

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
"İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İlkokullarda Bir Tarama"

Serhat ÖZÇELİK


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


İstanbul
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Serhat ÖZÇELİK ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Bulunan Resmi İlkokullarda 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.

Serhat ÖZÇELİK

ÖNSÖZ

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

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

Araştırmamda yardımlarını esirgemeyen değerli çalışma arkadaşım Erdal YAŞLICA'ya ve son olarak gösterdiği sabır, hoşgörü ve desteği için sevgili eşim Nazan ÖZÇELİK'e ve oğlum Berhan ÖZÇELİK'e teşekkür ederim.

Serhat ÖZÇELİK

Eylül 2015

ÖZ

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 404 Resmi İlkokulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 371 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin “kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutuna en az ise “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın, bekar, 31- 40 yaş arasında, tecrübeli ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi fazla olan öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenler daha çok “ayda bir” sıklıkla mobbinge uğramaktadırlar. “konuştuğumda sözüm kesiliyor” en çok maruz kaldıkları mobbing davranışı olarak belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Resmi İlkokul

ABSTRACT

With this study, it has been observed the penetration of exposing mobbing perceptions, how exposing mobbing perceptions increase in different dimensions and how differs their mobbing behaviours according to their personal attributes of teachers who work at 404 of Official Primary Schools located in 14 districts in Asian side of Istanbul. Accordingly personal information form and mobbing perception scale form were distributed to teachers.

According to data taken from a study group which is consisted of 371 teachers, it has been observed that teachers who work at Official Primary Schools where located in Asian side of Istanbul were exposed to mobbing behaviours. Teachers usually stated that they have been exposed to mobbing as they have been attacked to their esteem. Teachers stated that they have been minimally exposed to mobbing which attacks their health. It has been observed that teachers who are female, single, between 31-40 years age, in experienced and worked long period of time in their school are exposed to those behaviors.

The teachers are more often subjected mobbing once a month. They stated “When I speak my words are being interrupted” as the mobbing behavior of them that they get exposed the most.

Keywords: Mobbing, Official Primary Schools

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
BÖLÜM 1. GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	23
Önem	23
Varsayımlar	24
Sınırlılıklar	24
Tanımlar	24
BÖLÜM 2. YÖNTEM	25
Araştırma Modeli	25
Evren ve Örneklem	25
Veriler ve Toplanması	26
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	27
BÖLÜM 3. BULGULAR	28
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	28
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	32
Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı	33

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	36
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	40
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	43
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	47
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..	52
Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları.....	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	62
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	63
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	66
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	67
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	68
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69
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.....	72
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	74

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	76
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	78
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	87
Özet	87
Yargı.....	88
Öneriler.....	91
EKLER	93

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	25
Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	28
Çizelge3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	29
Çizelge4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	29
Çizelge5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	30
Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	31
Çizelge7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	32
Çizelge 8. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Algısı	36
Çizelge 9. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	38
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı	40
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	42
Çizelge12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	43
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	46
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	47
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	50
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı. 52	
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	55
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	57
Çizelge19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyet Göre İlişkisi	58

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	60
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	62
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	63
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	66
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	68
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	71
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	73
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	74
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	76
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78

Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	29
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	29
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	30
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	31
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı.....	31
Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı.....	34
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu	35
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	35
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	36
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	57
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.....	67
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	68

Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	70
Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	71
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	72
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	73
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	75
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	76
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	79
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	86

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Çalışma yaşamı boyunca birçok çalışanı psikolojik olarak olumsuz etkileyen durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuzluklardan biride mobbing (Psikolojik şiddet) olgusudur.

Çalışma hayatındaki gizli tehlikelerden biri olan mobbing olgusu, gerek bireyler üzerinde yol açtığı olumsuz etkiler, gerekse oluşum biçimi açısından, şiddet kavramı dâhilinde değerlendirilmektedir. İnsanın var olduğu kadar eski bir olgu olan şiddet, tarihsel süreç içerisinde şekil değiştirse de, temelde şiddeti doğuran güdüler aynı kalmıştır (Güngör, 2008, s. 1).

Çalışanlar iş yerinde resmi guruplara katılarak belkide hiç sevmedikleri kişilerle çalışmak zorunda kalırlar. Bu nedenle bazı kişilerin iş yerindeki sosyal ve örgütsel yaşama uyum sağlanması kolay olmayabilir. Çünkü insan ilişkilerinin olduğu yerde zaman zaman istenmeyen durumlar yaşanabilir. Herhangi bir kişi iş arkadaşlarından birine kasıtlı olarak kötü davrandığında ve bu devam ettirdiğinde buna maruz kalanda hoş olmayan sonuçlar doğurur. İş yerinde olumsuz sonuçlar yaratır. Olumsuz davranışlara maruz kalan kişi psikolojik yönden zarar görebilir ve çalışamaz duruma gelebilir. İşte bu noktada iş yerinde mobbing karşımıza çıkar (Gökçe, 2008, s. 4).

Mobbing kavramı Latince "kararsızlık kabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinde 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, s. 7).

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 20).

Mobbing kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı olan Konrad Lorenz tarafından, 1960’larda hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003). Daha sonraları İsviçreli bilim adamları bu tür davranışları çocuklar arasında incelemiş ve bir başka terim olan “bullying” i bu tür davranışları tanımlamak için kullanmışlardır. 1980’li yıllarda Leyman mobbing davranışlarının yetişkinler arasındaki yansımaları ele almış, İsveç ve Almanya’daki işyerlerinde incelemiştir. İşyerlerinde diğer çalışanların belirli bir kişiyi hedef aldığı, daha sonra da bu kişiyi kurum dışına itmek için bir takım davranışlar sergilediklerini ortaya koymuş, bu davranışları da mobbing olarak tanımlamıştır (Güngör, 2008, s. 5-6).

Çalışma yaşamının var oluşunda bu yana yaşanan ancak açıklanmasında kaçınılan acımasız ve ahlak dışı bir iletişim örüntüsü olan mobbing olgusunun isim babasının Leyman olduğu araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir. Ancak Leymann’dan daha önce 1976’da Amerikalı kadın araştırmacı Brodsky, *The Harassed Worker* (Tacize uğrayan işçi) adlı kitabında “taciz” sözcüğünü kitabın adından da anlaşılacağı üzere, “işyerinde bir birey tarafından bir başka bireye karşı, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış” olarak tanımlamıştır (Tınaz, 2011, s. 12).

Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş yaşamında mobbinge dikkat ve ilgilinin, İskandinav ülkelerinden

sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Yüçetürk, 2005, s. 231).

İş yerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışana rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla psikolojik şiddet uygulama anlamında kullanılmaktadır. İş yerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olur. Psikolojik faktörlerin bileşimi sonucu ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen örgütsel bir sorundur (Tetik, 2010, s. 87).

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).

Mobbing üzerine yaptığı ayrıntılı araştırmalar ve yazdığı kitaplarla tanınan Tim Field, mobbing kavramını “Hedef kişilerin öz güvenlerine ve öz saygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla mobbing, “Mağdurun benliğini öldürme” ye yönelik bir çaba olarak ele alınabilir. Bu davranışın altında yatan esas neden, diğer birey karşısında üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve adeta yok sayma arzusudur (Tınaz, 2011, s. 15).

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

Türkiye’de, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noda Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gafil Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önertoy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları takip etmiştir (Tetik, 2010, s. 82).

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

Mobbing kavramı ile ilgili açıklamalara bakıldığında, kişiyi huzursuz etmek dışlamak, fiziksel şiddet uygulamak, mağdurun öz güvenini yitirmesine neden olmak ve çalışma ortamında çalışamaz duruma getirmek olarak değerlendirilmektedir.

Heinz Leymann, saldırgan veya saldırganların kurban veya kurbanlara yönelttiği 45 davranış gözlemiş olup bunları, 5 farklı kategoride sınıflandırmıştır. Her bir kategori mobbinge uğrayana karşı farklı bir saldırı tarzını ifade etmektedir. Bu beş kategori, araştırmacının iş yerinde mobbingi teşhis etmek amacıyla geliştirmiş olduğu ve Kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan Leyman Inventory Psychological Terrorism (LIPT)’ de yer almaktadır. Bu mobbing tipolojisindeki beş grup oluşturulmuştur (Tınaz, 2011, s. 54-57). Bunlar:

1. İletişime Yönelik Saldırıları
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları
3. İtibara (sosyal konuma) Saldırıları
4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları
5. Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırıları

İletişime Yönelik Saldırıları:

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir,
- Çalışma, arkadaşları kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar,

- Azarlanır veya küçümsenir
- Yaptığı işler sürekli eleştirilir,
- Özel yaşantısı sürekli eleştirilir,
- Kendini sürekli bir çatışmanın içinde bulur,
- Özel yaşamı sürekli eleştirilir,
- Telefonla sürekli rahatsız edilir,
- Sözlü tehditler alır,
- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir,
- İmlar yoluyla ilişki reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırırlarda:

- Çevresindeki insanlar onunla konuşmazlar,
- Kurbanı herhangi bir söz yönetilmez,
- 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 (sosyal konuma)Saldırırlarda:

- İnsanlar arkasından kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürülür,
- Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır,
- Bir özrü ile alay edilir,
- Gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşüyle alay edilir,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,

- Öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır,
- Çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararları sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılmanız sürekli engellenir,
- Kendini sürekli baskı altında hisseder,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsa,
- Cinsel imalara maruz kalır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılarda:

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

Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırılarda:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Evine veya iş yerine zarar verilebilir,
- Doğrudan cinsel tacizde bulunulabilir.

Mobbing, tacizde bulunan, kurban ve seyirciler arasında gelişen, çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen, kimi zaman ise kendiliğinden

gelişen bir süreçtir. Bu süreçte sergilenen davranışlar, tacizin hangi yönde geliştiğiyle ilişkili olarak farklılaşmaktadır. Ayrıca mobbing kapsamına dahil edilen davranışlar ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, tacizin aşamaları konusunda da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Yaklaşımlardaki bu farklılık ülkelerin kültürel yapılarındaki farklılıkla da yakından ilişkilidir (Güngör, 2008, s. 45).

Leymann, yukarıda yer alan bu davranışların, basit günlük çatışmalarda gerçekleşen saldırılardan farklı olarak iş yerinde psikolojik taciz olarak algılanması için süre ve sıklık değişkenlerinin şart olduğunu öne sürmektedir. Leymann'a göre bu davranışlar en az haftada bir sıklıkta olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir (Tınaz, 2011, s. 57).

Mobbing, aşağılayıcı davranışları içermektedir. Mağdur, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici bir iletişimle ve kontrollü bir gerilim stratejisiyle kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim ile mağdurun aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004, s. 16).

Mobbing belli bir süreçte aşamalarla ilerleyerek hedefi ruhsal açıdan demoralize ederek onu sağlıklı düşünemez hale getirir. Hedef, saldırganlar tarafından belli bir süreç içinde çaresiz bir duruma itilir.

Mobbing oluşumu bir süreç içinde ve sistematik bir şekilde gerçekleşir. Mobbing sürecinde görülen davranışlar tek tek ele alındığında, bazı davranışlar negatif ve kabul edilemez olarak görülebilmese rağmen, bazı davranışlar ise normal olarak değerlendirilebilir. Eğer bu davranışlar, sistemli bir şekilde ve uzun süre içinde tekrarlanırsa tehlikeli bir silaha dönüşür. Tekrarlanan bu davranışlar sonucu ise mobbing oluşumu tetiklenmiş olur (Tınaz, 2011, s. 53).

Mobbing zamanla rahatsızlık ve acı veren istismar davranışları içeren bir süreçtir. Genellikle esas faaliyetleri arttırmak ve hız kazandırmak amacı ile küçük davranışlarla başlar. Leymann'a göre mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmektedir. Bu süreçler şu şekilde ele alınmaktadır (Gürhan, 2013, s. 7-8).

1. **Aşama:** Başlangıç aşaması kritik olaylar ya da çatışmaların olduğu dönemdir

2. **Aşama:** Artık mobbing dinamikleri davranışa dönüşmüştür. Mobbing uygulayanlar, hedeflerine karşı sınırlı ve gergin davranışlarını sürdürmeye devam etmektedirler.
3. **Aşama:** Yönetim işin içine katılmıştır, fakat hedefler ilgili sıklıkla yanlış değerlendirmeler ve hükümler öne sürer. Yönetim hedefi desteklemek yerine, dışlayan ve yok sayan davranışları sürdürür ve destekler
4. **Aşama:** Bu aşamada hedef birey belalı, kavgacı ya da ruhsal/zihinsel açıdan hastalıklı olarak etiketlenir. Bu aşamada hedefe yönelik saygısızca ve negatif davranışlar artarak devam eder.
5. **Aşama:** Son aşama artık hedefi işten çıkarma aşamasıdır. Mobbing uygulayan genellikle belirlediği amaca ulaşmıştır. Mağdur iş yerinden ayrılmaya zorlanmıştır.

Davenport ve arkadaşları ise mobbing sürecini anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor ve akıl hastası olarak damgalanma, işine son verme aşamaları olarak beşe ayırmıştır. Ancak Leymann'ın ikinci aşamasında yer verdiği damgalamayı, Davenport ve arkadaşları yönetimin sürece dahil olmasından sonra dördüncü aşama olarak değerlendirir (Güngör, 2008, s. 65).

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, ve Elliott, 2003, s. 20).

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

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

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

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler. 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 ve Elliott, 2003, s. 20).

Mobbingin nedenleri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Aslında bu nedenleri ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli araştırma da bulunmamaktadır. Çünkü bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem yoktur. 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, s. 39).

Baltaş'a göre, mobbing 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).

Mobbing mağdurlarının 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 mobbinge uğramasında etkilidir. Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir (Gökçe, 2008, s. 38).

Hubber (1994)' a göre mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak iş yerlerinde dört farklı tipteki kişi, duygusal taciz kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bunlar:(Tınaz, 2011, s. 104)

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 edilebilir.

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 (Danga, 2007, s. 42-43).

Naime Gray tarafından Amerika'da yapılan mobbing araştırmasına göre mağdurlara, "kendilerine neden duygusal taciz uygulandığı?" sorusuna iş görenlerin % 58'i aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir "uşak" gibi davranılmasına itiraz ettikleri için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. % 56'sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları ve kıskanıldıkları için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. % 49'u sosyal becerileri, işyerinde sevimleri ve pozitif tutumları nedeniyle duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. % 46'sı ise, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırmak, adını söylememek gibi) ve buna karşılık verdikleri için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. % 42'si ise, duygusal taciz'i uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde duygusal taciz olduğunu belirtmişlerdir (Gürhan, 2013, s. 40)

Örgütlerde, yönetimin yapısı, yöneticilerin liderlik özellikleri ve stilleri mobbing oluşmasında etkilidir. Yönetimin yapısı ve yöneticiler işyerinde mobbing yaşanmasında önemli rol oynar. Hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde mobbing ortamının oluşumu daha yüksektir.

İşyerinde mobbing ile ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda, mobbing' in işyerlerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, iş yerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir. Bu genel nedenlerin dışında işyerinde mobbinge yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında şu faktörlerin anımsanması gerekir (Tınaz, 2011, s. 123-124):

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.
- İnsan kaynakları masraflarının 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.

Sorumlulukların belirlenmediği, görev karmaşalarının olduğu, zaman baskısı olan örgütsel sorunlara sahip yapılarda çatışmaların ortaya çıkması muhtemeldir. Örgütte çatışma arttıkça giderek tırmanır ve bu da mobbingin oluşmasına zemin hazırlar (Zapf, 1999, s. 75-85).

