2	4	24	0	0	2	0	0	190	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	108	10	9	56	2	4	24	0	0	2	0	0	190	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	108	14	13	56	2	4	24	0	0	2	0	0	190	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	108	14	13	56	4	7	24	2	8	2	0	0	190	66	21
29	Küfürü veya aşağılayıcı kelimeler sarfediliyor	108	8	7	56	2	4	24	2	8	2	0	0	190	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanman kısıtlanıyor	108	20	19	56	4	7	24	0	0	2	0	0	190	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	108	4	4	56	2	4	24	6	25	2	0	0	190	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	108	2	2	56	2	4	24	2	8	2	0	0	190	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	108	6	6	56	2	4	24	0	0	2	0	0	190	58	18
Toplam			428		172			378			10			688		

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %33 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %30 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %24 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %22 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %20 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %36 ile 'Çalışma İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %25 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %21 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %18 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına ve 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %33 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına, %25 ile 'Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum', 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, 'Sorumluluğumda olan

görevler elimden alınıyor' , 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok %100 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Bunun sebebi ise yaşları 30 üstü ve hizmet süreleri 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere karşı kendilerinin daha tecrübeli olduklarını hissettirmek istemeleri ve bu sebeple onların sözlerini kesme, sorularına cevap vermeme gibi davranışların içine girmesi olabilir.

22-30 yaş grubundaki genç öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre sosyal yönleri daha fazla olabilir. Sosyal ilişkilere ve aktivitelere hayatında daha fazla yer vermek isteyen bu yaş grubundaki öğretmenler diğer öğretmenler ve idare tarafından yeteri destek görmüyor olabilir ve bazı engellerle de karşılaşılıyor olabilir.

Bu okullardaki öğretmen çoğunluğun 22-30 yaş olması bu problemlere daha çok bu yaş grubundaki öğretmenlerin maruz kalmasına sebep olabilir. Çünkü mesleğinde yeni olan öğretmenler öğretmenlik mesleğine, görev yaptığı okula ve öğrencilerine karşı saygınlık, hoşgörü, başarı gibi olumlu beklentiler içine girmiş olabilirler ama ilerleyen süreçte bu öğretmenlerin beklentileri yetersiz derslik, çalışma odası eksikliği, idare-öğretmen iletişim eksikliği vb. gibi nedenlerle karşılanmamış 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 χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	10	17	12	21	36	62	58	0,064	6	0,031
22 – 30	6	19	6	19	20	63	32			
31 – 40	0	0	6	30	14	70	20			
41-50	2	50	0	0	2	50	4			
50 ve üzeri	2	100	0	0	0	0	2			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	4	7	16	30	34	63	54	5,200	6	0,926
22 – 30	2	6	10	28	24	67	36			
31 – 40	2	17	2	17	8	67	12			
41-50	0	0	2	50	2	50	4			
50 ve üzeri	0	0	2	100	0	0	2			
3 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	2	4	16	33	30	63	48	4,445	6	0,892
22 – 30	0	0	14	54	12	46	26			
31 – 40	2	14	0	0	12	86	14			
41-50	0	0	0	0	6	100	6			
50 ve üzeri	0	0	2	100	0	0	2			
4 Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor	6	19	4	13	22	69	32	3,907	6	0,858
22 – 30	4	29	2	14	8	57	14			
31 – 40	0	0	2	20	8	80	10			
41-50	2	25	0	0	6	75	8			
50 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0			
5 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	2	6	8	25	22	69	32	0,070	6	0,034
22 – 30	2	8	6	25	16	67	24			
31 – 40	0	0	2	25	6	75	8			
41-50	0	0	0	0	0	0	0			
50 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0			
Toplam	48		112		288		448			

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; ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ ve ‘İş yerindeki sosyal

aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' maddelerinde cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %63 ayda bir, %19 haftada bir, %19 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %70 ayda bir, %30 haftada bir, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %50 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler sadece %100 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %28 haftada bir, %6 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %17 haftada bir, %17 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise sadece %100 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %54 haftada bir, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %86 ayda bir, %14 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler sadece %100 ayda bir, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise sadece %100 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %57 ayda bir, %14 haftada bir, %29 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %80 ayda bir, %20 haftada bir, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %25 her gün maruz kaldıklarını, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise hiç maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %25 haftada bir, %8 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %75 ayda bir, %25 haftada bir maruz kaldıklarını, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ve 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise hiç maruz kalmadıklarını 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												Toplan		
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	30	4	13	112	30	27	24	4	17	24	8	33	190	46
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	30	2	7	112	12	11	24	2	8	24	6	25	190	22
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	30	8	27	112	30	27	24	4	17	24	6	25	190	48
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	30	2	7	112	12	11	24	6	25	24	6	25	190	26
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	30	4	13	112	32	29	24	8	33	24	6	25	190	50
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	30	2	7	112	10	9	24	4	17	24	0	0	190	16
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	30	2	7	112	10	9	24	6	25	24	0	0	190	18
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	30	2	7	112	12	11	24	6	25	24	4	17	190	24
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	30	4	13	112	14	13	24	2	8	24	0	0	190	20
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	30	4	13	112	10	9	24	2	8	24	0	0	190	16
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	30	2	7	112	8	7	24	0	0	24	0	0	190	10
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	30	2	7	112	8	7	24	2	8	24	0	0	190	12
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	30	2	7	112	6	5	24	2	8	24	0	0	190	10
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	30	2	7	112	6	5	24	0	0	24	0	0	190	8
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	30	2	7	112	10	9	24	2	8	24	0	0	190	14
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	30	2	7	112	8	7	24	2	8	24	0	0	190	12
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	30	4	13	112	14	13	24	2	8	24	8	33	190	28
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	30	2	7	112	20	18	24	9	38	24	0	0	190	31
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	30	4	13	112	16	14	24	2	8	24	0	0	190	22
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	30	2	7	112	8	7	24	8	33	24	0	0	190	18
21	Sık sık azarlanıyorum	30	4	13	112	8	7	24	6	25	24	0	0	190	18
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	30	4	13	112	12	11	24	6	25	24	0	0	190	22
23	Arkamdan konuşuluyor	30	0	0	112	20	18	24	13	54	24	0	0	190	33
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	30	0	0	112	6	5	24	0	0	24	0	0	190	6
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	30	0	0	112	6	5	24	6	25	24	0	0	190	12
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	30	2	7	112	8	7	24	3	13	24	0	0	190	13

27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	30	2	27	112	12	11	24	8	33	24	0	0	190	22
28	Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	30	0	0	112	12	11	24	6	25	24	0	0	190	18
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	30	2	7	112	6	5	24	0	0	24	0	0	190	8
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	30	2	7	112	20	18	24	0	0	24	0	0	190	22
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	30	0	0	112	4	4	24	2	8	24	0	0	190	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	30	1	3	112	3	3	24	0	0	24	0	0	190	4
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	30	2	7	112	6	5	24	8	33	24	0	0	190	16
	Toplam		77		399			131			44			651	

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %27 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' ve 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %17 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' davranışına, %13 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına ve 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %29 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %27 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %18 ile 'Arkamdan konuşuluyor' ve 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %54 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %38 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %33 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' , 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' ve 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %33 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' ve 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' davranışına, %25 ile 'Sözlü/yazılı

cevap alamıyorum’ ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ ve ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olan öğretmenler mesleki açıdan kendilerini yeterli ve tecrübeli sayabilirler. Bu gruptaki öğretmenler kendilerini diğer öğretmenlerden üstün görebilir ve rehber hocalık kisvesine bürünüp kendilerinin vazifesi olmayan görevler üstlenebilirler.

Mesleki tecrübeleri çok olmayan genç öğretmenler, mesleki benliğini göstermek isteyen diğer öğretmenler tarafından aşağılanabilir ve acımasızca eleştirilebilir.

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 χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	10	17	12	21	36	62	58			
1 1 yıldan az	4	13	6	19	22	69	32	1,105	6	0,424
1-10 yıl	2	17	2	17	8	67	12			
11-20 yıl	0	0	4	50	4	50	8			
21 ve üstü	4	67	0	0	2	33	6			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	4	7	16	30	34	63	54			
1 1 yıldan az	4	12	8	24	22	65	34	7,024	6	0,970
1-10 yıl	0	30	4	40	6	60	10			
11-20 yıl	0	0	0	0	4	100	4			
21 ve üstü	0	0	4	67	2	33	6			
3 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	2	4	16	33	30	63	48			
1 1 yıldan az	0	0	10	38	16	62	26	3,211	6	0,799
1-10 yıl	2	20	4	40	4	40	10			
11-20 yıl	0	0	0	0	4	100	4			
21 ve üstü	0	0	2	25	6	75	8			
4 Yaptığım öneriler	6	19	4	13	22	69	32	1,857	6	0,605

tartışmadan reddediliyor											
1 yıldan az	4	33	0	0	8	67	12				
1-10 yıl	0	0	4	50	4	50	8				
11-20 yıl	0	0	0	0	6	100	6				
21 ve üstü	2	33	0	0	4	67	6				
5 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	2	6	8	25	22	69	32				
1 yıldan az	2	10	2	10	16	80	20	1,726	6	0,578	
1-10 yıl	0	0	6	75	2	25	8				
11-20 yıl	0	0	0	0	4	100	4				
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0				
Toplam	48		112		288		507				

Çizelge 15’de belirtilen tüm davranışlara hedef olma sıklığının hizmet süresine göre değişmediği tespit edilmiştir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %69 ayda bir, %19 haftada bir, %13 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %17 haftada bir, %17 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %67 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %65 ayda bir, %24 haftada bir, %12 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %40 haftada bir, %30 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece %100 ayda bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %67 haftada bir, maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %62 ayda bir, %38 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %40 haftada bir, %20 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece %100 ayda bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %75 ayda bir, %25 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %67 ayda bir, %33 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece %100 ayda bir, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %67 ayda bir, %33 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %80 ayda bir, %10 haftada bir, %10 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %25 ayda bir, %75 haftada bir, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece %100 ayda bir maruz kaldıkları, 21 yıl üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi														
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam		
	n	□	%	n	□	%	n	□	%	n	□	%	n	□	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	68	12	18	120	34	28	0	0	0	2	2	100	190	129	40
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	68	2	3	120	26	22	0	0	0	2	2	100	190	57	18
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	68	14	21	120	38	32	0	0	0	2	2	100	190	70	22
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	68	2	3	120	30	25	0	0	0	2	0	0	190	48	15
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	68	18	26	120	38	32	0	0	0	2	2	100	190	53	17
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	68	0	0	120	16	13	0	0	0	2	2	100	190	23	7
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	68	2	3	120	22	18	0	0	0	2	0	0	190	31	10
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	68	8	12	120	20	17	0	0	0	2	0	0	190	116	36
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	68	2	3	120	22	18	0	0	0	2	0	0	190	25	8
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	68	2	3	120	18	15	0	0	0	2	0	0	190	7	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	68	0	0	120	8	7	0	0	0	2	0	0	190	12	4
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	68	0	0	120	10	8	0	0	0	2	2	100	190	2	1
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	68	0	0	120	14	12	0	0	0	2	0	0	190	96	30
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	68	0	0	120	10	8	0	0	0	2	0	0	190	14	4
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	68	0	0	120	20	17	0	0	0	2	0	0	190	63	20