Bir örgütte mobbing mağdurunun yaşadıkları ruhsal veya fiziksel olarak rahatsız olması hem kendi verimliliğini hem de örgütün verimliliğini etkiler.

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 A. , 2013, s. 146-169).

Mobbingin, kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Ekonomik açıdan fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla doktorlara, tedavi amacıyla hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli kazancının yok olması söz konusudur. Sosyal açıdan incelendiğinde ise bireyin sosyal imajının zedelenmesine neden olur. Depressif tavırları nedeniyle çevresindekiler tarafından yavaş yavaş terk edilen birey, ilk zamanlarda kendini suçlayıcı bir davranış tarzı içine girer. Sürekli kendinde kusur arayıp zamanla özgüvenini kaybeder. Sonraki aşamalarda uğradığı haksızlıklara yakınan mağdur mesleki kimliğini yitirdiği gibi aile ve sosyal çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2011, s. 157-158).

Kendisi ve çevresi ile yaşadığı bu sıkıntılar yüzünden mobbing mağdurları fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başlarlar. Mağdur her alanda kendine olan

güvenini kaybeder, bunun sonuçlarını da ailesinde, arkadaşlarıyla, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başlar. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli, hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008, s. 62). Psikolojik ve fiziksel olarak kendini kötü hisseden mobbing kurbanları, geri dönüşü olmayan bir sürecin içinde öz güvenini yitirerek korkuyla yaşamaya başlar.

Çobanoğlu'na (2005) göre 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 (Tetik, 2010, s. 86).

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 mobbing'dir (Sloan, Matyok, Schmitz, ve Lester Short, 2010, s. 87-97). Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir.

Mobbingin, örgütlere psikolojik ve ekonomik zararları vardır. Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda özetlenmektedir (Tınaz, 2011, s. 164).

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 örgütlerde hem mağdur hem de örgüt zarar görmektedir.

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

Tutar'a (2004) göre mobbingle bireysel olarak başa çıkmak için seçilecek üç yol vardır (Beşoğul, 2014, s. 44-45). 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

saldırmanın 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.

Tarhan'a göre ise kişilerin kendilerine mobbing uygulanması halinde yapmaları gerekenleri şöyle sıralıyor (Gürhan, 2013, s. 88-89):

- Önce kurban rolünü kabullenmemek gerekir.
- Yönetimi, süreçten haberdar etmek önemlidir.
- Duyguları ve yaşananları içe hapsetmemek lazım. Çünkü bastırılmış duygular zarar verir.
- Önce düşünmek, veri toplamak gerekir.
- Olayın arka planını, bağlantılarını ve inceliklerini düşünmek gerekir.
- En büyük hata, karşı tarafın savaş alanına girmektir.
- Kişi sizin duygusal tepki vermenizi istiyordur.
- Siz düşünerek tepki verirseniz onu düşündürmüş olursunuz.
- Mobbing uygulayanı düşündürtecek şeyler ve yollar bulmak en iyi çözümdür.
- Bu arada özeleştiriyi yapıp kendinizi sorgulamanız sorunun sorumluluğunda kendinizi algılayabilmeniz ve bunu hissettirmenizde olumlu etki yapar.

Davenport ve diğerleri (2003), mobbinge maruz kalan kişilerin, olumsuz etkileri en aza indirebilmesi için hem kişiye hem de bireyin etrafında bulunup ona destek olabilecek aile ve arkadaşlarına bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır (Gündüz, 2014, s. 50-51).

- 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

Mobbingi ortaya çıkmadan önce önlemenin en temel yolu, işverenin yöneticisini ve personelini bu konuda bilgilendirmesidir. Bunu sağlamak için örgüt içi rehber olacak etik kuralların belirlenmesi etkili olur. Mobbing ile başa çıkmada mağdurun kesin sınırlar çizmesi, denge sağlaması, yönetimin ortamı değiştirmesi etkili olur (Gökçe, 2008, s. 71-72).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), örgüt yönetiminin mobbingi önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir (Ocak, 2008, s. 53-54).

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.

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 ve Parlak, 2010, s. 261-286).

Özellikle (2011) yılında resmi gazetede yayınlanan Türk Borçlar Kanununun 417. Maddesi, 'İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.' mobbingden açıkça söz edildiği ve gerekli tedbirlerin alınmasının kanunla zorunluluk yüklendiğinin göstergesidir.

Ancak AB üyesi ülkelerde mobbingi önleme ve mobbinge uğrayanı korumaya yönelik hukuki düzenlemeler incelendiğinde her ülkenin kendine özgü farklı yaklaşımları olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar her ülkenin mobbing olgusuna bakış açısına bağlı olduğu gibi, diğer taraftan hukuk geleneklerinden de kaynaklanabilmektedir. Ülkelerin hukuk açısından mobbing yaklaşımları genel olarak ikiye ayrılabilir; özel yasal düzenlemeleri yapmak ve mevcut yasal düzenlemeler dahilinde değerlendirmek. Bir üçüncü grup ise henüz iki yöntemden birini tercih etmemiş, yasal düzenleme arayışında olan ülkelerdir (Güngör, 2008, s. 163).

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 suç unsurlarıyla mobbing sürecinde kişinin saygınlığına, güvenilirliğine saldırılır. Aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar verilir. Sistematik ve sürekli olarak uygulanarak kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 481-499).

Kuşkusuz bireysel nitelikli yararları da koruyan hemen hemen tüm suç tiplerinin mobbing davranışlarıyla işlenebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Türk Ceza Hukuku açısından önem taşıyan mobbing davranışları için tipik olan suçlar şunlardır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 272-279).

- 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.”

Genelgeden anlaşılacağı üzere, konuya gereken hassasiyet ve duyarlılık gösterilerek yetkililer uyarılmıştır.

Mobbing çalışanlara zarar vermesinin yanında, aileleri ve çevreleri, çalıştıkları örgüt ve içinde buldukları toplumu da olumsuz etkileyen çalışma hayatı için önemli bir sorundur. Bu sorunun çözümü ve dolayısıyla daha sağlıklı bir çalışma ortamı için; devlet yönetimi, örgütler, çalışanlar ve onların çevreleri mobbing konusunda bilinçlenmeli ve mobbingi önleyici tedbirler almalıdır.

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 ve Yeşilyurt, 2014, s. 220).

Bir toplumun kalkınması, kitlelerin davranış ve yaşantılarının değiştirilmesi toplumun eğitim sistemiyle yakından ilişkilidir. İlköğretim, eğitim sistemi içindeki ilk basamaktır ve bu nedenle bütün vatandaşların ilköğretimden geçmesi toplumsal ve ekonomik kalkınmanın ilk koşulu olarak görülmektedir (Tuğluoğlu ve Tunç, 2015).

Zorunlu eğitim kademesi olan ilköğretimin amacı toplumdaki "ortak vatandaş tipi" ni yetiştirmektir. Bu açıdan bakıldığında toplumsal faydası diğer öğretim kademelerinden daha fazladır. Selçuklularda olduğu gibi Osmanlılardaki eğitimin ilk basamağı olan sıbyan mekteplerinde her ne kadar dini eğitimin yanında günlük yaşayışın gerektirdiği bilgilere yer veriliyorsa da dünyevi ihtiyaçlarını ön plana alan insan yetiştirme amacı güdülmemiştir. Cumhuriyet dönemi diğer tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da ilklerin ve yeniliklerin olduğu bir dönem olmuştur. 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde ikilik kaldırılarak devlet kontrolü sağlanmış ve bu dönemdeki okullara "ilkokul" denmiş ve süresi 5 yıl olarak benimsenmiştir. 1973 yılında kabul edilen 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu" ile 6-14 yaşları arasında çocukların öğrenim gördüğü temel eğitim okulların adı "ilköğretim okulu" ve zorunlu 5 yıl oldu. Eğitim alanında yapılan yenilikler öncelikle ilköğretim kademesindedir veya ilköğretim kademesini diğer kademelere göre daha fazla etkilemiştir. Uzun süren kesintili/kesintisiz zorunlu ilköğretim tartışmalarından sonra 1997-1998 öğretim yılından itibaren ülke genelinde sekiz yıllık kesintisiz zorunlu ilköğretime geçilmiştir (Erdem A. R., 2005).

2012 yılında yapılabana değişikle 2012-2013 eğitim üretim yılında ise 12 Yıllık Zorunlu Eğitim Sistemi (4+4+4 eğitim sistemi) Türkiye'de başlayan eğitim sistemidir. Türkiye'de zorunlu eğitimin 8 yıldan 12 yıla çıkarılmasını ve eğitim sisteminin 4+4+4 şeklinde kademelendirilmesini ngren İlkretim ve Eğitim Kanunu ile öğrencilerin öğrenim gördüğü birinci 4 yıl (1, 2, 3, 4. sınıflar) ilkokul, olarak isimlendirilmiştir.

İlkokul, ocukların okul öncesi eğitiminden sonra başlayacağı ilkretimi ifade eder. İlkokul devlet tarafından veya devlet adına açılan ve yönetilen veya denetlenen mecburi öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocukların eğitimi ve öğretimini sağlayan ilköğrenim kurumlarıdır.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından 2004-2005 eğitim-ğretim yılında Ankara'nın 4 merkez ilçesindeki ilkretim okullarında görevli 347 ğretmen ve okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda; ilkretim okullarında görev yapan erkek ğretmenler, "Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır.

Erçetin, Hamedoğlu ve elik (2008) 'İlkokullarda Duygusal Taciz' adlı çalışmalarında, erkeklerin kadınlara göre saldırılara daha fazla maruz kaldıklarını belirtmektedir.

omak ve Tunç (2012) ilkretim okullarında öğretmenlere yapılan araştırma sonuçlarına göre, genel olarak öğretmenlerin çeşitli düzeylerde mobbinge maruz kaldıklarına işaret etmektedir. Erkek ve kadın öğretmenler "kendini gösterme ve iletişim", "sosyal ilişkiler", "itibara saygı" ve "yaşam kalitesi ve mesleki durum" boyutlarında benzer düzeyde mobbinge maruz kaldıkları, kıdeme göre, öğretmenlerin "kendini gösterme ve iletişim" ve "sosyal ilişkiler" boyutlarında yaşadıkları mobbing durumları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbinge uğrama durumları, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden görece daha yüksektir. Daha düşük deneyime sahip öğretmenlerin, sosyal ilişkiler ile kendini gösterme ve iletişim konusunda daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, Yaş olarak 20- 30 yaşlardaki öğretmenlerin yaşadıkları mobbing düzeyleri, 41-50 yaşlardaki öğretmenlerden yüksek bulunmuştur.

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

Toker (2012) yaptığı araştırmada, hem özel okulda hem de resmi İlköğretim okullarında çalışan eğitimcilerin, en sık karşılaştıklarını belirttikleri mobbing davranışlar aynıdır. Bu davranışlar; sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesidir. Bu bağlamda, söz konusu eğitimcilerin sıklıkla mesleki performansları hedef alınarak mobbinge uğradıklarını düşünmektedirler. Mobbingin ortaya çıkmasında, mağdurun kişilik özelliklerini gerekçe göstermeleri ilginçtir. Öğretmenlerce, mağdurun özelliklerinin mobbinge neden olduğunun düşünülmesi iki nedene bağlanabilir. Bunlardan biri, mağdurun gerçekten çevresinde mobbingi tetikleyecek derecede olumsuz özellikler taşımasıdır. Diğeri de mağdurun bulunduğu çevreye göre, rahatsızlık verecek derecede nitelikli olmasıdır. Mobbing mağduru zaten yaşadığı süreçten dolayı sıkıntıda ve yardıma muhtaç durumdadır. Bu nedenle özellikle eğitimciler ve kamuoyunun iş yerinde mobbing konusunda bilinçlendirilmesi gereği düşünülmektedir.

Yıldırım ve Eken (2014) tarafından Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadığı en sık mobbing davranışlarını ve mobbinge maruz kalmalarını yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, okul türü, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre tespit etmeye çalışılmıştır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kilis il merkezindeki ilkokul ve ortaokul okullarında görev yapan 377 sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen verilere göre öğretmenlerin en sık maruz kaldıkları mobbing davranışları

sırasıyla “Öğretmenin fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması”, “Birinin öğretmenin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması” ve “Öğretmen hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması” olarak tespit edilmiştir. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mobbinge daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır.

Amaç

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

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

boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?

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

Önem

Eğitimin en önemli unsurlarından olan öğretmenler, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halindedirler. Gelecek nesilleri yetiştirecek öğretmenlerin mobbinge maruz kalmalarından dolayı öğrencilerin ve öğretmenlerin dolayısıyla toplumun daha büyük zararlar göreceği düşünülmektedir. Bu araştırma ile toplanan verilerin, özellikle:

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

Varsayımlar

Bu araştırmada:

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

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi İlkokullarda 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 (TDK,2015)

BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

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

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2011, s. 77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 404 Resmi İlkokulda görev yapan 10644 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 371 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Çizelge1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	823	31
Beykoz	563	20

Çekmeköy	502	18
Kadıköy	809	29
Kartal	958	34
Maltepe	913	32
Pendik	1583	54
Sancaktepe	755	26
Sultanbeyli	695	24
Ümraniye	1038	36
Üsküdar	1303	46
Tuzla	611	21
Toplam	10644	371

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 10644 öğretmenden; Ataşehir’de 31 öğretmen, Beykoz’da 20 öğretmen, Çekmeköy’de 18 öğretmen, Kadıköy’de 29 öğretmen, Kartal’da 34 öğretmen, Maltepe’de 32 öğretmen, Pendik’te 54 öğretmen, Sancaktepe’de 26 öğretmen, Sultanbeyli’de 24 öğretmen, Ümraniye’de 36 öğretmen, Üsküdar’da 46 öğretmen, Tuzla’da 15 öğretmen, olmak üzere toplam 371 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada öğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için “Kişisel Bilgi Formu”, mobbing algılarını tespit etmek için ise “Mobbing Algı Ölçeği” uygulanmıştır.

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

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

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

Ekte bulunun Mobbing Algı Ölçeğindeki kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda 1.2.3 ve 4. maddeler, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunda 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeler, itibarına saldırıda bulunma boyutunda 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29. maddeler, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunda 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 ve 14. maddeler ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda 30, 31, 32 ve 33. maddeler yer almaktadır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler (kendini gösterme ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutlarıyla) frekans dağılımı ve yüzdeler şeklinde özetlendikten sonra karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde tekli ve ilişkisel çözümlenmeler yapılmıştır.

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

BÖLÜM 3. BULGULAR

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.

Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	159	42,9
Kadın	212	57,1
Toplam	371	100,0

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 371 öğretmen katılmış, bunların % 42,9’u (159) erkek, % 57,1’i (212) kadın’dır.



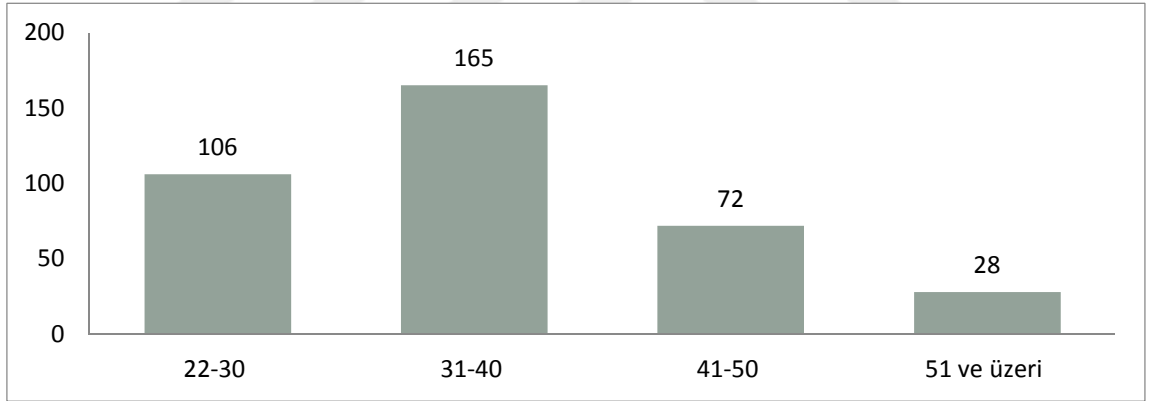
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

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

Çizelge3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	106	28,6
31-40	165	44,5
41-50	72	19,4
51 ve üzeri	28	7,5
Toplam	371	100,0

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 28,6’sı (106) 22-30 yaş aralığında, % 44,5’i (165) 31-40 yaş aralığında, % 19,4’ü (72) 41-50 yaş aralığında, % 7,5’i (28) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

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

Çizelge4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	256	69,0
Bekâr	115	31,0
Toplam	371	100,0

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 69,0'u (256) evli, % 31,0'sı (115) bekarıdır.



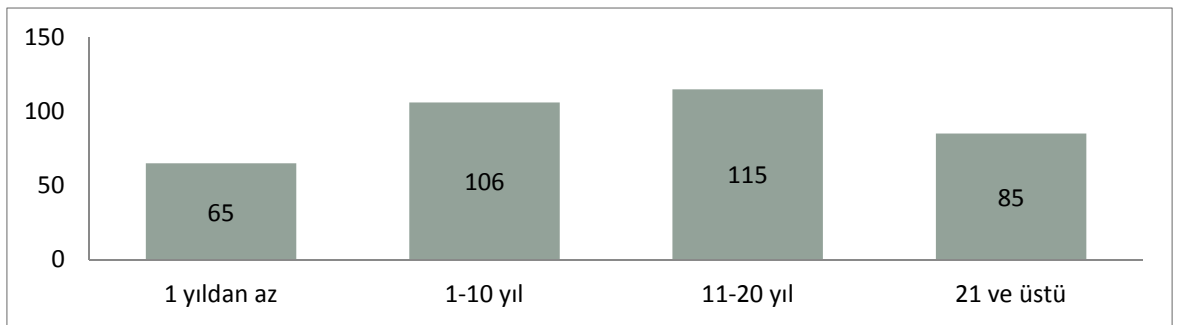
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

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

Çizelge5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	65	17,5
1-10 yıl	106	28,6
11-20 yıl	115	31,0
21 ve üstü	85	22,9
Toplam	371	100,0

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 17,5'i (65) 1 yıldan az, % 28,6'sı (106) 1-10 yıl, % 31,0'i (115) 11-20 yıl, % 22,9'u (85) 21 yıl ve üzeri hizmet süresi bulunmaktadır.



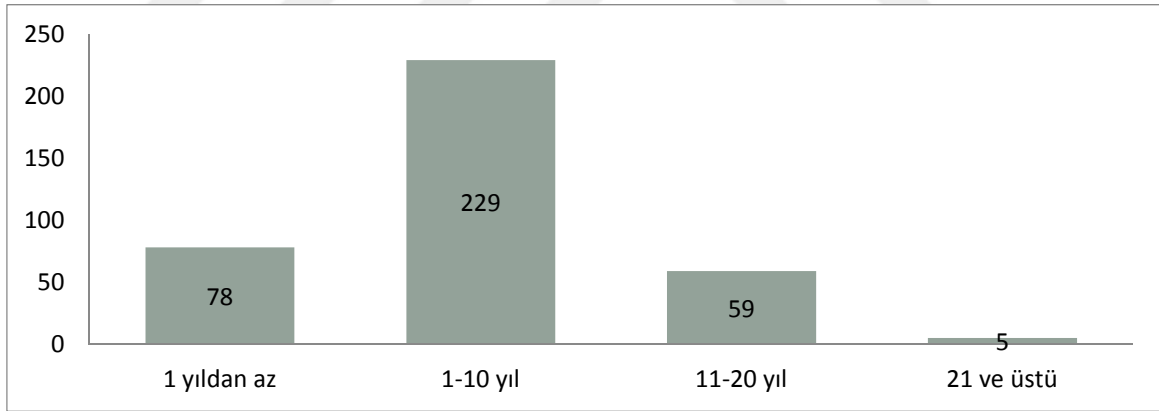
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

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

Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	f	%
1 yıldan az	78	21,0
1-10 yıl	229	61,7
11-20 yıl	59	15,9
21 ve üstü	5	1,3
Toplam	371	100,0

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 21,0’i (78) 1yıldan az, % 61,7’si (229) 1-10 yıl, % 15,9’u (59) 11-20 yıl, % 1,3’ ü (5) 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

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

Çizelge7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Toplam n	Bütündeki Oran %
	f	%	f	%		
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	164	44	207	56	371	10,17
2 Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum Yanlış ya da eksik	56	15	315	85	371	3,47
3 bilgilendiriliyorum Yaptığım öneriler tartışılmadan	62	17	309	83	371	3,84
4 reddediliyor İşimle ilgili kararlar alırken bana	61	16	310	84	371	3,78
5 danışılmıyor	131	35	240	65	371	8,12
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum Sorumluluğumda olan görevler	55	15	316	85	371	3,41
7 elimden alınıyor Yapabileceğimin çok üzerinde	45	12	326	88	371	2,79
8 işler veriliyor Mesleki niteliklerimin altında işler	59	16	312	84	371	3,66
9 veriliyor Çalışma saatleri dışında dahi	53	14	318	86	371	3,29
10 kontrol ediliyorum Onayım alınmadan özel	51	14	320	86	371	3,16
11 yazışmalarım kontrol ediliyor Terfi zamanım geldiği halde	19	5	352	95	371	1,18
12 geciktiriliyor/verilmiyor	27	7	344	93	371	1,67
13 Çalışma mekânım değiştiriliyor Hak etmediğim bir departmana	45	12	326	88	371	2,79
14 gönderildim Çalışma arkadaşlarım benimle	32	9	339	91	371	1,98
15 konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	44	12	327	88	371	2,73
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	10	3	361	97	371	0,62
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor İş yerindeki sosyal aktivite ve	50	13	321	87	371	3,1
18 eğlencelerden haberdar edilmiyorum	105	28	266	72	371	6,51
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	44	12	327	88	371	2,73
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	28	8	343	92	371	1,74

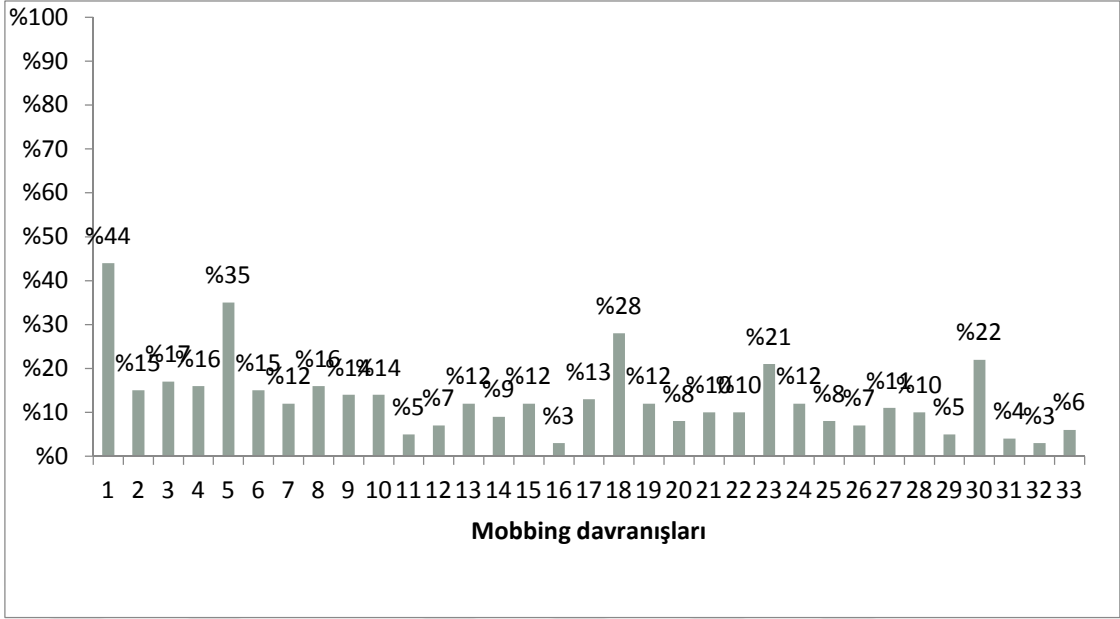
21	Sık sık azarlanıyorum Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü	38	10	333	90	371	2,36
22	niyetli imalar yapıyor	36	10	335	90	371	2,23
23	Arkamdan konuşuluyor Yalan söylemek / yanlış bilgi	78	21	293	79	371	4,84
24	vermekle suçlanıyorum Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde	43	12	328	88	371	2,67
25	aşağılanıyorum Özel hayatımla / fiziksel	28	8	343	92	371	1,74
26	görünüşümle dalga geçiliyor Yaptığım işler acımasızca	26	7	345	93	371	1,61
27	eleştiriliyor	40	11	331	89	371	2,48
28	Kararımla şüpheyle yaklaşıyor Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler	37	10	334	90	371	2,29
29	sarf ediliyor Hastalık veya mazeret izni	18	5	353	95	371	1,12
30	kullanmam kısıtlanıyor Sağlığıma zarar verecek işler	80	22	291	78	371	4,96
31	yapmaya zorlanıyorum	15	4	356	96	371	0,93
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum Çalışma ortamıma fiziksel zararlar	12	3	359	97	371	0,74
33	veriliyor	21	6	350	94	371	1,3
Toplam		1613		10630			100

Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında % 44 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, % 35 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor”, % 28 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, % 22 ile “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” ve % 22 ile “Arkamdan konuşuluyor” davranışı gelmektedir.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise % 0,62 ile “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum”, % 0,74 ile “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum”, % 0,93 ile “Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum”, % 1,12 ile “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor, % 1,18 ile “Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor” davranışı gelmektedir.

Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı

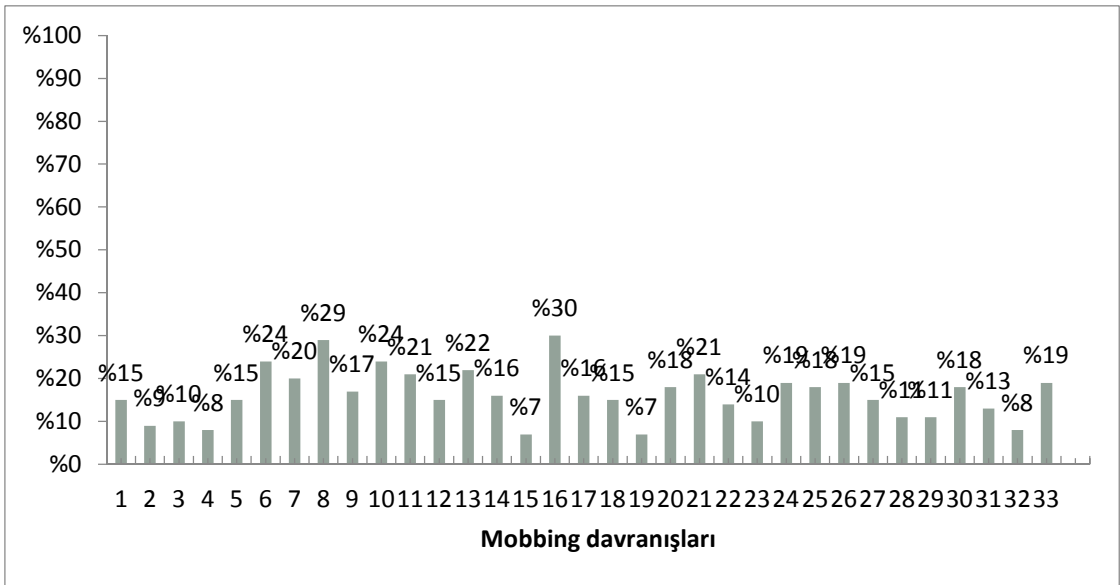
Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.



Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin % 40'ı “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, % 35'i “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor”, , % 28'i, “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” % 22'si, “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” % 21'i, “Arkamdan konuşuluyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

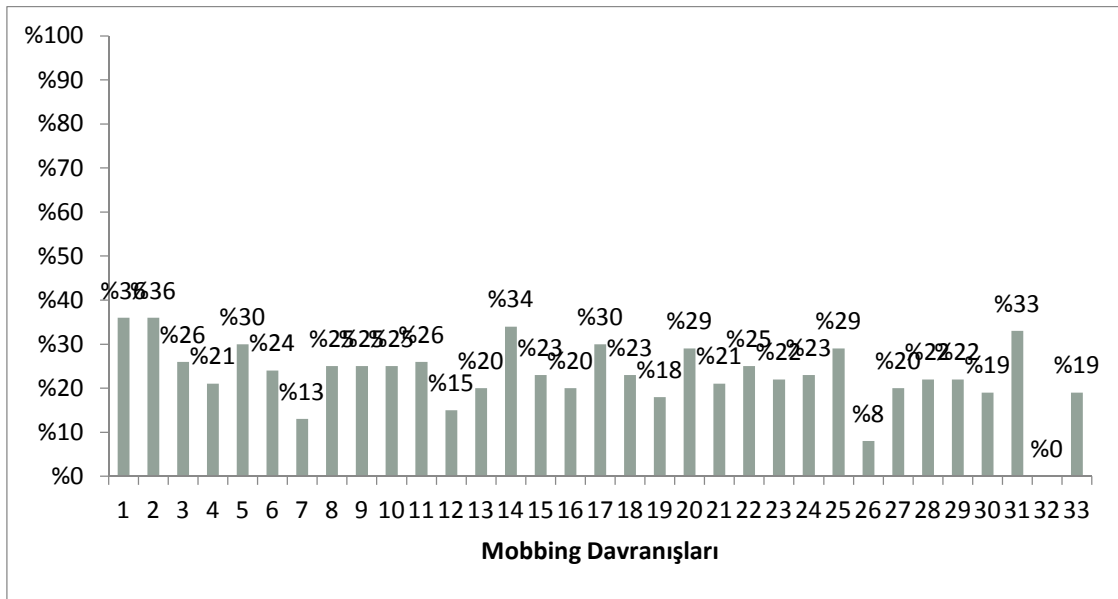
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin % 30'u "Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum", % 29'u "Yapabileceğimin üzerinde işler veriliyor", % 24'ü "Birim içi toplantılara alınmıyorum", % 24'ü "Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum", % 22'si "Çalışma mekanım değiştiriliyor" davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