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	68	2	3	120	14	12	0	0	0	2	0	0	190	19	6
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	68	6	9	120	20	17	0	0	0	2	0	0	190	35	11
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	68	12	18	120	20	17	0	0	0	2	0	0	190	69	22
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	68	4	6	120	16	13	0	0	0	2	0	0	190	16	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	68	2	3	120	14	12	0	0	0	2	0	0	190	56	18
21	Sık sık azarlanıyorum	68	0	0	120	12	10	0	0	0	2	0	0	190	62	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	68	2	3	120	18	15	0	0	0	2	0	0	190	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	68	6	9	120	22	18	0	0	0	2	0	0	190	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	68	0	0	120	8	7	0	0	0	2	0	0	190	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	68	0	0	120	8	7	0	0	0	2	0	0	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	68	0	0	120	12	10	0	0	0	2	0	0	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	68	4	6	120	14	12	0	0	0	2	0	0	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	68	0	0	120	20	17	0	0	0	2	0	0	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	68	0	0	120	10	8	0	0	0	2	0	0	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	68	8	12	120	22	18	0	0	0	2	0	0	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	68	0	0	120	8	7	0	0	0	2	0	0	190	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	68	0	0	120	4	3	0	0	0	2	0	0	190	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	68	4	6	120	6	5	0	0	0	2	0	0	190	58	18
Toplam			112		574			0			12			698		

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %26 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına, %21 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %18 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' ve 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %12 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını

belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %32 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %32 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %28 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %25 ile ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına, %22 ile ‘Sözlü/yazılı cevap alamıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda yoğunlaşmıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %100 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Sözlü/yazılı cevap alamıyorum’, ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ ve ‘Birim içi toplantılara alınmıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Çalışılan kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenler anlamlı bir şekilde mobbingin bu boyutuna daha sık maruz kalmıştır. İmam-Hatip Ortaokullarının birçoğunun derslik ve okul altyapısının daha yeni kuruldukları için istenilen seviyede olamaması çalışılan kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenleri kötü bir şekilde etkilemiş olabilir.

Doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının sadece çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkenine bağımlılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Aynı kurumda 1-10 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenler kurumlarını tanımış, sosyal ilişkilerini belli seviyeye getirmiş olabilirler. Bu gruptaki öğretmenlerin bu avantajı idare ve çalışma arkadaşları tarafından suistimal edilebilir. İdare bu öğretmenlerin samimiyetlerine dayanarak haklarını kısıtlayabilir. Öğretmenlerin görevi olmayan ve sağlığına da zarar verebilecek evrak taşıma, fazla nöbet, ekstra derse girme gibi işler bu gruptaki öğretmenlere verilebilir.

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 <i>f</i>	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%				
1 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	10	17	12	21	36	62	48	0,838	6	0,342
1 yıldan az	0	0	4	22	14	78	18			
1-10 yıl	8	21	8	21	22	58	38			
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	2	100	0	0	0	0	2			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	4	7	16	30	34	63	54	6,074	6	0,952
1 yıldan az	2	14	0	0	12	86	14			
1-10 yıl	2	5	14	37	22	58	38			
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	0	0	2	100	0	0	0			
3 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	2	4	16	33	30	63	48	5,855	6	0,946
1 yıldan az	0	0	2	17	10	83	12			
1-10 yıl	2	6	12	35	20	59	34			
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	0	0	2	100	0	0	2			
4 Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor	6	19	4	13	22	69	32	2,061	6	0,643
1 yıldan az	0	0	0	0	2	100	2			
1-10 yıl	6	20	4	13	20	67	30			
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
5 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	2	6	8	25	22	69	32	0,626	6	0,269
1 yıldan az	0	0	2	17	10	83	12			
1-10 yıl	2	10	6	30	12	60	20			
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
Toplam	48		112		227					

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 cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %62 ayda bir, %21 haftada bir, %17 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %58 ayda bir, %21 haftada bir, %21 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler sadece %100 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %86 ayda bir, %14 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %58 ayda bir, %37 haftada bir, %5 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler sadece %100 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %83 ayda bir, %17 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %59 ayda bir, %35 haftada bir, %6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler ise sadece %100 haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım öneriler tartışmadan reddediliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler sadece %100 ayda bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %13 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %83 ayda bir, %17 haftada bir, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %30 haftada bir, %10 her gün, maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutlar

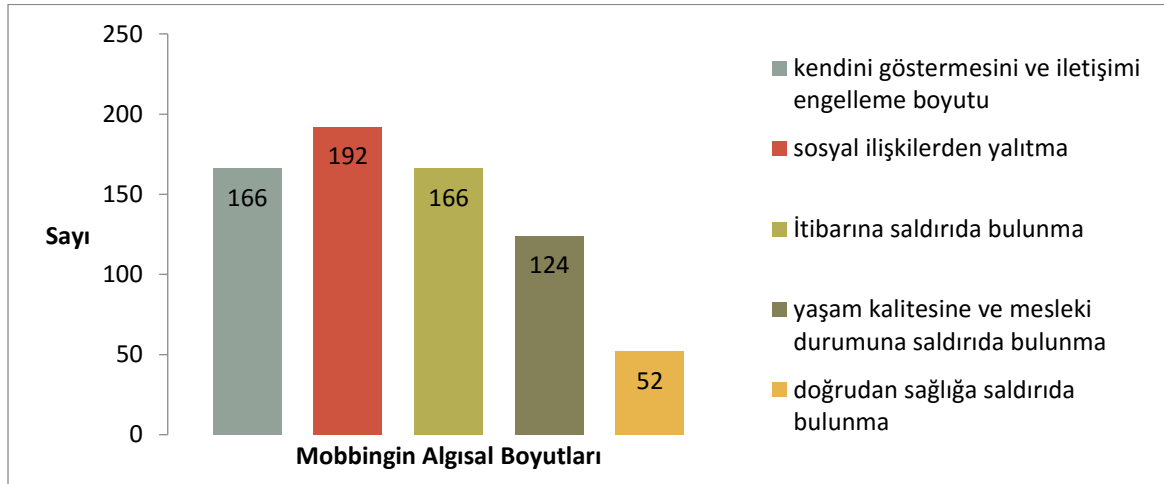
Çizelge 18'de mobbing davranışlarının algısal boyutlarındaki yoğunlaşmanın frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 118. Mobbing Davranışlarının Yoğunlaştığı Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	<i>f</i>	%	Madde Sayısı	<i>f/n</i>
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	164	23	4	41
Sosyal ilişkilerden yalıtma	158	22	8	11
İtibarına saldırıda bulunma	136	19	9	18
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	188	26	8	15
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	54	7	4	13
Toplam	700	100	33	

Çizelge 18'e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 41, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 11, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 18, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 15 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 13 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 10'da mobbing davranışlarının yoğunlaştığı algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Cinsiyet ile İlişkisi

Bu bölümde farklı boyutlardaki mobbing algılarının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

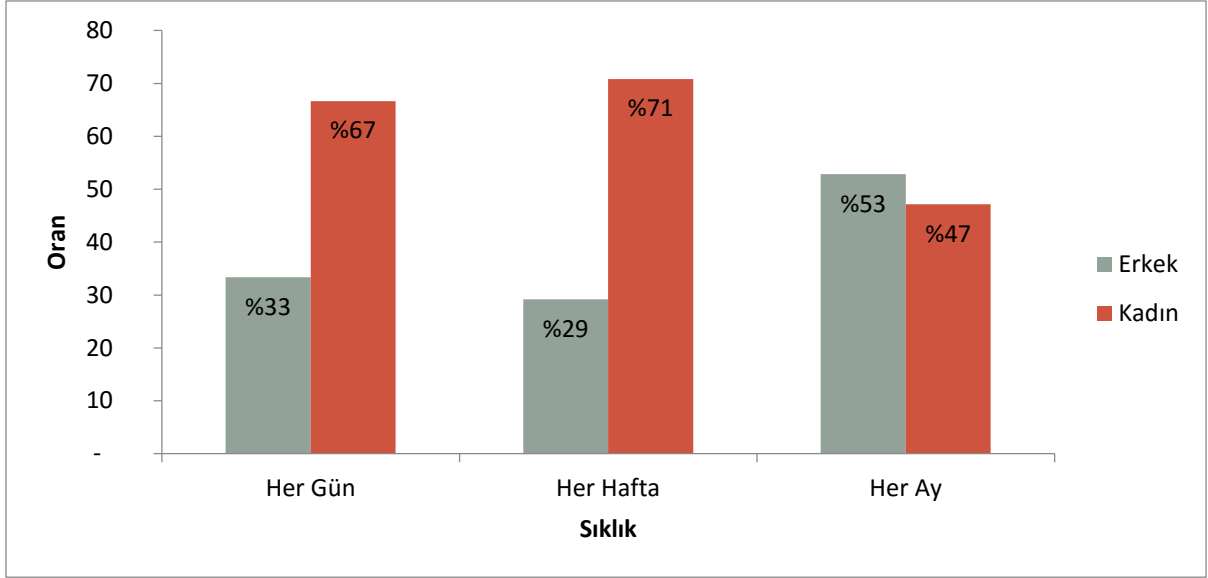
Çizelge 19’da kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığı ile cinsiyet ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	4	33	14	29	56	53	74
Kadın	8	67	34	71	50	47	92
Toplam	12		48		106		166

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %33, her hafta %29, her ay %53, kadın öğretmenler ise her gün %67, her hafta %71, her ay %47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 11’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının 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

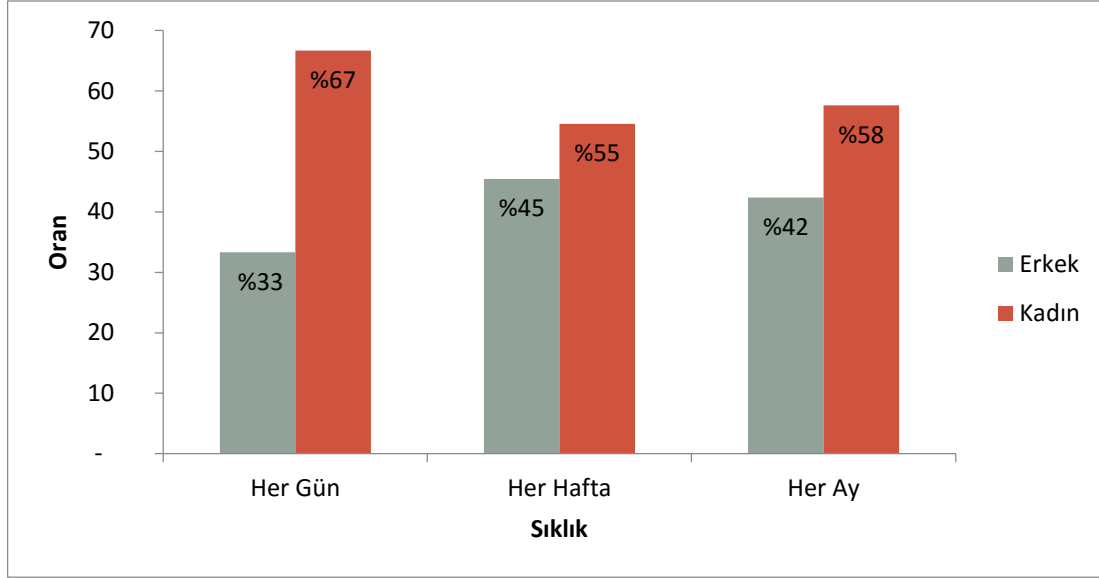
Çizelge 20’de sosyal ilişkilerden yalıtıma dönük mobbing algısı sıklığı ile cinsiyet ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtıma Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	6	33	10	45	50	42	66
Kadın	12	67	12	55	68	58	92
Toplam	18		22		118		158

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %33, her hafta %45, her ay %42, kadın öğretmenler ise her gün %67, her hafta %55, her ay %58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtıma dönük mobbing algısı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

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

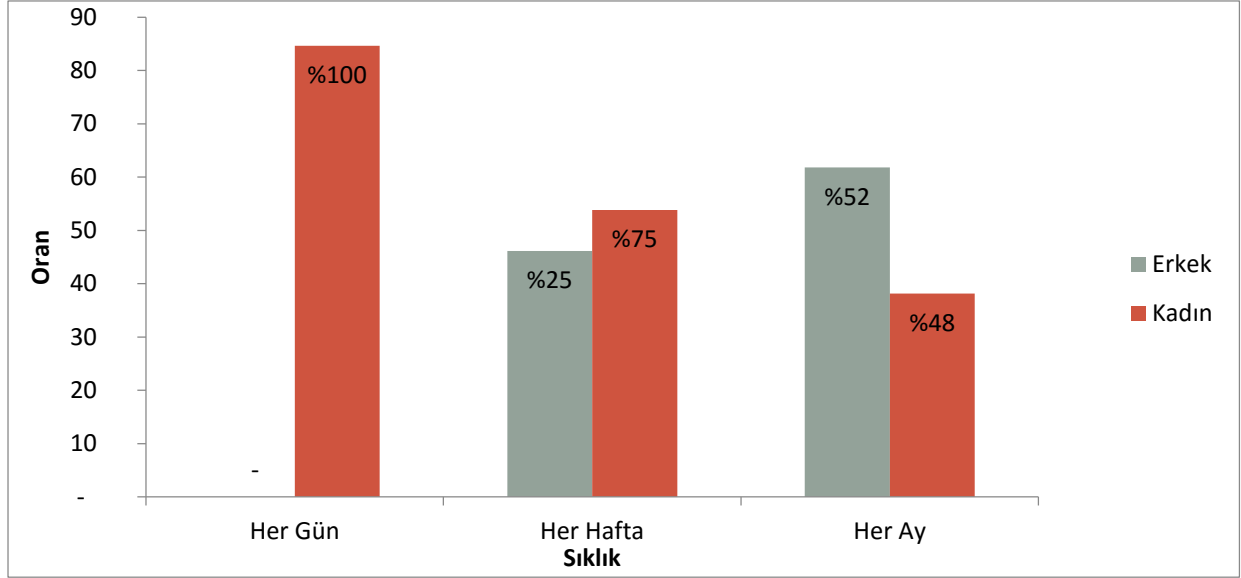
Çizelge 21’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile cinsiyet ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	0	0	4	25	54	52	58
Kadın	26	100	12	75	40	48	78
Toplam	26		16		94		136

Çizelge 21’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün %0 her hafta %25 her ay %52, kadın öğretmenler ise her gün %100 her hafta %75 her ay %48 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

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

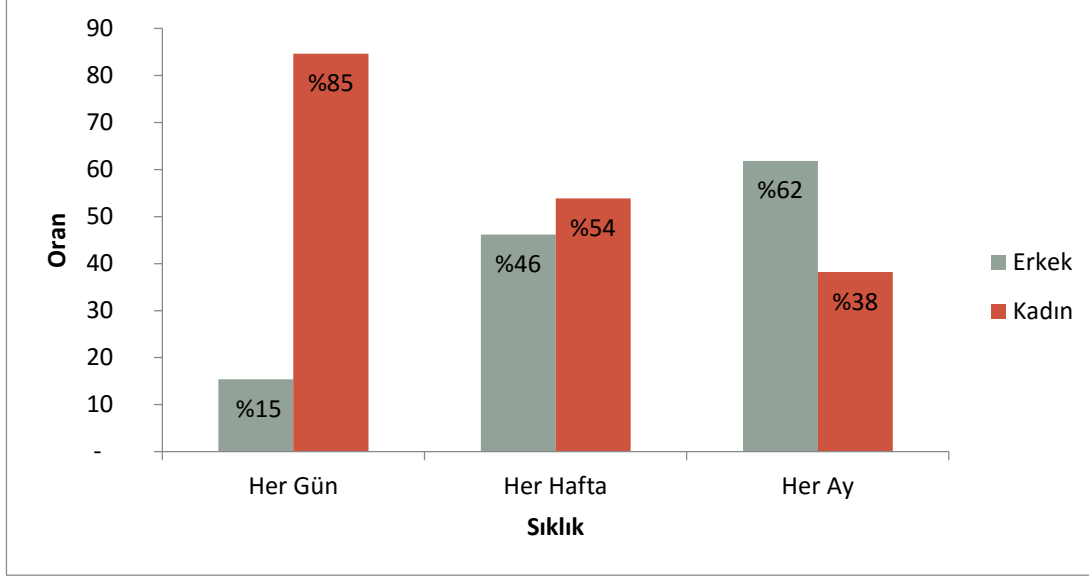
Çizelge 22’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile cinsiyet ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	4	15	24	46	68	62	96
Kadın	22	85	28	54	42	38	92
Toplam	26		52		110		188

Çizelge 22’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %15 her hafta %46 her ay %62, kadın öğretmenler ise her gün %85 her hafta %54 her ay %38 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

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

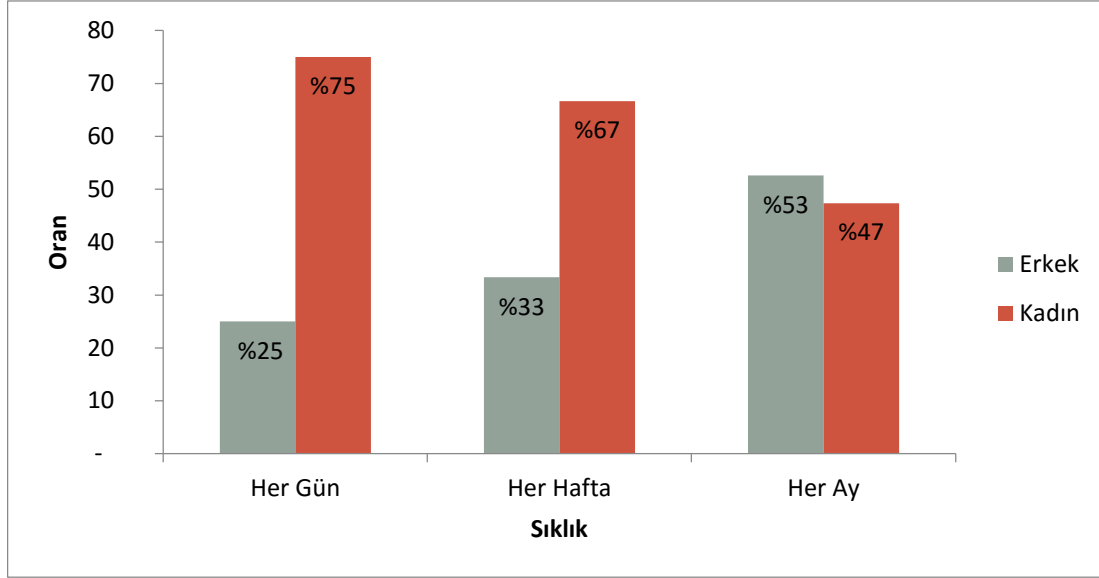
Çizelge 23’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile cinsiyet ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	2	25	2	33	20	53	24
Kadın	6	75	4	67	18	47	28
Toplam	8		6		38		52

Çizelge 23’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %25 her hafta %33 her ay %53, kadın öğretmenler ise her gün %75 her hafta %67 her ay %47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Medeni Durum ile İlişkisi

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

Çizelge 24’da kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığı ile medeni durum ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	6	50	28	61	62	58	96
Bekâr	6	50	18	39	44	42	66
Toplam	12		46		106		162

Çizelge 24'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %50 her hafta %61 her ay %58, bekar öğretmenler ise her gün %50 her hafta %39 her ay %42 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16'da kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

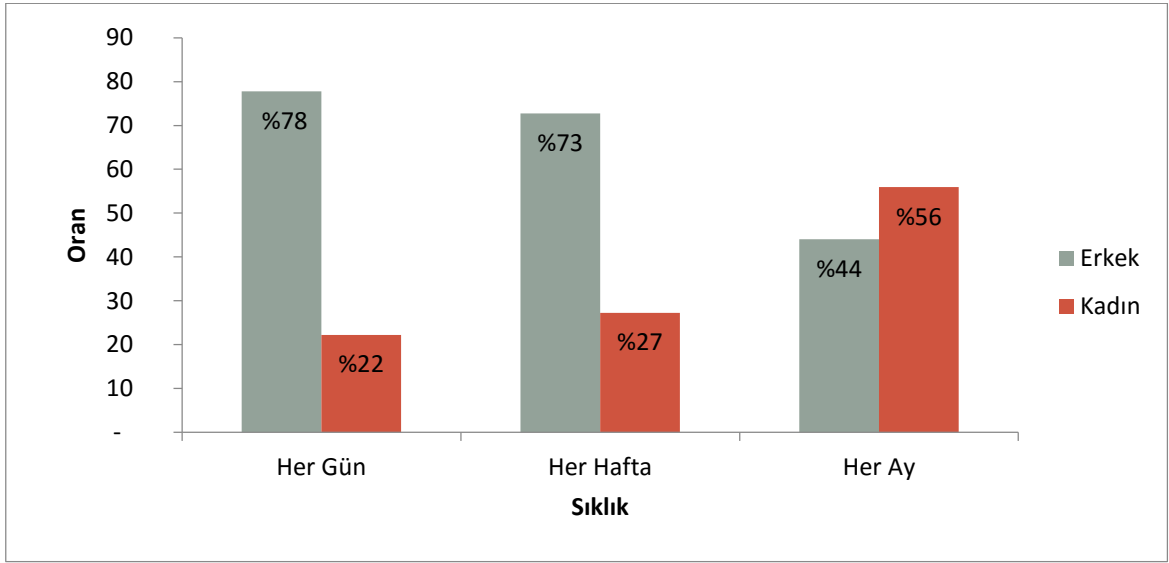
Çizelge 25'de sosyal ilişkilerden yalıtma dönük mobbing algısı sıklığı ile medeni durum ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	14	78	16	73	52	44	82
Bekâr	4	22	6	27	66	56	76
Toplam	18		22		128		158