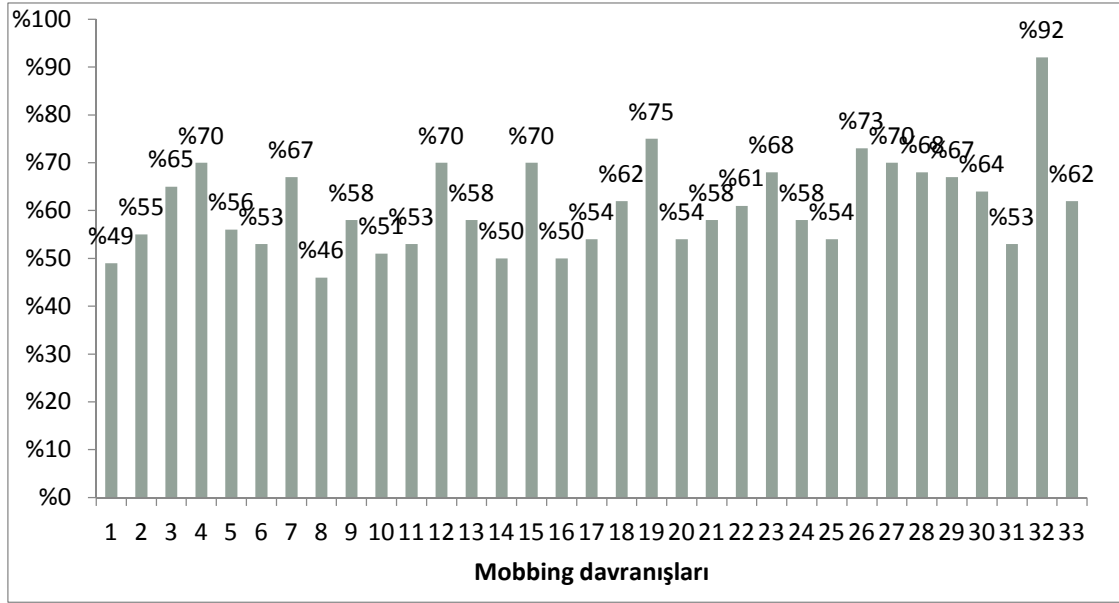
Grafik 8'de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin% 36'sı "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", % 36'sı "Sözlü yazılı cevap alamıyorum", % 34'ü "Hak etmediğim bir departmana gönderildim", % 33'ü "Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum", % 30'u "Ben yokmuşum gibi davranılıyor" % 30'u "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor" davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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



Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 9'a göre öğretmenlerin % 92'si "Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum", % 75'i "İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum", % 73'ü "Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor" 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								
	Kadın			Erkek			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	212	98	46	159	66	42	371	164	44
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	212	29	14	159	27	17	371	56	15
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	212	41	19	159	21	13	371	62	17
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	212	41	19	159	20	13	371	61	16
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	212	87	41	159	44	28	371	131	35
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	212	28	13	159	27	17	371	55	15
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	212	20	9	159	25	16	371	45	12
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler	212	38	18	159	21	13	371	59	16

	veriliyor									
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	212	36	17	159	17	11	371	53	14
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	212	28	13	159	23	14	371	51	14
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	212	8	4	159	11	7	371	19	5
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	212	20	9	159	7	4	371	27	7
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	212	29	14	159	16	10	371	45	12
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	212	17	8	159	15	9	371	32	9
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	212	21	10	159	23	14	371	44	12
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	212	9	4	159	1	1	371	10	3
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	212	32	15	159	18	11	371	50	13
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	212	66	31	159	39	25	371	105	28
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	212	33	16	159	11	7	371	44	12
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	212	14	7	159	14	9	371	28	8
21	Sık sık azarlanıyorum	212	25	12	159	13	8	371	38	10
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	212	21	10	159	15	9	371	36	10
23	Arkamdan konuşuluyor	212	54	25	159	24	15	371	78	21
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	212	27	13	159	16	10	371	43	12
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	212	16	8	159	12	8	371	28	8
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	212	16	8	159	10	6	371	26	7
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	212	29	14	159	11	7	371	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	212	23	11	159	14	9	371	37	10
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	212	11	5	159	7	4	371	18	5
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	212	54	25	159	26	16	371	80	22
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	212	12	6	159	3	2	371	15	4
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	212	8	4	159	4	3	371	12	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	212	14	7	159	7	4	371	21	6
	Toplam		1005		608				1613	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok % 46 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 41 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor"

davranışına, % 31 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, % 25 ile “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, % 25 ile “Arkamdan konuşuluyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok % 42 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 28 ile “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, % 25 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, % 17 ile “Sözlü yazılı cevap alamıyorum” davranışına, % 17 ile “Birim içi toplantılara alınmıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin “Kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda yoğunlaşmıştır.

Kadın öğretmenlerin mobbing davranışlarına yoğunluk olarak erkeklerden daha çok maruz kalmaktadırlar. Bunun nedeni daha güçsüz ve hoşgörülü olarak görülmelerinden dolayı, yöneticilerin istediğini daha kolay yaptırabilme ve söyleyebilme düşüncesi geliştiği için veya erkeğin kadına göre kendini daha üstün konumlandırmasıyla açıklanabilir.

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 Çözümü

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	24	15	59	36	81	49	164	0,635	2	0,272
Kadın	11	11	35	36	52	53	98			
Erkek	13	20	24	36	29	44	66			
2 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	19	15	39	30	73	56	131	2,366	2	0,694
Kadın	12	14	28	32	47	54	87			
Erkek	7	16	11	25	26	59	44			
3 İş yerindeki sosyal aktivite ve	16	15	24	23	65	62	105	2,195	2	0,666

eğlencelerden haberdar edilmiyorum										
	Kadın	9	14	14	21	43	65	66		
	Erkek	7	18	10	26	22	56	39		
4	Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	14	18	15	19	51	64	80	0,655	2 0,279
	Kadın	7	13	10	19	37	69	54		
	Erkek	7	27	5	19	14	54	26		
5	Arkamdan konuşuluyor	8	10	17	22	53	68	78	0,445	2 0,200
	Kadın	4	7	10	19	40	74	54		
	Erkek	4	17	7	29	13	54	24		
	Toplam	81	154	323						

Çizelge 9’da, mobbinge en çok “ayda bir”, daha sonra “haftada bir” ve “her gün” sıklığında maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin tüm davranışlara hedef olma sıklığının cinsiyete göre değişmediği tespit edilmiştir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına kadın öğretmenler her gün % 11, her hafta % 36, her ay % 53; erkek öğretmenler her gün % 20, her hafta % 36, her ay % 44 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler her gün % 14, her hafta % 32, her ay % 54; erkek öğretmenler her gün % 16, her hafta % 25, her ay % 59 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına kadın öğretmenler her gün % 14, her hafta % 21, her ay % 65; erkek öğretmenler her gün % 18, her hafta % 26, her ay % 56 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına kadın öğretmenler her gün % 13, her hafta % 19, her ay % 64; erkek öğretmenler her gün % 27, her hafta % 19, her ay % 54 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına kadın öğretmenler her gün % 7, her hafta % 19, her ay % 74; erkek öğretmenler her gün % 17, her hafta % 29, her ay % 54 sıklığında 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	256	109	43	115	55	48	371	164	44
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	256	39	15	115	17	15	371	56	15
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	256	45	18	115	17	15	371	62	17
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	256	43	17	115	18	16	371	61	16
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	256	92	36	115	39	34	371	131	35
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	256	39	15	115	16	14	371	55	15
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	256	28	11	115	17	15	371	45	12
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	256	43	17	115	16	14	371	59	16
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	256	37	14	115	16	14	371	53	14
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	256	32	13	115	19	17	371	51	14
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	256	11	4	115	8	7	371	19	5
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	256	21	8	115	6	5	371	27	7
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	256	33	13	115	12	10	371	45	12
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	256	21	8	115	11	10	371	32	9
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	256	28	11	115	16	14	371	44	12
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	256	9	4	115	1	1	371	10	3
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	256	34	13	115	16	14	371	50	13
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	256	69	27	115	36	31	371	105	28
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	256	33	13	115	11	10	371	44	12
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	256	16	6	115	12	10	371	28	8
21 Sık sık azarlanıyorum	256	24	9	115	14	12	371	38	10
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	256	21	8	115	15	13	371	36	10
23 Arkamdan konuşuluyor	256	54	21	115	24	21	371	78	21
24 Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	256	27	11	115	16	14	371	43	12

25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	256	16	6	115	12	10	371	28	8
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	256	17	7	115	9	8	371	26	7
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	256	23	9	115	17	15	371	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	256	24	9	115	13	11	371	37	10
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	256	10	4	115	8	7	371	18	5
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	256	46	18	115	34	30	371	80	22
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	256	12	5	115	3	3	371	15	4
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	256	9	4	115	3	3	371	12	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	256	13	5	115	8	7	371	21	6
Toplam			1078		535			1613		

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok % 43 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 36 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, % 27 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 21 ile "Arkamdan konuşuluyor" davranışına, % 18 ile "Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok en çok % 48 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 34 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, % 31 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 30 ile "Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, % 21 ile "Arkamdan konuşuluyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bekar öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre yoğunluk olarak mobbing davranışlarına daha çok maruz kalmaktadırlar. Evli öğretmenlerin hem iş hem de ailevi sorumluluklarından dolayı, görevlerini yerine getirmede bekar öğretmenlere göre daha isteksiz oldukları düşünüldüğünde, mobbinge uğrama yoğunluğu daha fazla 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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	24	15	59	36	81	49	164			
1 Evli	15	14	41	38	53	49	109	3,202	2	0,798
Bekar	9	16	18	33	28	51	55			
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	19	15	39	30	73	56	131			
2 Evli	11	12	24	26	57	62	92	0,176	2	0,840
Bekar	8	21	15	38	16	41	39			
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	15	24	23	65	62	105			
3 Evli	9	13	12	17	48	70	69	0,156	2	0,075
Bekar	7	19	12	33	17	47	36			
Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	14	18	15	19	51	64	80			
4 Evli	7	15	4	9	35	76	46	0,025	2	0,013
Bekar	7	21	11	32	16	47	34			
Arkamdan konuşuluyor	8	10	17	22	53	68	78			
5 Evli	5	9	10	19	39	72	54	2,979	2	0,226
Bekar	3	13	7	29	14	58	24			
Toplam	81		154		323					

Çizelge 11’de, mobbinge en çok “ayda bir”, daha sonra “haftada bir” ve “her gün” sıklığında maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenler tarafından maruz kalınan “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışının algı sıklığı medeni duruma göre farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına evli öğretmenler her gün % 14, her hafta % 38, her ay % 49; bekar öğretmenler her gün % 16, her hafta % 33, her ay % 51 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına evli öğretmenler her gün % 12, her hafta % 26, her ay % 62; bekar öğretmenler her gün % 21, her hafta % 38, her ay % 41 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına evli öğretmenler her gün % 13, her hafta % 17, her ay % 70; bekar öğretmenler her gün % 19, her hafta % 33, her ay % 47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına evli öğretmenler her gün % 15, her hafta % 9, her ay % 76; bekar öğretmenler her gün % 21, her hafta % 32, her ay % 47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışta medeni duruma göre farklılaşma tespit edilmiştir ($\chi^2= 0,250$; sd:2; p: 0,013).

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına evli öğretmenler her gün % 9, her hafta % 19, her ay % 72; bekar öğretmenler her gün % 13, her hafta % 29, her ay % 58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

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

Çizelge12. 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	106	41	39	165	85	52	72	28	39	28	10	36	371	164	44
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	106	9	8	165	28	17	72	14	19	28	5	18	371	56	15
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	106	12	11	165	34	21	72	11	15	28	5	18	371	62	17
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	106	15	14	165	35	21	72	7	10	28	4	14	371	61	16
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	106	33	31	165	67	41	72	23	32	28	8	29	371	131	35
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	106	12	11	165	28	17	72	10	14	28	5	18	371	55	15
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	106	8	8	165	23	14	72	13	18	28	1	4	371	45	12
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	106	12	11	165	29	18	72	15	21	28	3	11	371	59	16
9 Mesleki niteliklerimin altında işler	106	15	14	165	28	17	72	9	13	28	1	4	371	53	14

	veriliyor															
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	106	15	14	165	24	15	72	10	14	28	2	7	371	51	14
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	106	7	7	165	10	6	72	2	3	28	0	0	371	19	5
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	106	10	9	165	13	8	72	4	6	28	0	0	371	27	7
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	106	12	11	165	20	12	72	12	17	28	1	4	371	45	12
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	106	11	10	165	15	9	72	5	7	28	1	4	371	32	9
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	106	19	18	165	16	10	72	6	8	28	3	11	371	44	12
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	106	5	5	165	4	2	72	1	1	28	0	0	371	10	3
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	106	21	20	165	20	12	72	7	10	28	2	7	371	50	13
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	106	35	33	165	48	29	72	16	22	28	6	21	371	105	28
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	106	9	8	165	29	18	72	6	8	28	0	0	371	44	12
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	106	11	10	165	11	7	72	6	8	28	0	0	371	28	8
21	Sık sık azarlanıyorum	106	13	12	165	15	9	72	10	14	28	0	0	371	38	10
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	106	13	12	165	17	10	72	5	7	28	1	4	371	36	10
23	Arkamdan konuşuluyor	106	25	24	165	40	24	72	10	14	28	3	11	371	78	21
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	106	18	17	165	13	8	72	10	14	28	2	7	371	43	12
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	106	9	8	165	17	10	72	2	3	28	0	0	371	28	8
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	106	12	11	165	11	7	72	3	4	28	0	0	371	26	7
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	106	12	11	165	19	12	72	8	11	28	1	4	371	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	106	13	12	165	16	10	72	7	10	28	1	4	371	37	10
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	106	5	5	165	10	6	72	3	4	28	0	0	371	18	5
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	106	28	26	165	37	22	72	9	13	28	6	21	371	80	22
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	106	2	2	165	8	5	72	4	6	28	1	4	371	15	4
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	106	1	1	165	7	4	72	4	6	28	0	0	371	12	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	106	7	7	165	12	7	72	2	3	28	0	0	371	21	6
	Toplam		470			789		282		72				1613		

Çizelge 12'ye göre 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 39 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 33 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 31 ile "İşimle ilgili kararlar

alınırken bana danışılmıyor” davranışına, % 26 ile Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” % 24 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 % 52 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, % 41 ile “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, % 29 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” % 24 ile “Arkamdan konuşuluyor” % 22 ile “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 39 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 32 ile “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, % 22 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, % 21 ile “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor” davranışına, % 19 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin “kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda yoğunlaşmıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok % 36 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 29 ile “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, % 21 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, % 21 ile “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor”, % 18 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin “Kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda yoğunlaşmıştır.

31-40 yaş arasında olan öğretmenler yoğunsal olarak daha çok mobbing davranışına maruz kalmaktadırlar. 31-40 yaş arasındaki öğretmenler verimli ve performansı en yüksek yaş sınıfını temsil ettikleri düşünüldüğünde, yöneticiler tarafından rakip olarak algılanabilir ve mobbinge daha çok maruz kalabilirler.

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

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	24	15	59	36	81	49	164	2,054	6	0,085
22 – 30	4	10	12	29	25	61	41			
31 – 40	12	14	36	42	37	44	85			
41-50	6	21	11	39	11	39	28			
50 ve üzeri	2	20	0	0	8	80	10			
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	19	15	39	30	73	56	131	7,565	6	0,728
22 – 30	5	15	11	33	17	52	33			
31 – 40	12	18	20	30	35	52	67			
41-50	1	4	6	26	16	70	23			
50 ve üzeri	1	13	2	25	5	63	8			
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	15	24	23	65	62	105	7,383	6	0,713
22 – 30	5	14	8	23	22	63	35			
31 – 40	8	17	9	19	31	65	48			
41-50	3	19	4	25	9	56	16			
50 ve üzeri	0	0	3	50	3	50	6			
Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	14	18	15	19	51	64	80	5,815	6	0,556
22 - 30	3	11	7	25	18	64	28			
31 - 40	9	24	4	11	24	65	37			
41-50	1	11	3	33	5	56	9			
50 ve üzeri	1	17	1	17	4	67	6			
Arkamdan konuşuluyor	8	10	17	22	53	68	78	6,117	6	0,590
22 - 30	3	12	5	20	17	68	25			
31 - 40	2	5	10	25	28	70	40			
41-50	2	20	2	20	6	60	10			
50 ve üzeri	1	33	0	0	2	67	3			
Toplam	73		154		323					

Çizelge 13’de belirtilen tüm davranışlara hedef olma sıklığının yaşa göre değişmediği tespit edilmiştir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler % 61 ayda bir, % 29 haftada bir, % 10 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler % 44 ayda bir, % 32 haftada bir, % 14 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler % 39 ayda bir, % 39 haftada bir, % 21 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler % 63 ayda bir, % 25 haftada bir, % 13 her gün,

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler % 52 ayda bir, % 33 haftada bir, % 15 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler % 52 ayda bir, % 30 haftada bir, % 18 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler % 70 ayda bir, % 25 haftada bir, % 4 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler % 63 ayda bir, % 25 haftada bir, % 13 her gün,

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler % 63 ayda bir, % 23 haftada bir, % 14 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler % 65 ayda bir, % 19 haftada bir, % 17 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler % 56 ayda bir, % 25 haftada bir, % 19 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler % 50 ayda bir, % 50 haftada bir,

“Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler % 64 ayda bir, % 25 haftada bir, % 14 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler % 65 ayda bir, % 11 haftada bir, % 24 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler % 56 ayda bir, % 33 haftada bir, % 11 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler % 67 ayda bir, % 17 haftada bir, % 17 her gün,

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler % 68 ayda bir, % 20 haftada bir, % 12 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler % 70 ayda bir, % 25 haftada bir, % 5 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler % 60 ayda bir, % 20 haftada bir, % 20 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler % 67 ayda bir, % 0 haftada bir, % 33 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

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

	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	N	f	%	n	f	%	n	f	%
	1	65	23	35	106	46	43	115	58	50	85	37	44	371	164
2	65	6	9	106	12	11	115	19	17	85	19	22	371	56	15
3	65	5	8	106	15	14	115	26	23	85	16	19	371	62	17
4	65	9	14	106	9	8	115	28	24	85	15	18	371	61	16
5	65	25	38	106	26	25	115	51	44	85	29	34	371	131	35
6	65	9	14	106	13	12	115	22	19	85	11	13	371	55	15
7	65	3	5	106	15	14	115	17	15	85	10	12	371	45	12
8	65	11	17	106	14	13	115	18	16	85	16	19	371	59	16
9	65	12	18	106	10	9	115	20	17	85	11	13	371	53	14
10	65	9	14	106	14	13	115	22	19	85	6	7	371	51	14
11	65	5	8	106	7	7	115	5	4	85	2	2	371	19	5
12	65	6	9	106	8	8	115	9	8	85	4	5	371	27	7
13	65	9	14	106	13	12	115	16	14	85	7	8	371	45	12
14	65	8	12	106	11	10	115	10	9	85	3	4	371	32	9
15	65	13	20	106	12	11	115	14	12	85	5	6	371	44	12
16	65	4	6	106	3	3	115	2	2	85	1	1	371	10	3
17	65	11	17	106	18	17	115	16	14	85	5	6	371	50	13
18	65	22	34	106	29	27	115	37	32	85	17	20	371	105	28
19	65	6	9	106	9	8	115	20	17	85	9	11	371	44	12
20	65	10	15	106	5	5	115	10	9	85	3	4	371	28	8
21	65	10	15	106	10	9	115	13	11	85	5	6	371	38	10
22	65	9	14	106	8	8	115	15	13	85	4	5	371	36	10
23	65	18	28	106	21	20	115	25	22	85	14	16	371	78	21
24	65	12	18	106	11	10	115	15	13	85	5	6	371	43	12
25	65	6	9	106	10	9	115	12	10	85	0	0	371	28	8
26	65	9	14	106	6	6	115	9	8	85	2	2	371	26	7
27	65	4	6	106	14	13	115	16	14	85	6	7	371	40	11
28	65	6	9	106	10	9	115	14	12	85	7	8	371	37	10
29	65	2	3	106	3	3	115	9	8	85	4	5	371	18	5

ediliyor																
30 Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	65	20	31	106	23	22	115	22	19	85	15	18	371	80	22	
31 Sağlığım zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	65	2	3	106	2	2	115	5	4	85	6	7	371	15	4	
32 Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	65	1	2	106	3	3	115	3	3	85	5	6	371	12	3	
33 Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	65	5	8	106	5	5	115	8	7	85	3	4	371	21	6	
Toplam				310			415			586			302		1613	

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok % 38 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", % 35 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 34 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 31 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, % 28 ile "Arkamdan konuşuluyor" 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 % 43 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 27 "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 25 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, % 22 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, % 20 ile "Arkamdan konuşuluyor" 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 % 50 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 44 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, % 32 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 24 ile "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor" davranışına, % 23 ile "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin "kendini gösterme ve iletişimi engelleme" boyutunda yoğunlaşmıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok % 44 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 34 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, % 22 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına, % 20 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, % 19 ile “Yanlış ve eksik bilgilendiriliyorum” 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 süresi 11-20 yıl olan öğretmenler diğer hizmet sürelerine göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar. Yani tecrübeli öğretmenler daha fazla mobbinge uğramaktadır. Mesleki gerekliliklere ve teknolojik yeniliklere hizmet süresi az olan genç öğretmenler daha çabuk ayak uydurdukları, okulda daha aktif çalıştıkları düşünüldüğünde, hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin daha stabilize olmaları ve daha fazla iş istememelerinden mobbinge daha çok maruz kaldıkları söylenebilir.

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	%				
	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	24	15	59	36	81	49	164			
	1 yıldan az	3	14	6	29	12	57	21			
1	1-10 yıl	9	20	15	33	22	48	46	4,175	6 0,344	
	11-20 yıl	6	10	27	47	25	43	58			
	21 ve üstü	6	16	9	24	22	59	37			
	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	19	15	39	30	73	56	131			
	1 yıldan az	5	20	6	24	14	56	25			
2	1-10 yıl	6	23	9	35	11	42	26	5,514	6 0,520	
	11-20 yıl	6	12	16	31	29	57	51			
	21 ve üstü	2	7	8	28	19	66	29			
	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	15	24	23	65	62	105	8,186	6 0,775	

	1 yıldan az	5	23	6	27	11	50	22			
	1-10 yıl	5	17	6	21	18	62	29			
	11-20 yıl	4	11	7	19	26	70	37			
	21 ve üstü	2	12	5	29	10	59	17			
	Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	14	18	15	19	51	64	80			
4	1 yıldan az	2	10	3	15	15	75	20	5,431	6	0,510
	1-10 yıl	5	22	7	30	11	48	23			
	11-20 yıl	5	23	3	14	14	64	22			
	21 ve üstü	2	13	2	13	11	73	15			
	Arkamdan konuşuluyor	8	10	17	22	53	68	78			
5	1 yıldan az	1	6	3	17	14	78	18	5,250	6	0,488
	1-10 yıl	4	19	3	14	14	67	21			
	11-20 yıl	1	4	8	32	16	64	25			
	21 ve üstü	2	14	3	21	9	64	14			
	Toplam	73		154		323					

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 57 ayda bir, % 29 haftada bir, % 14 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 48 ayda bir, % 33 haftada bir, % 20 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 43 ayda bir, % 47 haftada bir, % 10 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 59 ayda bir, % 24 haftada bir, % 16 her gün,

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 56 ayda bir, % 24 haftada bir, % 20 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 42 ayda bir, % 35 haftada bir, % 23 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 57 ayda bir, % 31 haftada bir, % 12 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 66 ayda bir, % 28 haftada bir, % 7 her gün,

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 50 ayda bir, % 27 haftada bir, % 23 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 62 ayda bir, % 21 haftada bir, % 17 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 70 ayda bir, % 19 haftada bir, % 11 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 59 ayda bir, % 29 haftada bir, % 12 her gün,

“Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 75 ayda bir, % 15 haftada bir, % 10 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 48 ayda bir, % 30 haftada bir, % 22 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 64 ayda bir, % 14 haftada bir, % 23 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 73 ayda bir, % 13 haftada bir, % 13 her gün,

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 78 ayda bir, % 17 haftada bir, % 6 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 67 ayda bir, % 14 haftada bir, % 19 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 64 ayda bir, % 32 haftada bir, % 4 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 64 ayda bir, % 21 haftada bir, % 14 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi														
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	78	21	27	229	113	49	59	28	47	5	2	40	371	164	44
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	78	7	9	229	31	14	59	15	25	5	3	60	371	56	15
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	78	13	17	229	40	17	59	8	14	5	1	20	371	62	17
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	78	9	12	229	38	17	59	13	22	5	1	20	371	61	16
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	78	25	32	229	84	37	59	20	34	5	2	40	371	131	35
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	78	14	18	229	29	13	59	11	19	5	1	20	371	55	15
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	78	6	8	229	29	13	59	10	17	5	0	0	371	45	12
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	78	12	15	229	38	17	59	8	14	5	1	20	371	59	16
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	78	9	12	229	37	16	59	7	12	5	0	0	371	53	14
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	78	5	6	229	35	15	59	11	19	5	0	0	371	51	14
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	78	5	6	229	12	5	59	2	3	5	0	0	371	19	5

12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	78	5	6	229	20	9	59	2	3	5	0	0	371	27	7	
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	78	9	12	229	30	13	59	5	8	5	1	20	371	45	12	
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	78	9	12	229	20	9	59	3	5	5	0	0	371	32	9	
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	78	10	13	229	29	13	59	3	5	5	2	40	371	44	12	
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	78	4	5	229	5	2	59	1	2	5	0	0	371	10	3	
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	78	11	14	229	34	15	59	4	7	5	1	20	371	50	13	
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	78	21	27	229	66	29	59	17	29	5	1	20	371	105	28	
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	78	9	12	229	26	11	59	9	15	5	0	0	371	44	12	
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	78	8	10	229	14	6	59	6	10	5	0	0	371	28	8	
21	Sık sık azarlanıyorum	78	9	12	229	22	10	59	7	12	5	0	0	371	38	10	
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	78	5	6	229	23	10	59	7	12	5	1	20	371	36	10	
23	Arkamdan konuşuluyor	78	12	15	229	51	22	59	14	24	5	1	20	371	78	21	
24	Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	78	12	15	229	25	11	59	5	8	5	1	20	371	43	12	
25	Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	78	5	6	229	19	8	59	4	7	5	0	0	371	28	8	
26	Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	78	7	9	229	13	6	59	6	10	5	0	0	371	26	7	
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	78	4	5	229	26	11	59	9	15	5	1	20	371	40	11	
28	Kararımla şüpheyle yaklaşıyor	78	8	10	229	22	10	59	7	12	5	0	0	371	37	10	
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	78	4	5	229	7	3	59	7	12	5	0	0	371	18	5	
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	78	18	23	229	45	20	59	17	29	5	0	0	371	80	22	
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	78	5	6	229	5	2	59	4	7	5	1	20	371	15	4	
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	78	3	4	229	6	3	59	3	5	5	0	0	371	12	3	
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	78	6	8	229	12	5	59	3	5	5	0	0	371	21	6	
Toplam		310		1006		276		21		1613							

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok % 25 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, % 21 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, % 21 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, % 18 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, % 14 ile "Birim içi toplantılara alınmıyorum" 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 % 49 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” % 37 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, % 29 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, % 22 ile “Arkamdan konuşuluyor” davranışına, % 20 ile “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok % 47 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 34 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, % 29 ile “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına, % 29 ile “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, % 25 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 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 % 60 ile “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum” davranışına, % 40 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, % 40 ile “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, % 40 ile “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan kaçınıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin “kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda yoğunlaşmıştır.

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenler daha çok mobbinge maruz kalmaktadırlar. Bu sonuç, kurumdaki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin, kurumu kültürünü tam benimseyişi ve yeni atanan veya farklı yerlerdeki okullardan gelen yöneticilerin okulda farklı kültür oluşturma çabalarına direnmeleri, daha çok mobbing davranışlarına maruz kalmalarına sebep olabilir.

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

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

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	24	15	59	36	81	49	164			
1 yıldan az	3	14	6	29	12	57	21			
1 1-10 yıl	17	15	41	36	55	49	113	5	6	0,544
11-20 yıl	4	14	12	43	12	43	28			
21 ve üstü	0	0	0	0	2	100	2			
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	19	15	39	30	73	56	131			
1 yıldan az	3	12	3	12	19	76	25			
2 1-10 yıl	12	15	24	30	44	55	80	2,466	6	0,128
11-20 yıl	4	20	6	30	10	50	20			
21 ve üstü	0	0	2	100	0	0	2			
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	16	15	24	23	65	62	105			
3 1 yıldan az	5	24	3	14	13	62	21	4,656	6	0,411
1-10 yıl	10	15	14	21	42	64	66			
11-20 yıl	1	6	7	41	9	53	17			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	14	18	15	19	51	64	80			
4 1 yıldan az	3	17	4	22	11	61	18	4,290	6	0,632
1-10 yıl	6	13	9	20	30	67	45			
11-20 yıl	5	29	2	12	10	59	17			
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0			
Arkamdan konuşuluyor	8	10	17	22	53	68	78			
5 1 yıldan az	1	8	1	8	10	83	12	4,275	6	0,639
1-10 yıl	5	10	10	20	36	71	51			
11-20 yıl	2	14	6	43	6	43	14			
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1			
Toplam	73		154		323					

Çizelge 17’de belirtilen tüm davranışlara hedef olma sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre değişmediği tespit edilmiştir.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 57 ayda bir, % 29 haftada bir, % 14 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 49 ayda bir, % 36 haftada bir, % 15 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 43 ayda bir, % 43 haftada bir, % 14 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 100 ayda bir, % 0 haftada bir, % 0 her gün,

“İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 76 ayda bir, % 12 haftada bir, % 12 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 55 ayda bir, % 30 haftada bir, % 15 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 50 ayda bir, % 30 haftada bir, % 20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 0 ayda bir, % 100 haftada bir, % 0 her gün,

“İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 62 ayda bir, % 14 haftada bir, % 24 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 64 ayda bir, % 21 haftada bir, % 15 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 53 ayda bir, % 41 haftada bir, % 6 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 100 ayda bir, % 0 haftada bir, % 0 her gün,

“Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 61 ayda bir, % 22 haftada bir, % 17 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 67 ayda bir, % 20 haftada bir, % 13 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 59 ayda bir, % 12 haftada bir, % 29 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 0 ayda bir, % 0 haftada bir, % 0 her gün,

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler % 83 ayda bir, % 8 haftada bir, % 8 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler % 71 ayda bir, % 20 haftada bir, % 10 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler % 43 ayda bir, % 43 haftada bir, % 14 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler % 100 ayda bir, % 0 haftada bir, % 0 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

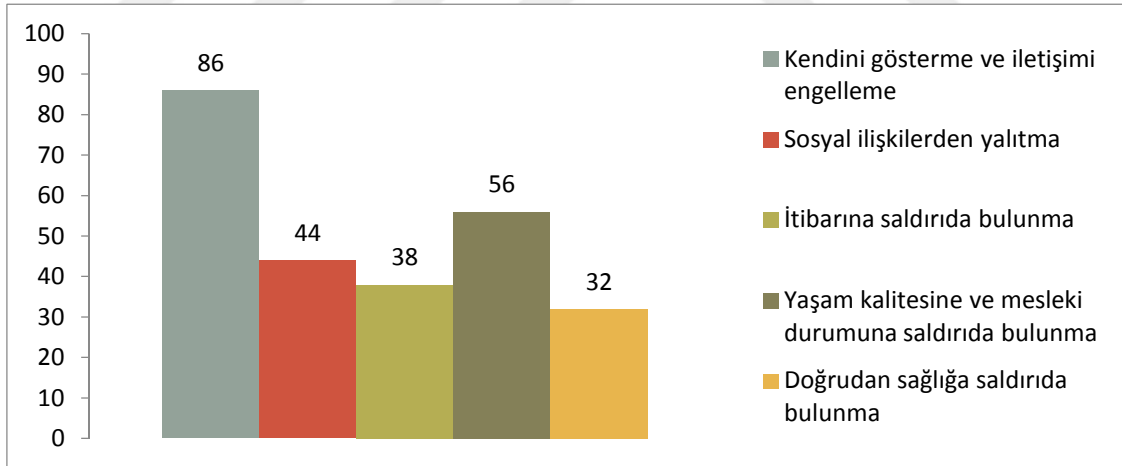
Çizelge 8’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	f	n		
		% (Davranış f/n sayısı)		
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	343	21	4	86
Sosyal ilişkilerden yalıtma	351	22	8	44
İtibarına saldırıda bulunma	344	21	9	38
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	447	28	8	56
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	128	8	4	32
Toplam	1613	100	33	