Çizelge 25'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %78 her hafta %73 her ay %44, bekar öğretmenler ise her gün %22 her hafta %27 her ay %56 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17'de sosyal ilişkilerden yalıtma dönük mobbing algısı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

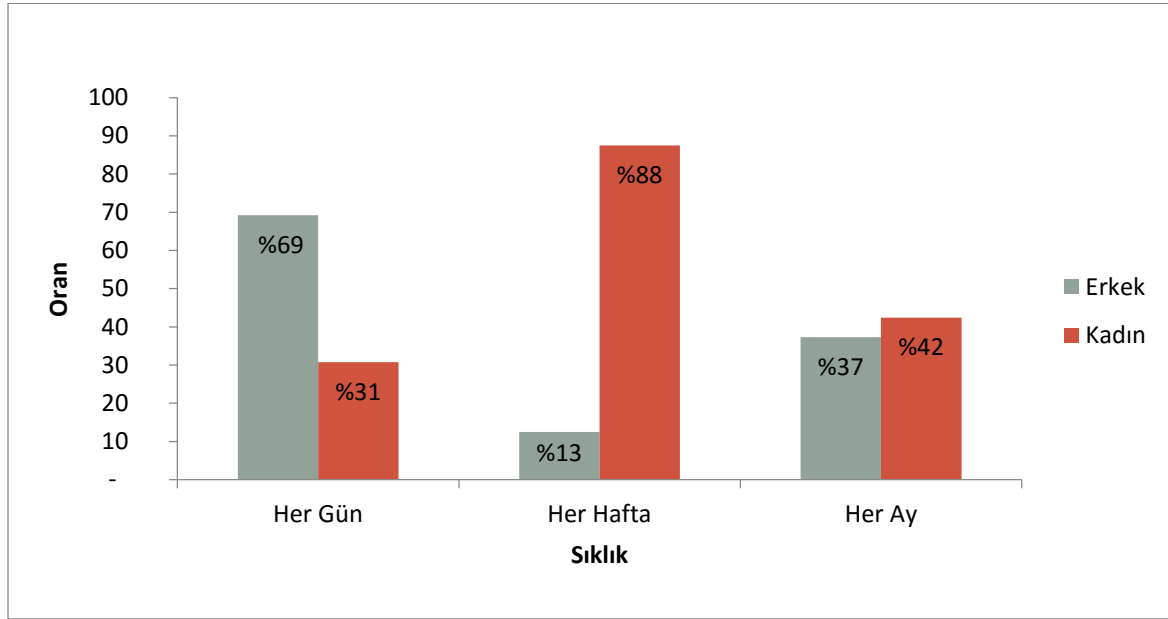
Çizelge 26'de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	18	69	2	13	44	37	64
Bekâr	8	31	14	88	50	42	72
Toplam	26		6		94		136

Çizelge 26'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunmaya dönük 9 davranışa evli öğretmenler her gün %69 her hafta %13 her ay %37, bekar öğretmenler ise her gün %31 her hafta %88 her ay %42 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18'de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı 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

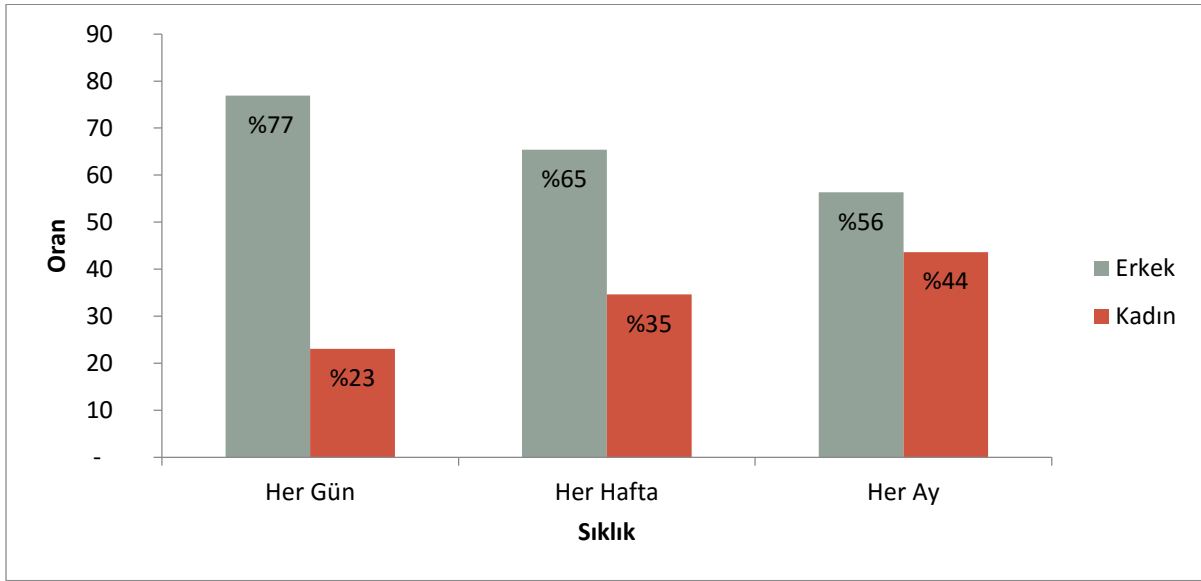
Çizelge 27'da yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile medeni durum ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	20	77	34	65	62	56	116
Bekâr	6	23	18	35	48	44	72
Toplam	26		52		110		188

Çizelge 27'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %77 her hafta %65 her ay %56, bekar öğretmenler ise her gün %23 her hafta %35 her ay %44 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19'da yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

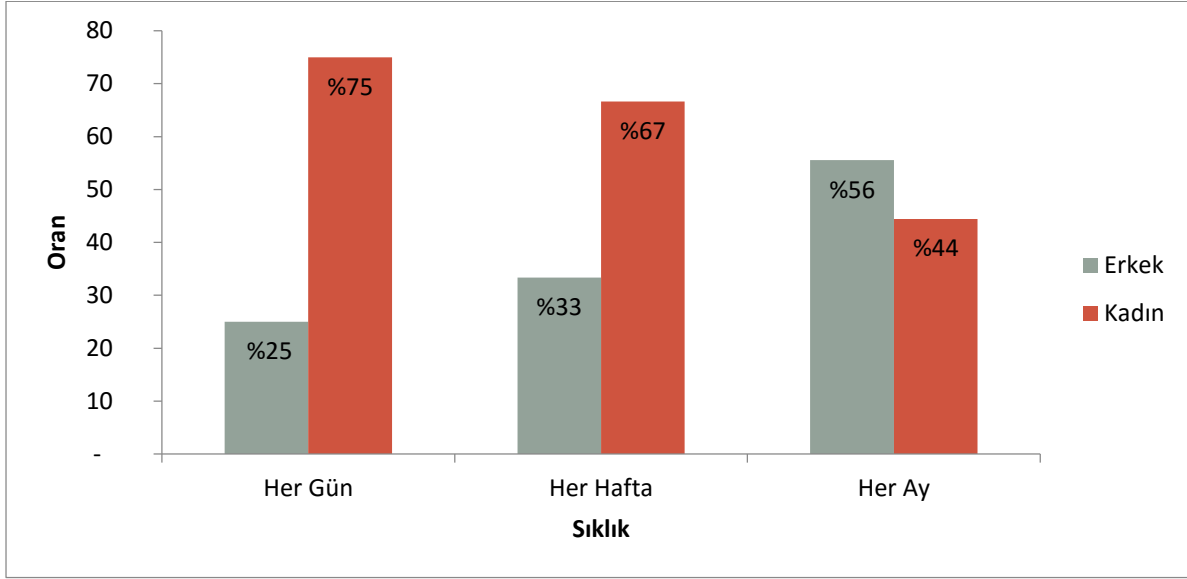
Çizelge 28'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının medeni durum ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	2	25	2	33	20	56	24
Bekâr	6	75	4	67	16	44	26
Toplam	8		6		36		93

Çizelge 28'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %25 her hafta %33 her ay %56, bekar öğretmenler ise her gün %75 her hafta %67 her ay %44 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Yaş ile İlişkisi

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

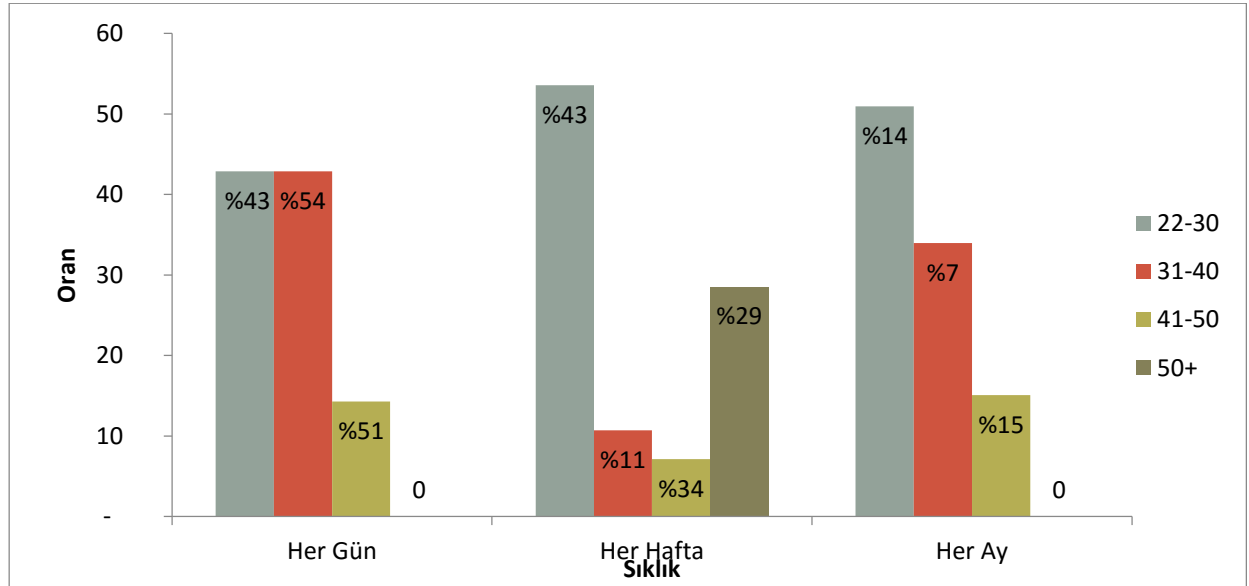
Çizelge 29'da kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının ile yaş ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	6	43	30	43	54	14	90
31 - 40	6	54	6	11	36	7	48
41-50	2	51	4	34	16	15	22
50 ve üzeri	0	0	6	29	0	0	6
Toplam	14		46		106		166

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %43 her hafta %43 her ay %14, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %54 her hafta %11 her ay %7, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %51 her hafta %34 her ay %15, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler sadece her hafta %29 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21'de kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