Çizelge 8'e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 86, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 44, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 38, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 56 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 32 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 10'da mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

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

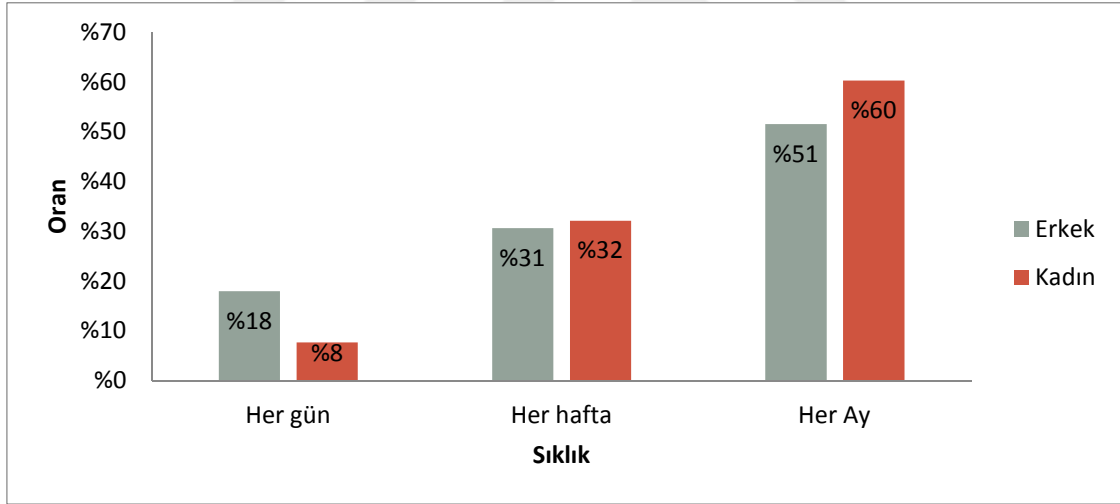
Çizelge 10'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyet Göre İlişkisi

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	F	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	24	18	41	31	69	52	134	100
Kadın	16	8	67	32	126	60	209	100
Toplam	40		108		195		343	

Çizelge 10'a göre mobbing'in kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenlerin % 18'i (24) her gün, % 31'i (69) her hafta, % 52'si (134) her ay; kadın öğretmenlerin ise % 8'i (16) her gün, % 32'si (67) her hafta, % 60'ı (209) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı 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

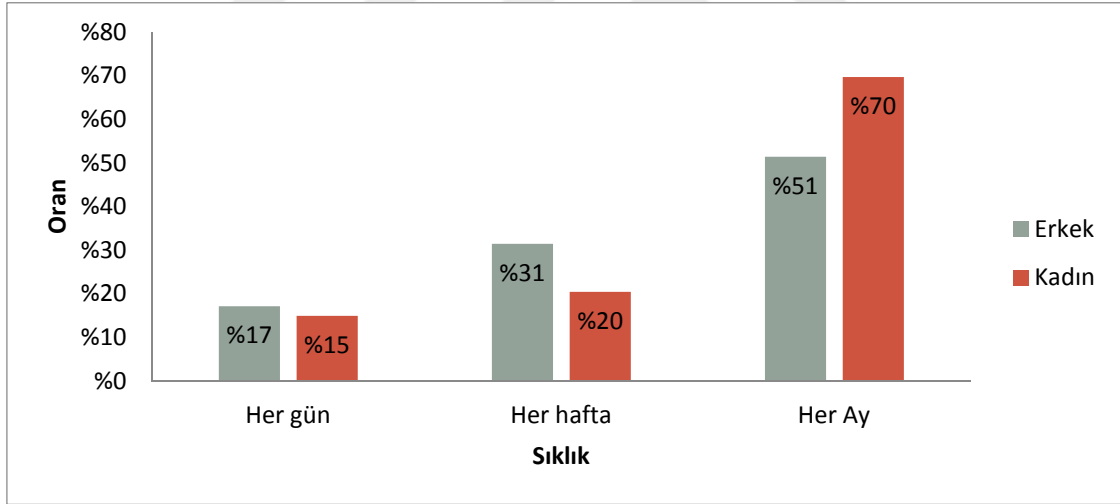
Çizelge 11'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	24	17	44	31	72	51	140	100
Kadın	30	14	41	19	140	66	201	100
Toplam	64		85		212		351	

Çizelge 11'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenlerin % 17'si (24) her gün, % 31'i (44) her hafta, % 51'i (140) her ay; kadın öğretmenlerin ise % 14'ü (30) her gün, % 19'u (41) her hafta, % 66'sı (140) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir..

Grafik 13'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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

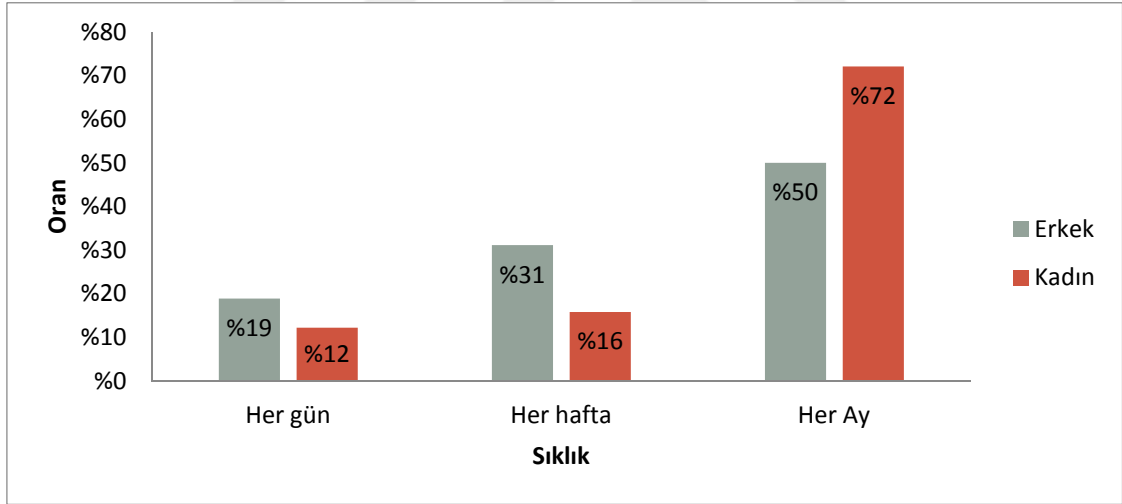
Çizelge 12'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	23	19	38	31	61	50	122	100
Kadın	27	12	35	16	160	72	222	100
Toplam	50		73		221		344	

Çizelge 12'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenlerin % 19'u (23) her gün, % 31'i (38) her hafta, % 50'si (61) her ay; kadın öğretmenlerin ise % 12'si (27) her gün, % 16'sı (35) her hafta, % 72'si (160) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı 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

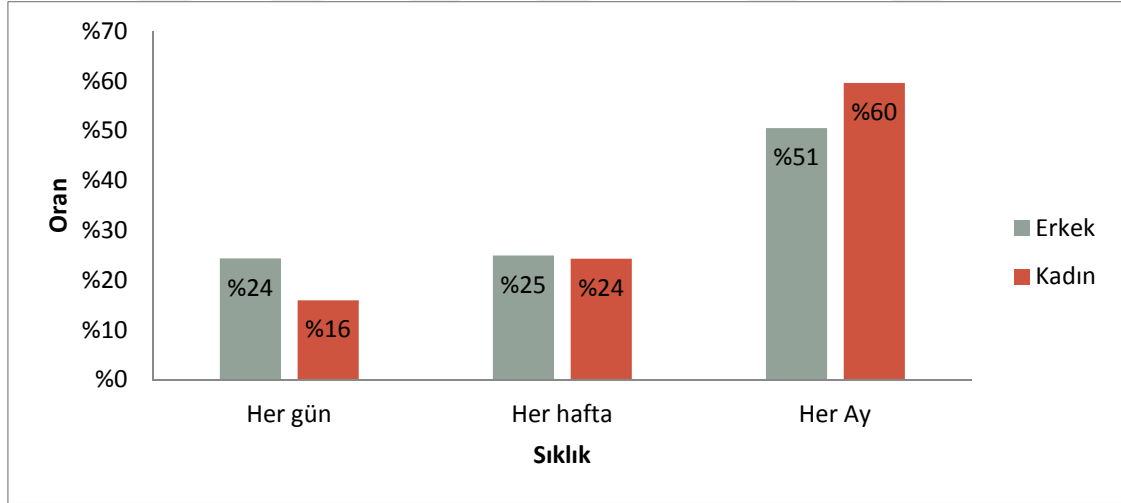
Çizelge 13'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	42	24	43	25	87	51	172	100
Kadın	44	16	67	24	164	60	275	100
Toplam	86		110		251		447	

Çizelge 13'e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenlerin % 24'ü (42) her gün, % 25'i (43) her hafta, % 51'i (87) her ay; kadın öğretmenlerin ise % 16'sı (44) her gün, % 24'ü (67) her hafta, % 60'ı (164) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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

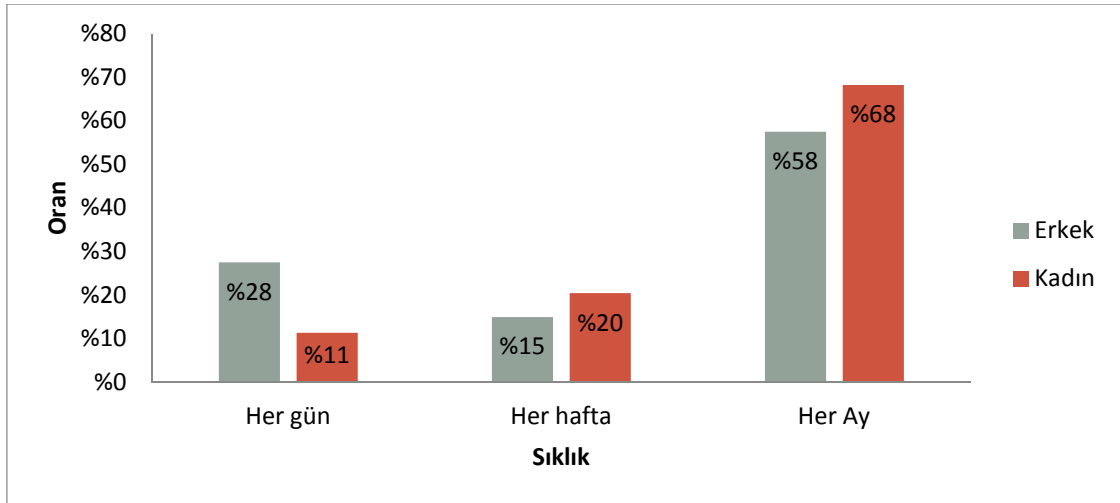
Çizelge 14’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	11	27	6	15	23	58	40	100
Kadın	10	11	18	21	60	68	88	100
Toplam	21		24		83		128	

Çizelge 14’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenlerin % 27’si (11) her gün, % 15’i (6) her hafta, % 58’i (23) her ay; kadın öğretmenlerin ise % 11’i (10) her gün, % 21’i (18) her hafta, % 68’i (60) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16’da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

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

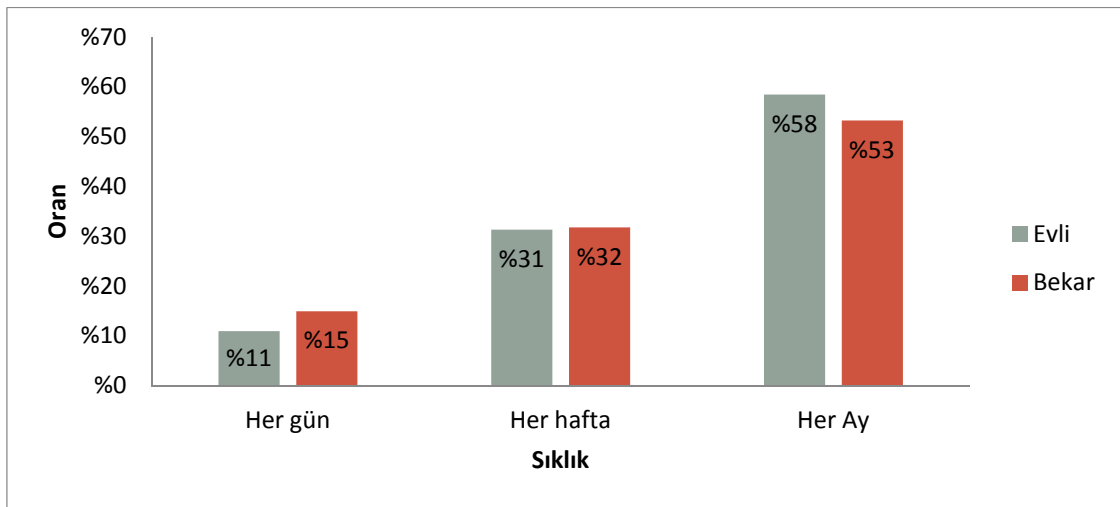
Çizelge 16’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	26	11	74	31	138	59	236	100
Bekar	16	15	34	32	57	53	107	100
Toplam	42		108		195		343	

Çizelge 16’ya göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler % 11’i (26) her gün, % 31’i (74) her hafta, % 59’u (138) her ay; bekar öğretmenlerin ise % 15’i (16) her gün, % 32’si (34) her hafta, % 53’ü (157) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı 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 Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

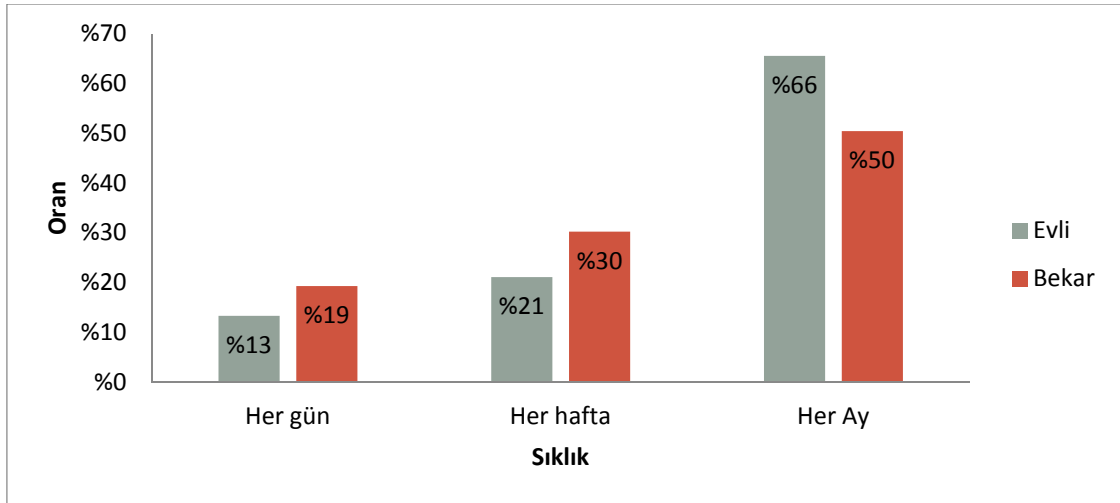
Çizelge 17’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	31	13	49	21	152	66	232	100
Bekar	23	19	36	30	60	50	119	100
Toplam	54		85		212		351	