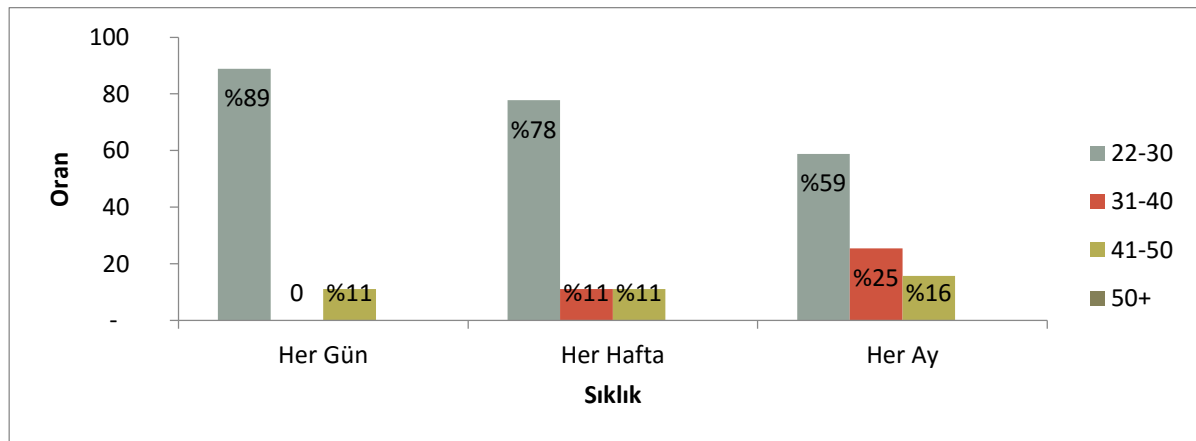
Çizelge 30'da sosyal ilişkilerden yalıtıma dönük mobbing algısı sıklığının yaş ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtıma Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	16	89	14	78	60	59	90
31 - 40	0	0	2	11	26	25	28
41-50	2	11	2	11	16	16	20
50 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	18		18		102		138

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %89 her hafta %78 her ay %59, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her hafta %11 her ay %25, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %11 her hafta %20 her ay %11 sıklığında maruz kaldıklarını, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22'de sosyal ilişkilerden yalıtıma dönük mobbing algısı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

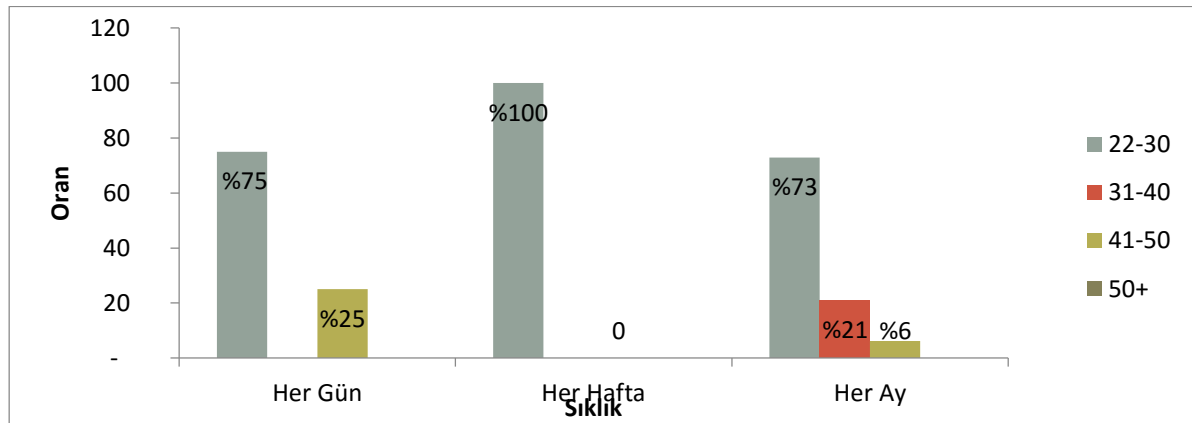
Çizelge 31’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının yaş ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	18	75	16	100	70	73	104
31 - 40	0	0	0	0	20	21	20
41-50	6	25	0	0	6	6	12
50 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	10
Toplam	24		16		96		136

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %75 her hafta %100 her ay %73, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler sadece her ay %21, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %25 her ay %6 sıklığında maruz kaldıklarını, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı 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

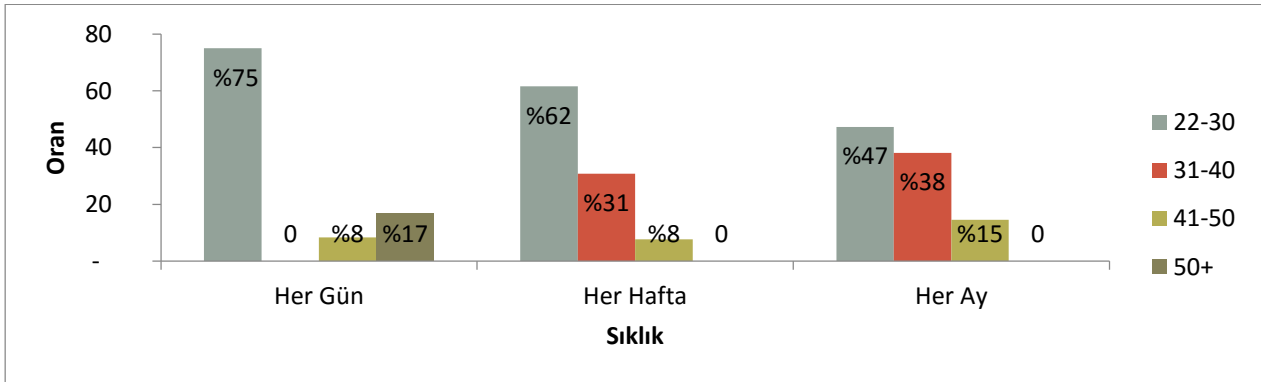
Çizelge 32’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile yaş ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	18	75	32	62	52	47	102
31 - 40	0	0	16	31	42	38	58
41-50	2	8	4	8	16	15	22
50 ve üzeri	4	17	52	0	0	0	0
Toplam	20		152		110		192

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %75 her hafta %62 her ay %47, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her hafta %31 her ay %38, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %8 her hafta %8 her ay %15, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler sadece her gün %17 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

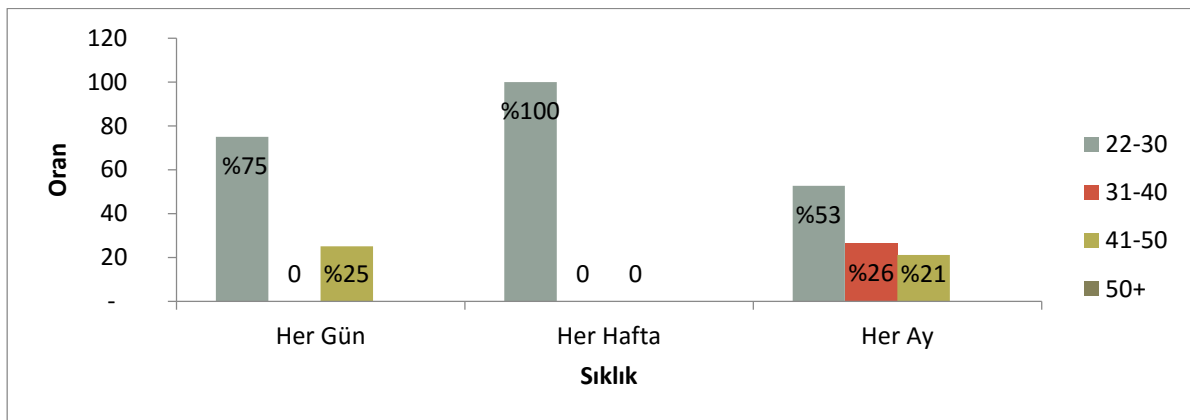
Çizelge 33’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının yaş ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 – 30	6	75	6	100	20	53	32
31 – 40	0	0	0	0	10	26	10
41-50	2	25	0	0	8	21	10
50 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	8		6		38		52

Çizelge 33’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %75 her hafta %100 her ay %53, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler sadece her ay %26, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %25 her ay %21 sıklığında maruz kaldıklarını, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Hizmet Süresi ile İlişkisi

Bu bölümde mobbing boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

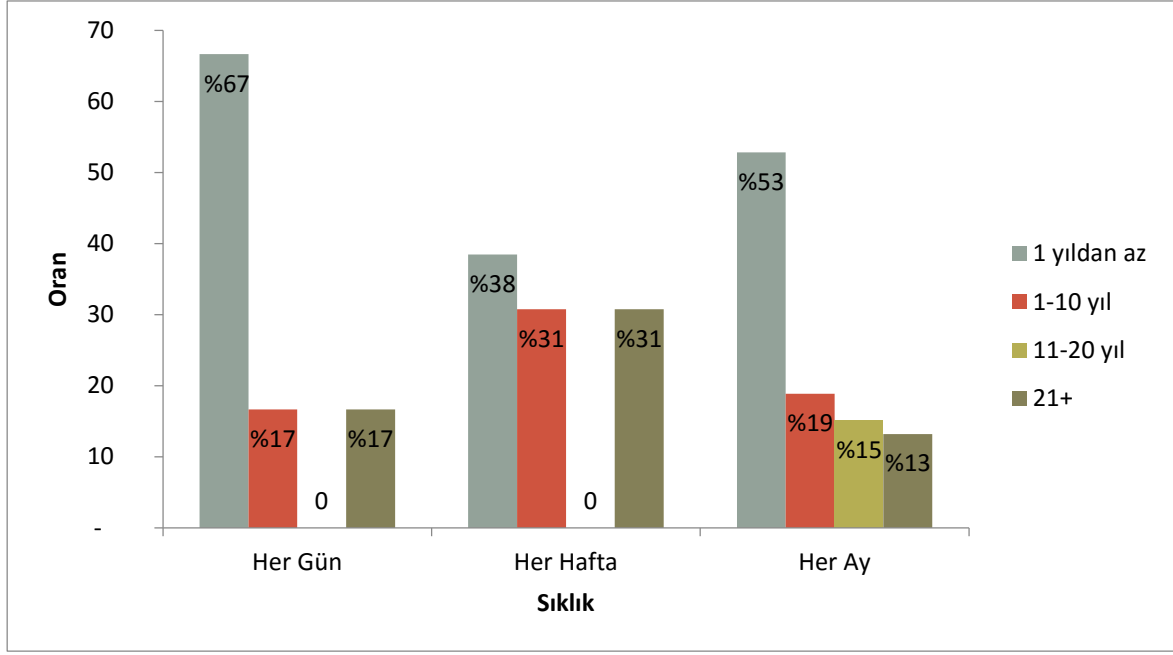
Çizelge 34’de kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	8	67	20	38	56	53	84
1-10 yıl	2	17	16	31	20	19	38
11-20 yıl	0	0	0	0	16	15	16
21 ve üstü	2	17	16	31	14	13	26
Toplam	12		52		106		164

Çizelge 34’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %67 her hafta %38 ve her ay %53, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %17 her hafta %31 her ay %19, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece her ay %15, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %17 her hafta %31 her ay %13 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26’da kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı 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 sosyal ilişkilerden yalıtıma dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

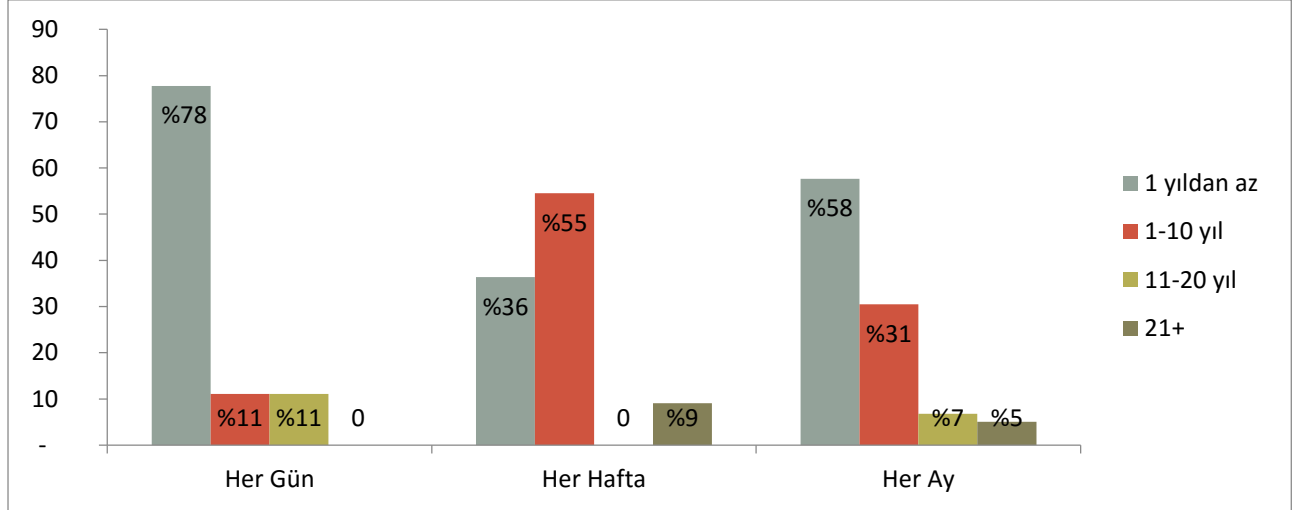
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtıma Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	14	78	8	36	68	58	90
1-10 yıl	2	11	12	55	36	31	50
11-20 yıl	2	11	0	0	8	7	10
21 ve üstü	2	0	6	9	8	5	16
Toplam	20		26		120		166

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %78 her hafta %36 ve her ay %58, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %11 her hafta %55 her ay %31, 11-20 yıl aralığındaki

öğretmenler her gün %11 her ay %7, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her hafta %9 her ay %5 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27’de sosyal ilişkilerden yalıtmaya dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtmaya Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

Çizelge 36’da itibarına saldırıda bulunma boyutuna dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

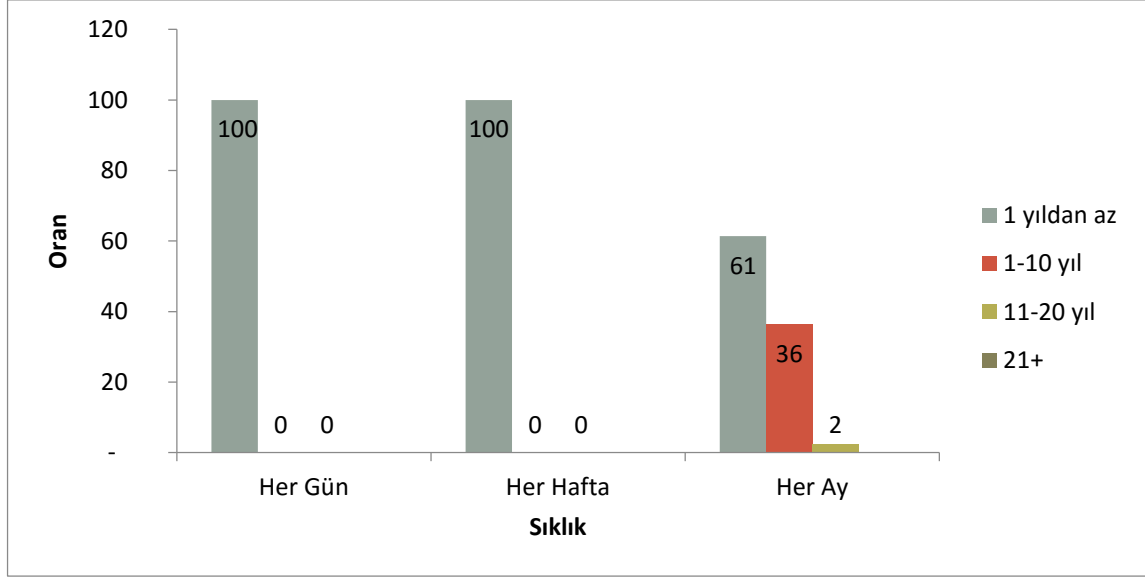
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutuna Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	20	100	16	100	54	61	90
1-10 yıl	0	0	0	0	32	36	32
11-20 yıl	0	0	0	0	2	2	2
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	20		16		88		124

Çizelge 36’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %100 her hafta %100 ve her ay %61, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler sadece her ay %36, 11-20 yıl aralığındaki

öğretmenler sadece her ay %2 sıklığında maruz kaldıklarını, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

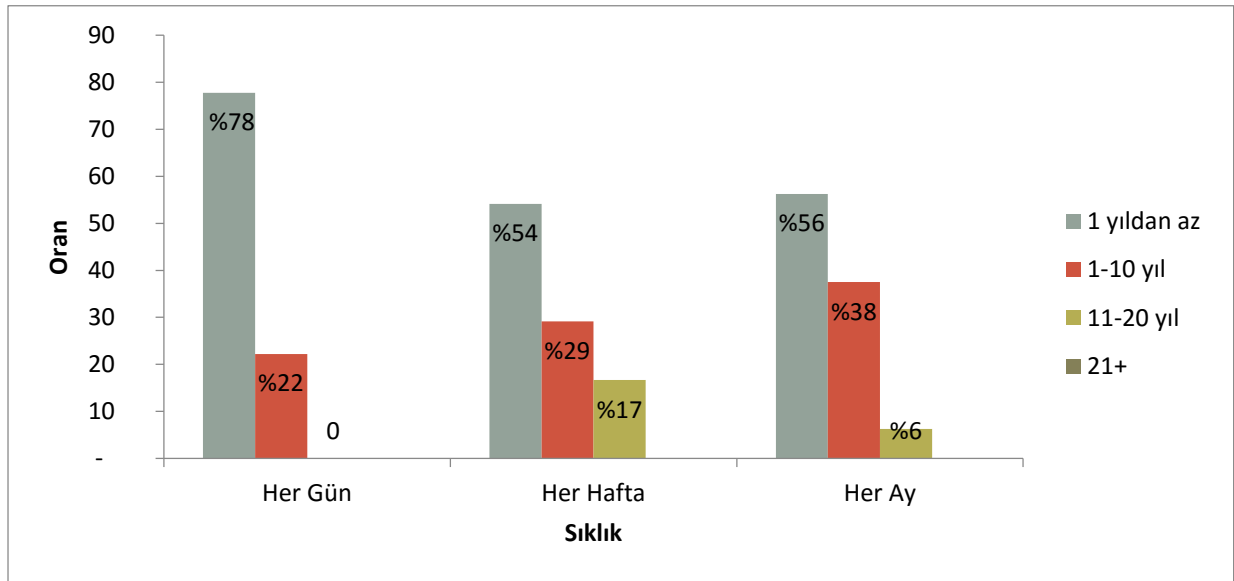
Çizelge 37’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	14	78	26	54	54	56	94
1-10 yıl	4	22	14	29	36	38	54
11-20 yıl	0	0	8	17	6	6	14
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	18		48		96		162

Çizelge 37'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %78 her hafta %54 ve her ay %56, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %22 her hafta %29 her ay %38, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her hafta %17 her ay %6 sıklığında maruz kaldıklarını, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29'da yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

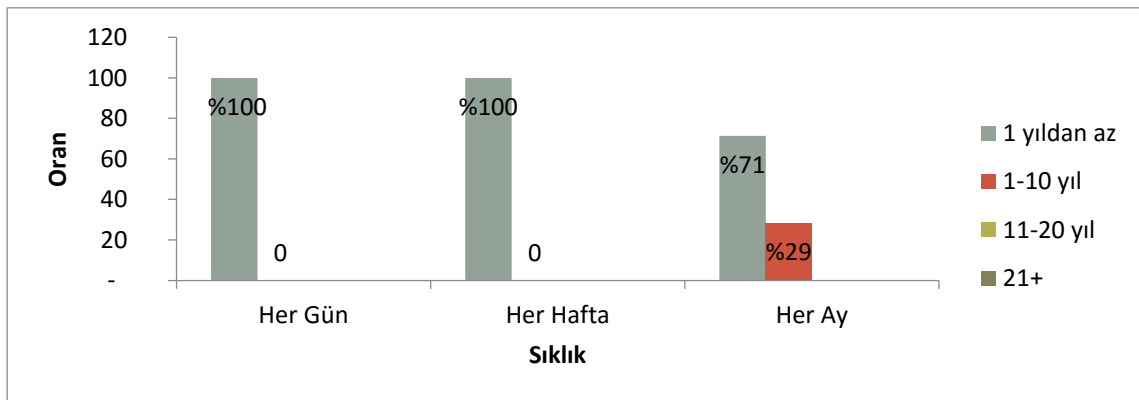
Çizelge 38'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Hizmet Süresi İlişkisi

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	6	100	6	100	20	71	32
1-10 yıl	0	0	0	0	8	29	8
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	6		6		28		40

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

Grafik 30'da doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısının sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

Farklı Boyutlardaki Mobbing Algılarının Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi ile İlişkisi

Çizelge 33’de farklı boyutlardaki mobbing algılarının çalışılan kurumdaki hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