Çizelge 17’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler % 13’ü (31) her gün, % 21’i (49) her hafta, % 66’sı (152) her ay; bekar öğretmenlerin ise % 19’u (23) her gün, % 30’u (36) her hafta, % 50’si (60) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19’da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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 Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

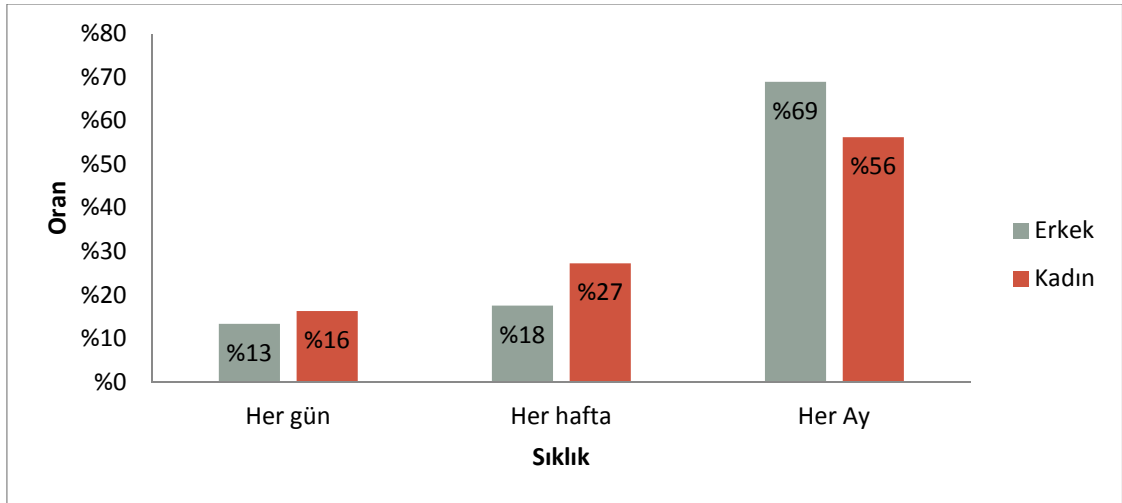
Çizelge 18’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	29	13	38	18	149	69	216	100
Bekar	21	16	35	27	72	56	128	100
Toplam	50		73		221		344	

Çizelge 18’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler % 13’ü (29) her gün, % 18’i (38) her hafta, % 69’u (149) her ay; bekar öğretmenlerin ise % 16’sı (21) her gün, % 27’si (35) her hafta, % 56’sı (72) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

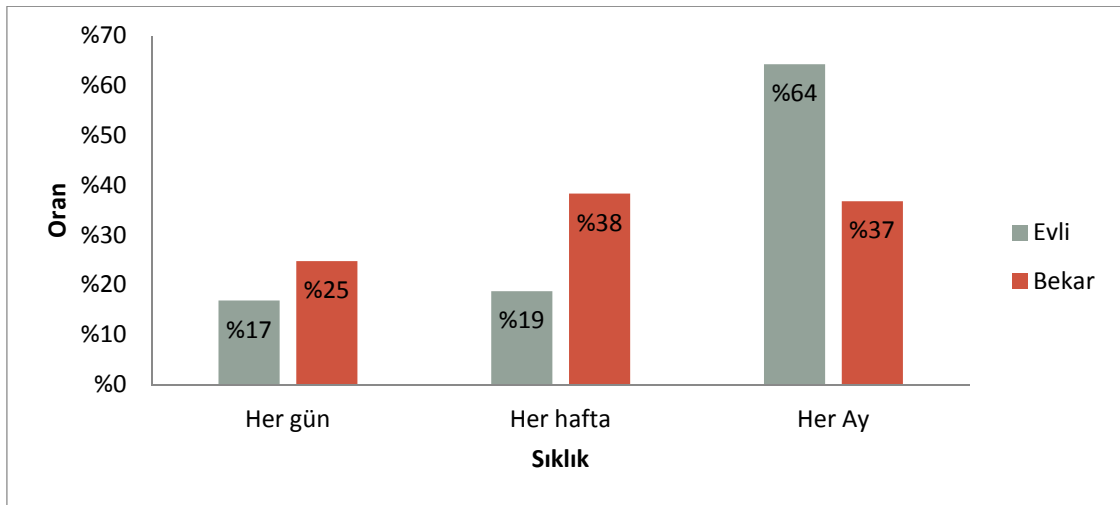
Çizelge 19’da mobbing’in yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	53	17	59	19	202	64	314	100
Bekar	33	25	51	38	49	37	133	100
Toplam	86		110		251		447	

Çizelge 19’a göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler % 17’si (53) her gün, % 19’u (59) her hafta, % 64’ü (202) her ay; bekar öğretmenlerin ise % 25’i (33) her gün, % 38’i (51) her hafta, % 37’si (49) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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 Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

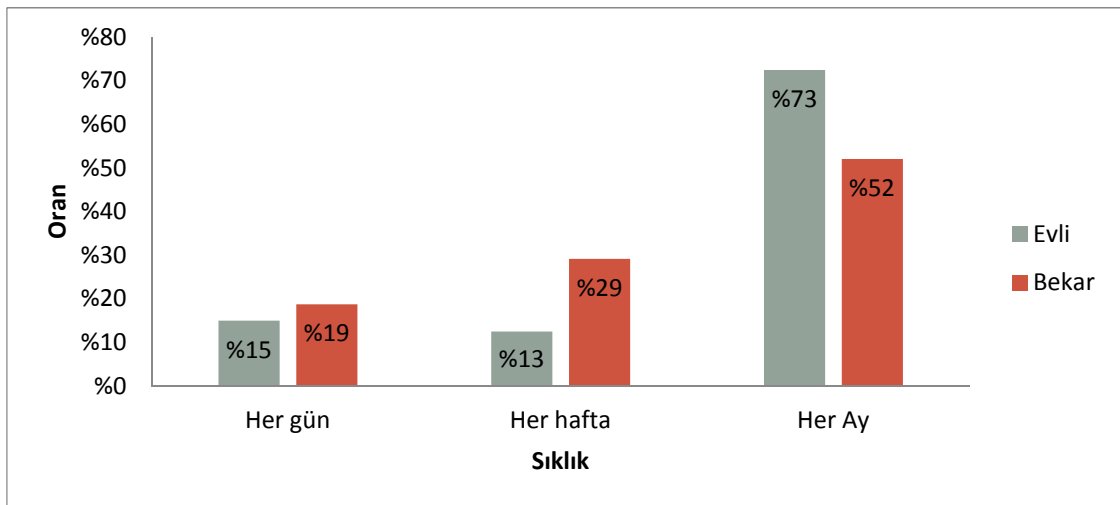
Çizelge 20’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
Evli	12	15	10	13	58	73	80	100
Bekar	9	19	14	29	25	52	48	100
Toplam	21		24		83		128	

Çizelge 20’ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler % 15’i (12) her gün, % 13’ü (10) her hafta, % 73’ü (58) her ay; bekar öğretmenlerin ise % 19’u (9) her gün, % 29’u (14) her hafta, % 52’si (25) her ay sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

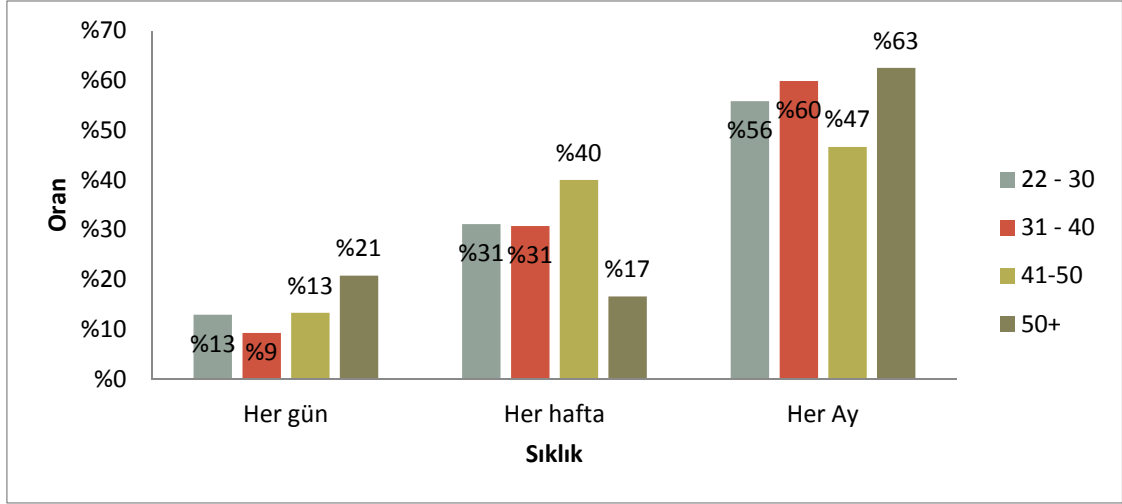
Çizelge 22'demobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	10	13	24	31	43	56	77	100
31 - 40	17	9	56	31	109	60	182	100
41-50	8	13	24	40	28	47	60	100
50+	5	21	4	17	15	63	24	100
Toplam	40		108		195		343	

Çizelge 22'ye göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22 -30 yaş arasındaki öğretmenlerin % 13'ü (10) her gün, % 31'i (24) her hafta, % 56'sı (43) her ay; 31 -40 yaş arasındaki öğretmenlerin % 9'u (17) her gün, % 31'i (56) her hafta, % 60'ı (109) her ay; 41 -50 yaş arasındaki öğretmenler % 13'ü (8) her gün, % 40'ı (24) her hafta, % 47'si (28) her ay; 50 + yaş üstü öğretmenlerin % 21'i (5) her gün, % 16'sı (4) her hafta, % 63'ü (15) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı 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 23’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

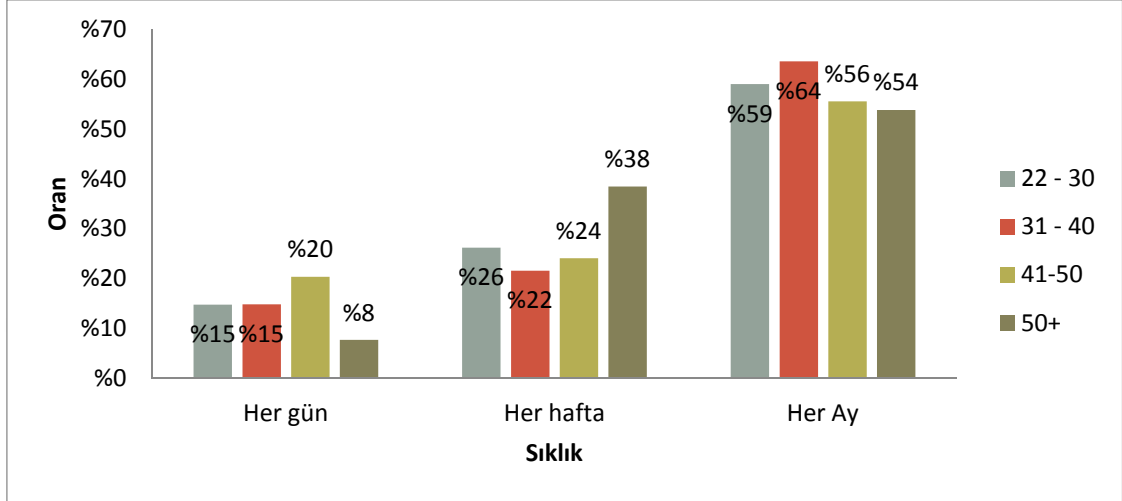
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 – 30	18	15	32	26	72	59	122	100
31 – 40	24	15	35	22	103	64	162	100
41-50	11	20	13	24	30	56	54	100
50+	1	8	5	39	7	54	13	100
Toplam	54		85		212		351	

Çizelge 23’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22 -30 yaş arasındaki öğretmenlerin % 15’i (18) her gün, 26’sı (32) her hafta, % 59’u (43) her ay; 31 -40 yaş arasındaki öğretmenlerin % 15’i (24) her gün, % 22’si (35) her hafta, % 64’ü (103) her ay; 41 -50 yaş arasındaki öğretmenler % 20’si (11) her gün, % 24’ü (13) her hafta, % 56’sı (30) her ay; 50 + yaş üstü öğretmenlerin

% 8'i (1) her gün, % 39'u (5) her hafta, % 54'ü (7) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

Çizelge 24'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

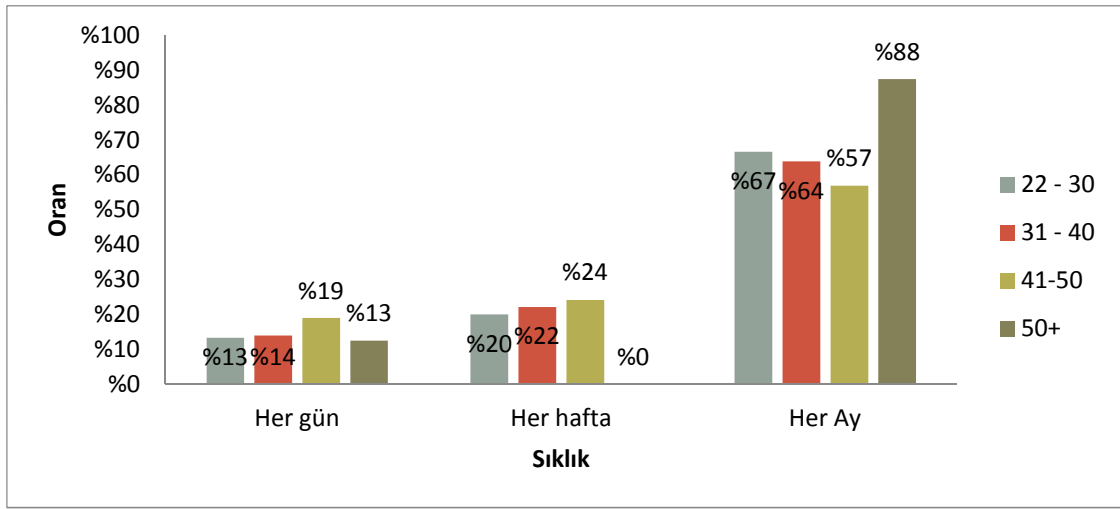
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	16	13	24	20	80	67	120	100
31 - 40	22	14	35	22	101	64	158	100
41-50	11	19	14	24	33	57	58	100
50+	1	13	0	0	7	88	8	100
Toplam	50		73		231		344	

Çizelge 24'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22 -30 yaş arasındaki öğretmenlerin % 13'ü (16) her gün, % 20'si (24) her

hafta, % 67'si (80) her ay; 31 -40 yaş arasındaki öğretmenlerin % 14'ü (22) her gün, % 22'si (35) her hafta, % 64'ü (101) her ay; 41 -50 yaş arasındaki öğretmenler % 19'u (11) her gün, % 24'ü (14) her hafta, % 60'u (33) her ay; 50 + yaş üstü öğretmenlerin % 13'ü (1) her gün, % 0'ı (0) her hafta, % 88'i (8) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