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

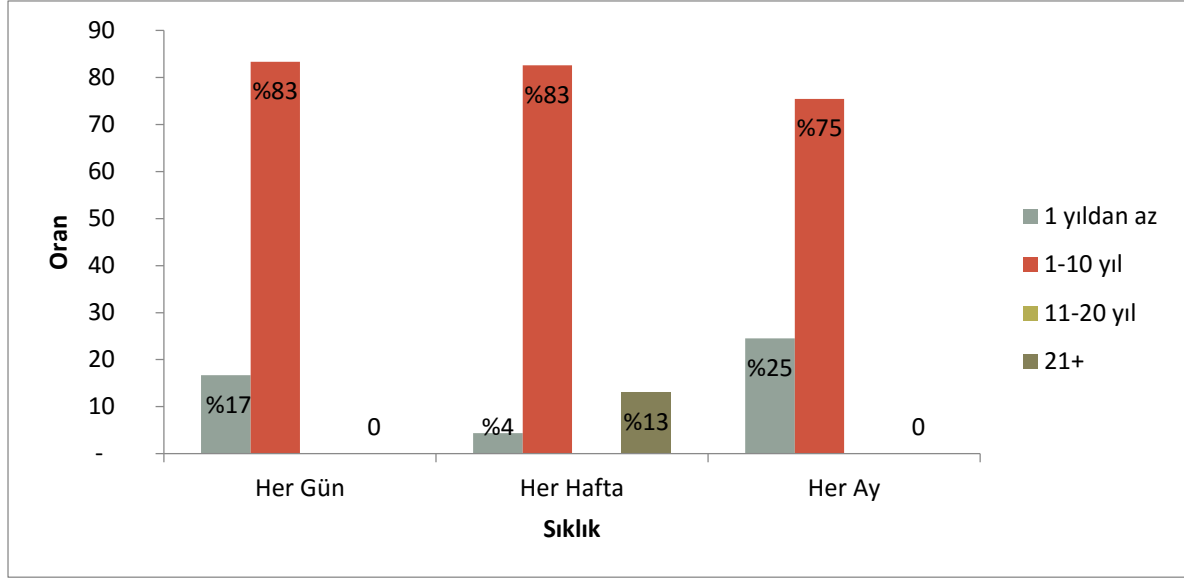
Çizelge 39’de kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığı ile çalışılan kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engellemeye Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	2	17	2	4	26	25	30
1-10 yıl	10	83	38	83	80	75	128
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	6	13	0	0	6
Toplam	12		46		106		164

Çizelge 39’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %17 her hafta %4 ve her ay %25, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %83 her hafta %83 her ay %75, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise sadece her hafta %13 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31’de kendini gösterme ve iletişimi engellemeye dönük mobbing algısı sıklığının çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

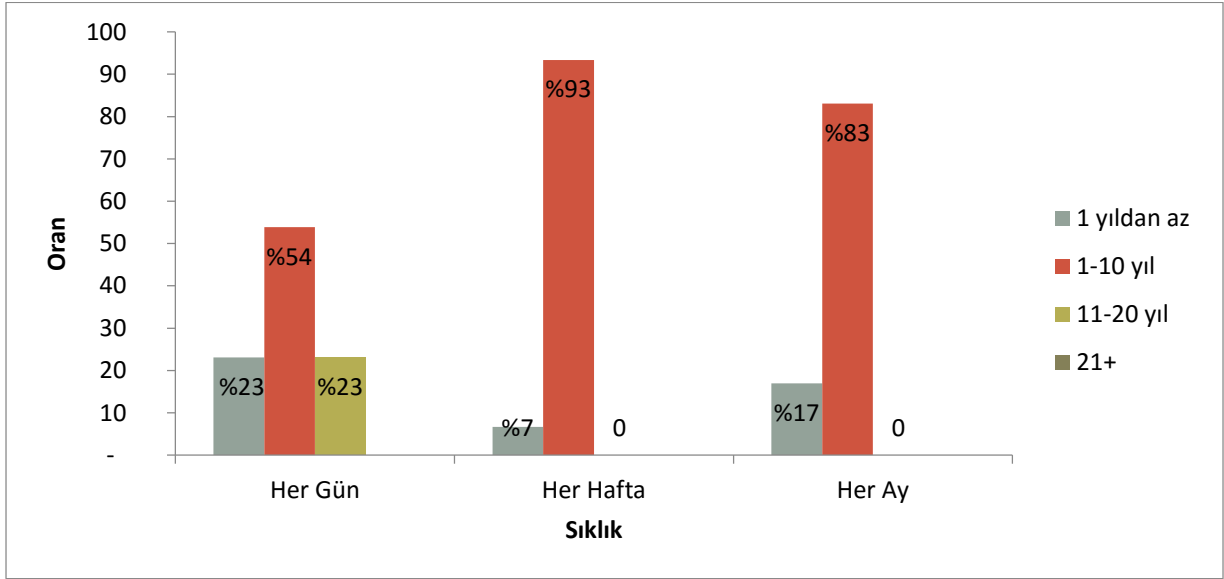
Çizelge 40’de sosyal ilişkilerden yalıtma boyutuna dönük mobbing algısı sıklığı ile çalışılan kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	6	23	2	7	20	17	28
1-10 yıl	14	54	28	93	98	83	140
11-20 yıl	6	23	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	26		30		118		174

Çizelge 40’a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %23 her hafta %7 ve her ay %17, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %54 her hafta %93 her ay %83, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler sadece her gün %23sıklığında maruz kaldıklarını, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32’de sosyal ilişkilerden yalıtmaya dönük mobbing algısı sıklığının çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

Çizelge 41’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile çalışılan kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

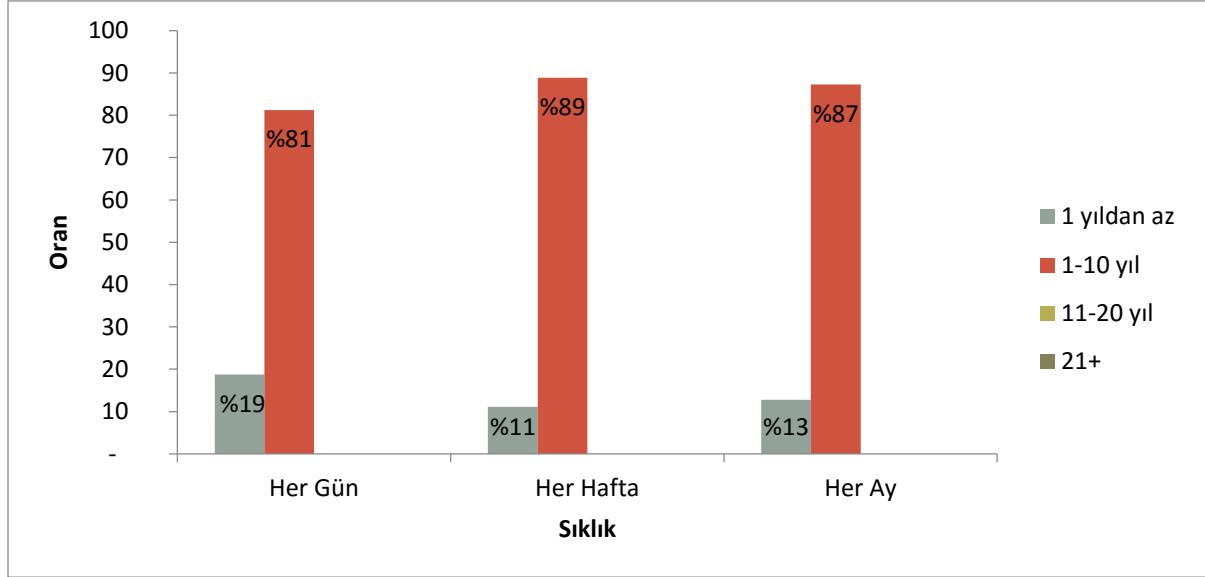
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	6	19	2	11	12	13	20
1-10 yıl	26	81	16	89	82	87	124
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	6
Toplam	32		18		94		144

Çizelge 41’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %19 her

hafta %11 ve her ay %13, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %81 her hafta %89 her ay %87 sıklığında maruz kaldıklarını, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler ve 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33’de itibarına saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

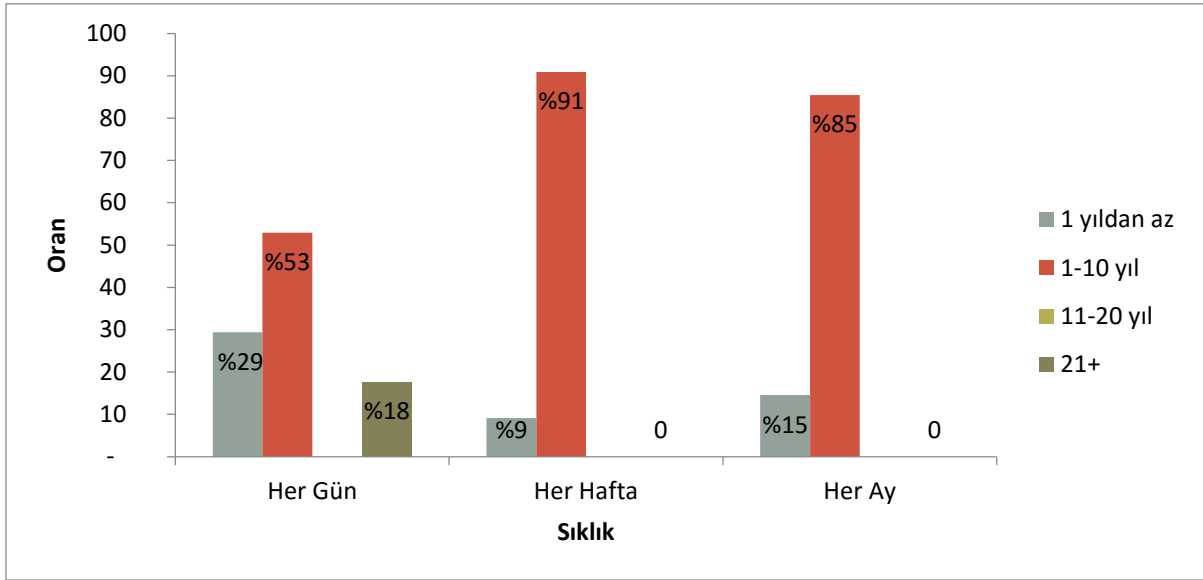
Çizelge 42’de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığı ile çalışılan kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	10	29	4	9	16	15	30
1-10 yıl	18	53	40	91	94	85	152
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	6	18	0	0	0	0	6
Toplam	28		44		110		188

Çizelge 42'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %29 her hafta %9 ve her ay %15, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %53 her hafta %91 her ay %85 sıklığında maruz kaldıklarını, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise sadece her gün %18 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'de yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının Çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

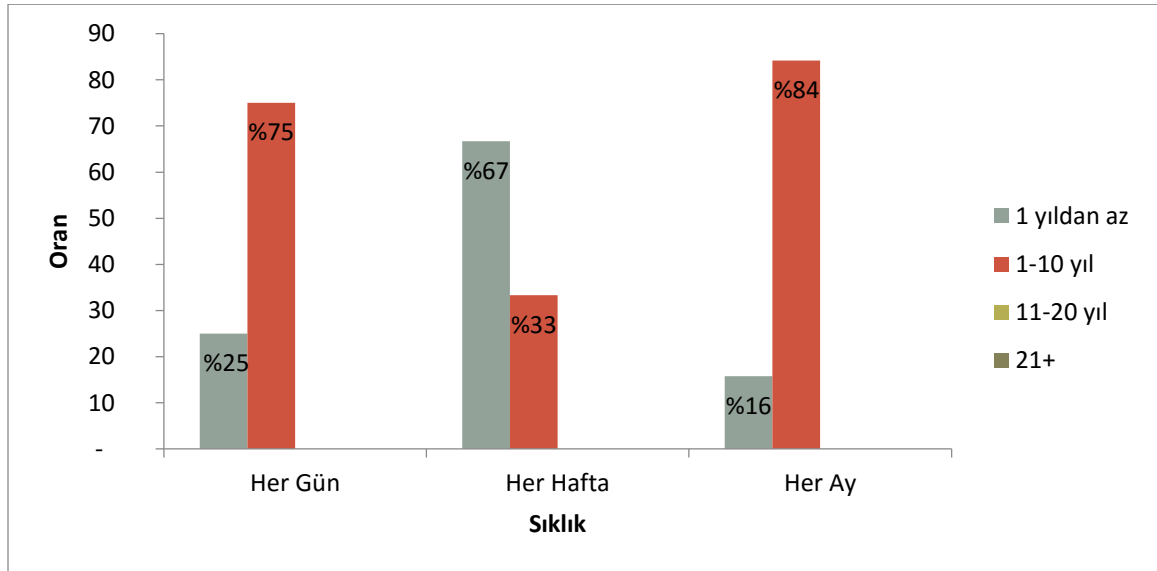
Çizelge 43'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının çalışılan kurumdaki hizmet süresi ile ilişkisi verilmiştir.

Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunmaya Dönük Mobbing Algısı Sıklığı ile Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi İlişkisi

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	2	25	4	67	6	16	12
1-10 yıl	6	75	2	33	32	84	40
11-20 yıl	0	0	0	0	0	0	0
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	8		6		38		52

Çizelge 43'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %25 her hafta %67 ve her ay %16, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %75 her hafta %33 her ay %84 sıklığında maruz kaldıklarını, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler ve 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler ise herhangi bir sıklıkta maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunmaya dönük mobbing algısı sıklığının çalışılan 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

Toplu Yorumlar

Yapılan bu araştırmanın sonuçları ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan İmam-Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarının ne olduğu, mobbingin en çok hangi boyutuna maruz kaldıkları ve nedenleri, bu algıların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediği ve değişti ise nedenleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Mobbing algısının kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda diğer boyutlara göre daha fazla yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Araştırmacının gözlemleriyle İmam-Hatip Ortaokullarında okul yeri ve dolayısıyla derslik problemi gözlenmiştir. Birçok okulun kendi binasının olmadığı, çevredeki diğer ortaokullarla beraber aynı binada hizmet verdiği, öğretmenler odası ve bahçe gibi alanların ortak kullanıldığı görülmüştür. Bir öğretmenin, teknolojik altyapısı iyi olan, fiziki olarak rahat çalışılabilecek bir ortamı olan ve derslik eksikliği bulunmayan bir okul beklentisi olabileceği düşünülürse, bu problemler, öğretmenlerin potansiyellerini yeterince gösterememelerine, kendi ve yönetimle aralarındaki iletişiminin istenilen seviyede olmamasına sebep olabilir. Bu okulların öğretmen kadrosunun çoğunun genç ve tecrübesiz olması da, bu boyuttaki yoğunlaşmanın sebebi olabilir.

Mobbing algılarının 22-30 yaş grubunda yoğunlaşmasının sebebi ise bu yaş grubundaki öğretmenlerin genç, mesleki tecrübelerinin yeterince olmaması, beklentilerinin yüksek olması ve aynı zamanda 30 yaş üstü öğretmenlerin de kendilerinden yaşça küçük olan bu öğretmenlere karşı onların benliklerini zedeleyebilecek davranışlar içine girmesi olabilir.

Kadın öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algılarında mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutu hariç diğer boyutlarda erkek öğretmenlere göre daha fazla yoğunlaşma görülmüştür. İmam-Hatip Okullarının sahip olduğu dini imajın kadın öğretmenlerde, özellikle giyim konusunda, bir baskı oluşturabileceği bu yoğunlaşmanın sebebi olarak söylenebilir.

Araştırmacının gözlemleriyle İmam-Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerde mobbingin ya da psikolojik tacizin genel olarak ne anlama geldiği, hangi davranışların mobbing olarak değerlendirilebileceği konusunda eksiklik görülmüştür. Yapılan araştırmalar sayesinde, okul yönetim ve öğretmen kadrosunda mobbing farkındalığı geliştirildiği gözlenmiştir.

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Özet

Bu çalışma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 46 İmam-Hatip Ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algılarının 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- 1), mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı Ölçeği (EK- 2) formu dağıtılmıştır.

Araştırma grubunda bulunan 190 öğretmen üzerinden elde edilen verilere göre öğretmenlerin mobbingin en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme ve yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutuna en az ise doğrudan saldırıda bulunma boyutuna maruz kaldıkları görülmüştür. Genellikle 22-30 yaş aralığında, kadın, hizmet süreleri ise 1-10 yıl olan öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” ve “yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” maddelerinin en çok maruz kalınan maddeler “fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum” maddesinin ise en az maruz kalınan madde olduğu tespit edilmiştir.

Her gün en çok maruz kalınan maddenin “çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum”, her hafta en çok maruz kalınan maddenin “sözlü yazılı cevap alamıyorum”, her ay en çok maruz kalınan maddenin ise "işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" maddesi olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarının kişisel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu boyutlar, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde yaşa, cinsiyete, medeni duruma, hizmet süresine ve çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmaktadır.

Mobbingin kendisini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun medeni durum, yaş ve hizmet süresi değişkenine göre itibara saldırıda bulunma boyutunun cinsiyet, medeni durum, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre,

yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyet, yaş, çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun sadece çalışılan kurumdaki hizmet süresi değişkenine bağımlılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Yargı

İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan İmam-Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbingin çeşitli boyutlarında önemsenecek ölçüde mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür.

Bu okullardaki mobbinge sebep olan en önemli faktör belirlenemese de bu okulların eksik fiziki altyapıları, okulu yönetenler ile öğretmenler arasındaki ideolojik farklılaşma, öğretmen nüfusunun genç ve tecrübesiz olması ve İmam-Hatip Ortaokullarının dini bir imaja sahip olması bu okullardaki mobbing oluşumuna sebep olabileceği söylenebilir.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

Bu araştırmadan elde edilen veriler öncelikle İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile araştırmanın yapıldığı ilçe Milli Eğitim Müdürleri ve Okul Müdürleri ile paylaşılabilir. Daha sonra, uygun görülecek bir formatta hizmet içi eğitimlerde kullanılabilir.

Araştırma Önerileri:

1. Mobbingin ne olduğunun daha kolay anlaşılabilmesi için ortak bir kavram üzerinde çalışılabilir.
2. Mobbinge maruz kalan kişilerin başka kişisel problemlerinin olup olmadığı ve bunun mobbinge etkisi araştırılabilir.
3. İstanbul Avrupa yakası ve diğer illerde de mobbing algısı hakkında araştırma yapıp ülke geneli bir sonuca varılabilir.
4. Mobbinge en çok maruz kalan kesimin neden genç ve kadın öğretmen olduğuna dair daha detaylı araştırmalar yapılabilir.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

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

Abdullah ÖZDEMİR
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
Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süreniz:	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üstü

EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu

Aşağıda yer alan davranışlara altı aydan fazla bir süredir maruz kaldıysanız, maruz kalma sıklığına ilişkin bulunduğunuz ortamda geçerli olanları işaretleyiniz. Eğer davranışa maruz kalmıyorsanız boş bırakabilirsiniz.

No	SORULAR	Her Gün	Haftada bir	Ayda bir
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor			
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum			
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor			
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum			
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor			
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor			
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor			
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum			
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor			
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor			
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor			
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim			
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor			
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum			
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor			
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum			
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum			
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor			
21	Sık sık azarlanıyorum			
22	Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor			
23	Arkamdan konuşuluyor			
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum			
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum			
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor			
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor			
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor			
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor			
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor			
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum			
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.			
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.			

EK 3. Ölçek İzin Belgesi


 mgungor@istanbul.edu.tr
▼

8 Eyl ☆  

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

Doç.Dr.Meltem Delen

EK 4. Valilik İzin Belgesi


T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/5096682
Konu: Araştırma (Abdullah ÖZDEMİR)

06/11/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) Maltepe Üniversitesinin 13.10.2014 tarih ve 497 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 27.10.2014 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Abdullah ÖZDEMİR'in "*Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İlimiz Anadolu Yakasında bulunan resmi imam hatip ortaokullarında; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
06/11/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

KAYNAKÇA

- Beşoğul, Çağdaş. *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Öğrütisel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölçük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2014.
- Bulut, Hilal Uraloğlu. *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2007.
- Cemaloğlu, Necati. "Öğütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma," **Bilig Dergisi**. 2, 42: 111-126, 2007.
- Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları. 2005.
- Dangaç, Gönül. *Öğütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir: 2007.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz & Gail Pursell Elliott. **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**. İstanbul: Sistem Yayınları. 2003. s. 20.
- Erdem, Mustafa & Benay Parlak. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing," **Tbb Dergisi**. 8: 261-286, 2010.
- Ertürk, Ahmet. "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları," **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. ss. 146-169, 2013.
- Gökçe, Asiye Toker. **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gündüz, Seda. *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 2014.
- Güngör, Meltem. "Psikolojik Taciz," **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**: 65. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. 17. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2012.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler**. 22. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2012.
- Koçak, Yüksel & Cavit Yeşilyurt. "Türk Hukuku Bakımından Mobbing.," **Zeitschrift für die Welt der Türken, Journal of World of Turks**. 6, 1: 220, 2014.
- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work," **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5, 2: 165-184, 1996.
- Mimaroğlu, Hande. "Öğütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz," **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 323, 2008.
- Minibaş-Poussard, Jale & Meltem İdiğ- Çamuroğlu. **Psikolojik Taciz, İş Yaşamında Gerilim**. 1. Baskı. Ankara: Akılçelen Kitaplar. 2015.
- Önder. <http://www.imamhatipokullari.org/tarihce.html>. 2015.

- Özkul, Burcu & Hüseyin Çarıkcı. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 15: 481-499, 2010.
- Peck, M. S. **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone. 1998.
- Reichert, Elisabeth. **Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. 2003. ss. 4-12.
- Sloan, Lacey M., Tom Matyok, Cathrine Schmitz & Glenda F. Lester Short. "A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace," **International Journal of Business and Social Science**. ss. 87-97, 2010.
- Spindel, P. **Psychological Warfare at Work**. Spindel&Associates Inc. 2008.
- Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi," **Araştırmalar Dergisi**. 12, 18: 81-89, 2010.
- Tınaz, Pınar. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 13-28, 2006.
- Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.
- Tokat, Bülent. "Bilgi Yönetimi," <http://www.bilgiyonetimi.org>. 2009. (13 Şubat 2015).
- Tokat, Bülent & Hakan Kara. **Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing)**. Kütahya: Ekin Yayın. 2011.
- Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," **Yönetim Bilimleri Dergisi**. ss. 101-128, 2004.
- Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI. <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14852/20112-sayili-isyerlerinde-psikolojik-tacizin-mobbing-on-.html>. 2011.
- Yüçetürk, Elif. "İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom," **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**. s. 231, 2005.
- Zapf, D. "Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work," **International Journal and ManPower**. 20: 70-85, 1999.