Çizelge 25'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

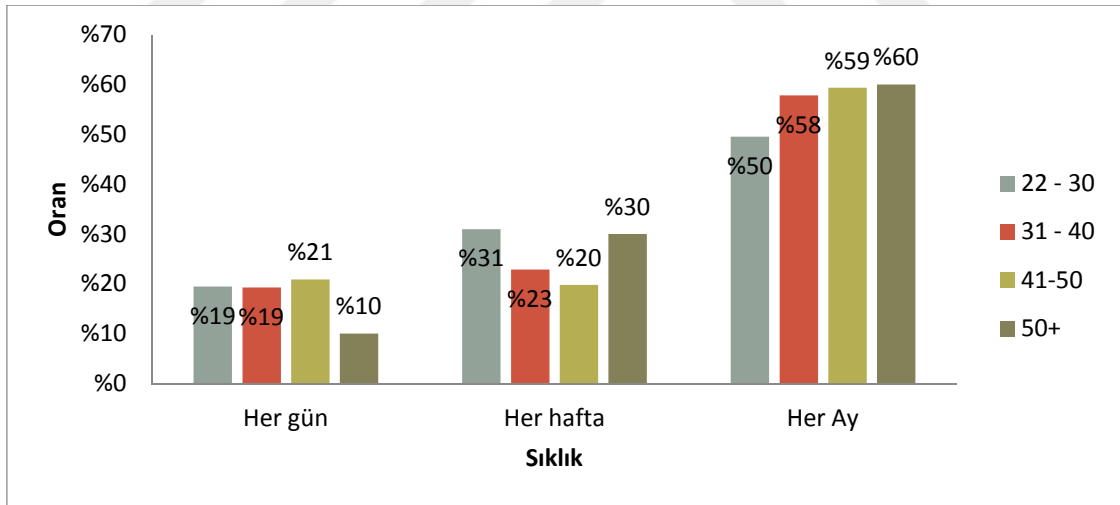
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

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

22 - 30	22	19	35	31	56	50	113	100
31 - 40	43	19	51	23	129	58	223	100
41-50	19	21	18	20	54	59	91	100
50+	2	10	6	30	12	60	20	100
Toplam	86		110		251		447	

Çizelge 25'e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22 -30 yaş arasındaki öğretmenlerin % 20'si (22) her gün, 31'i (35) her hafta, % 50'si (56) her ay; 31 -40 yaş arasındaki öğretmenlerin % 19'u (43) her gün, % 23'ü (51) her hafta, % 58'i (129) her ay; 41 -50 yaş arasındaki öğretmenler % 21'i (19) her gün, % 20'si (18) her hafta, % 59'u (54) her ay; 50 + yaş üstü öğretmenlerin % 10'u (2) her gün, % 30'u (6) her hafta, % 60'ı (12) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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

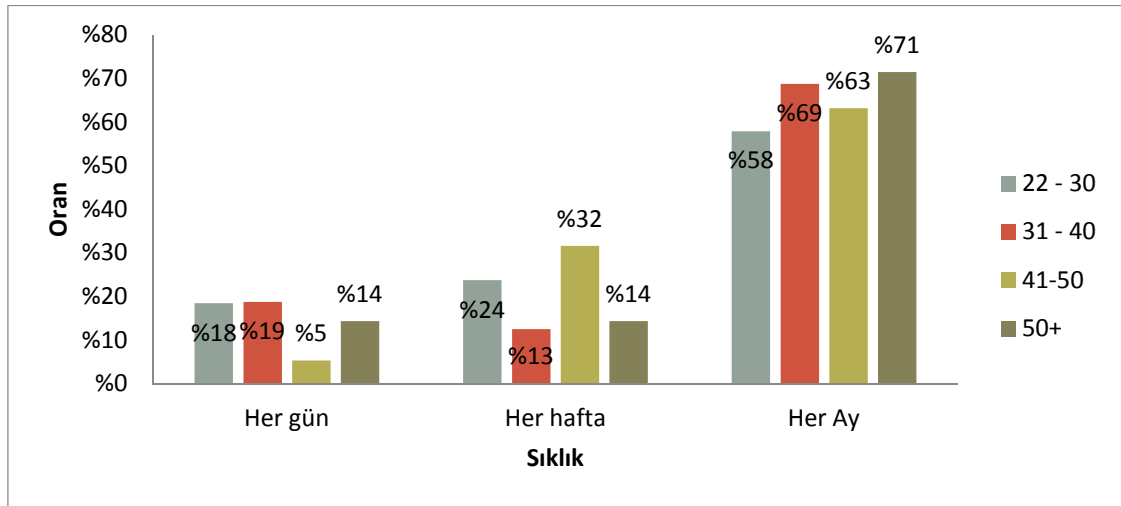
Çizelge 26'da mobbing'in doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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

Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
22 - 30	7	18	9	24	22	58	38	100
31 - 40	12	19	8	13	44	69	64	100
41-50	1	5	6	32	12	63	19	100
50+	1	14	1	14	5	71	7	100
Toplam	21		24		83		128	

Çizelge 26'ya göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 22 -30 yaş arasındaki öğretmenlerin % 18'i (7) her gün, 24'ü (9) her hafta, % 58'i (22) her ay; 31 -40 yaş arasındaki öğretmenlerin % 19'u (12) her gün, % 13'i (8) her hafta, % 69'u (44) her ay; 41 -50 yaş arasındaki öğretmenler % 5'i (1) her gün, % 32'si (6) her hafta, % 63'ü (12) her ay; 50 + yaş üstü öğretmenlerin % 14'ü (1) her gün, % 14'ü(1) her hafta, % 71'i (5) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

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

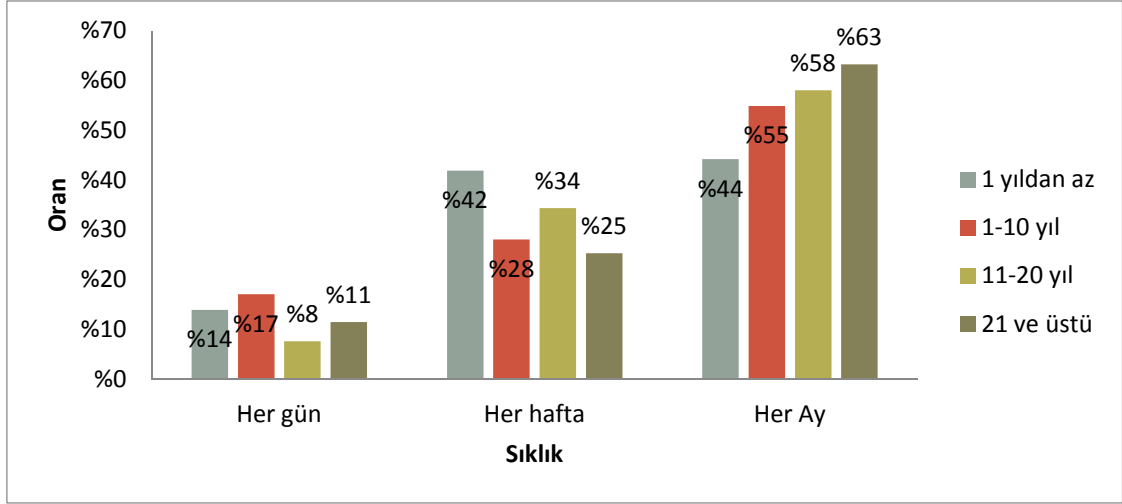
Çizelge 28’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	6	14	18	42	19	44	43	100
1-10 yıl	14	17	23	28	45	55	82	100
11-20 yıl	10	8	45	34	76	58	131	100
21 ve üstü	10	12	22	25	55	63	87	100
Toplam	40		108		195		343	

Çizelge 28’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin % 14’ü (6) her gün, % 50’si (18) her hafta, % 44’ü (19) her ay; 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 17’si (14) her gün, % 28’i (23) her hafta, % 55’i (45) her ay; 11 -20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 8’i (10) her gün, % 34’ü (45) her hafta, % 58’i (76) her ay; 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin % 12’si (10) her gün, % 25’i (22) her hafta, % 63’ü (55) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 30’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

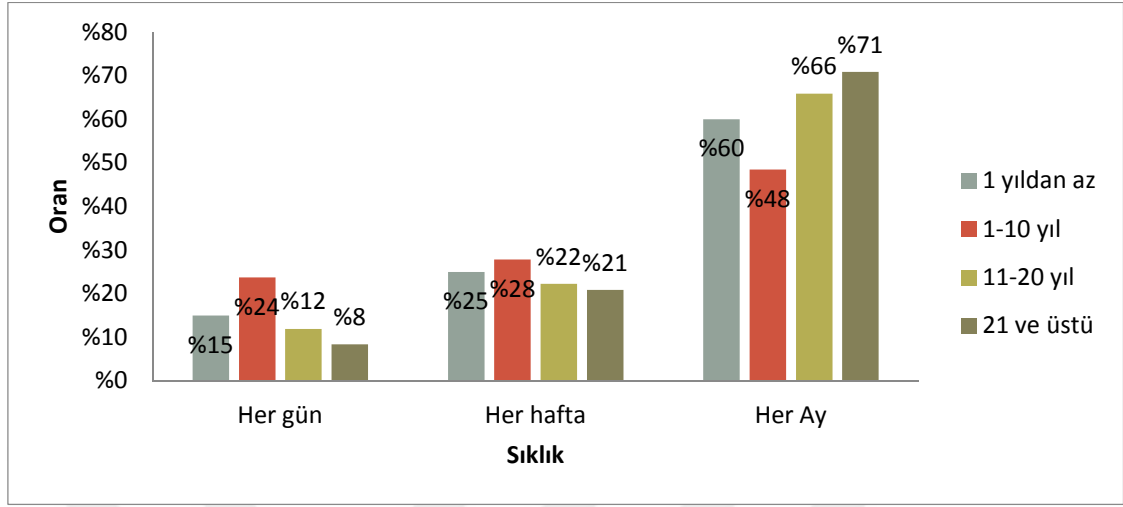
Çizelge 29'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	12	15	20	25	48	60	80	100
1-10 yıl	23	24	27	28	47	49	97	100
11-20 yıl	15	12	28	22	83	66	126	100
21 ve üstü	4	8	10	21	34	71	48	100
Toplam	54		85		212		351	

Çizelge 29'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin % 15'i (12) her gün, % 25'i (20) her hafta, % 60'ı (48) her ay; 1 -10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 24'ü (23) her gün, % 28'i (27) her hafta, % 49'u (47) her ay; 11 -20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 12'si (15) her gün, % 22'si (28) her hafta, % 70'i (83) her ay; 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin % 8'i (4) her gün, % 21'i (10) her hafta, % 71'i (34) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma 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 30’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

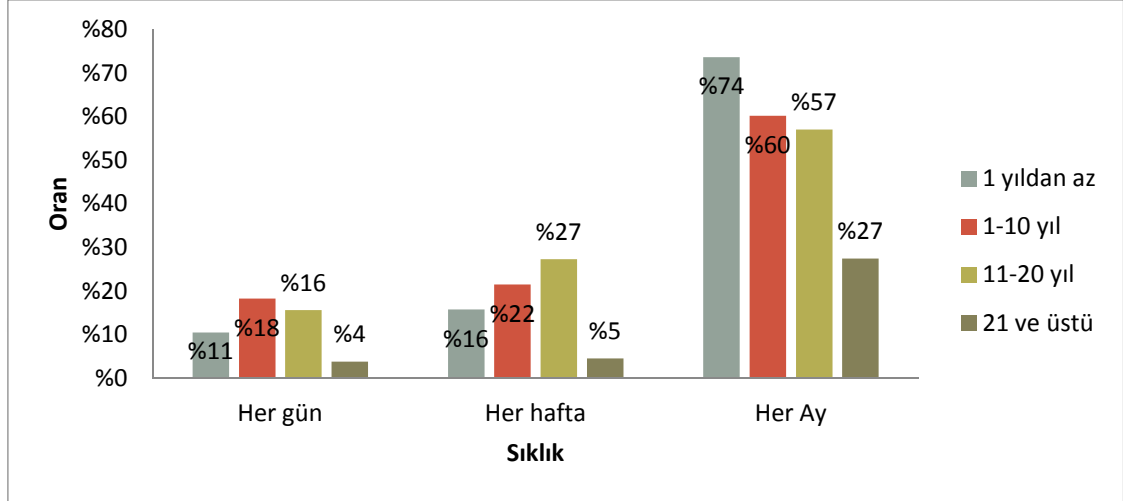
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	8	11	12	16	56	74	76	100
1-10 yıl	17	18	20	22	56	60	93	100
11-20 yıl	20	16	35	27	73	57	128	100
21 ve üstü	5	11	6	13	36	77	131	100
Toplam	50		73		221		344	

Çizelge 30’a göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin % 11’i (8) her gün, % 16’sı (12) her hafta, % 74’ü (56) her ay; 1 -10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 18’i (17) her gün, % 22’si (20) her hafta, % 60’ı (56) her ay; 11 -20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 16’sı (20) her gün, % 27’si (35) her hafta, % 57’si (73) her ay; 21 yıl

ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin % 11'i (5) her gün, % 13'ü (6) her hafta, % 77'si (36) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı 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

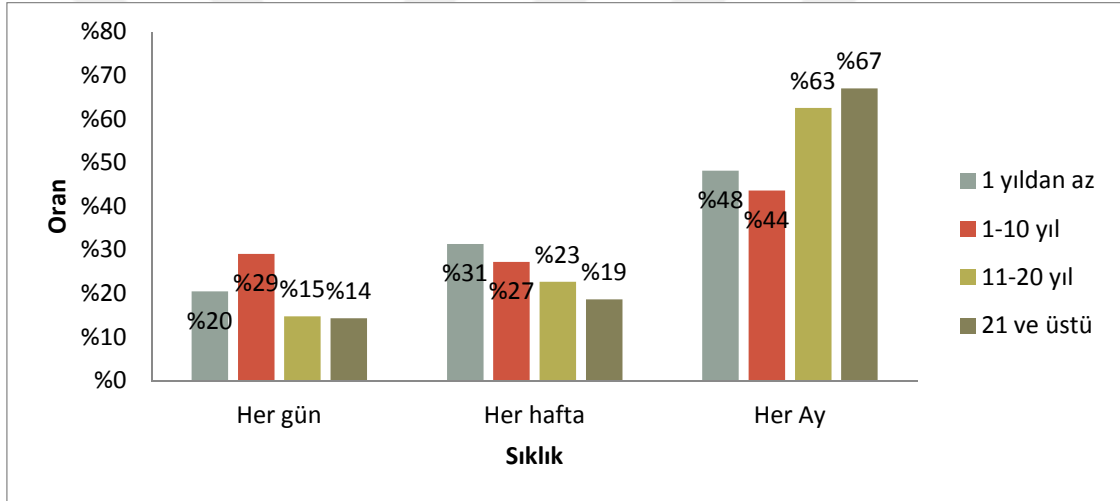
Çizelge 31'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	17	20	26	31	40	48	83	100
1-10 yıl	32	29	30	27	48	44	110	100
11-20 yıl	24	15	37	23	102	63	163	100
21 ve üstü	13	14	17	19	61	67	91	100
Toplam	86		110		251		447	

Çizelge 31'e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin % 21'i (17) her gün, % 31'i (26) her hafta, % 48'i (40) her ay; 1 -10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 29'u (32) her gün, % 27'si (30) her hafta, % 44'ü (48) her ay; 11 -20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 15'i (24) her gün, % 23'ü (37) her hafta, % 63'ü (102) her ay; 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin % 14'ü (13) her gün, % 19'u (17) her hafta, % 67'si (91) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı 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 32'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

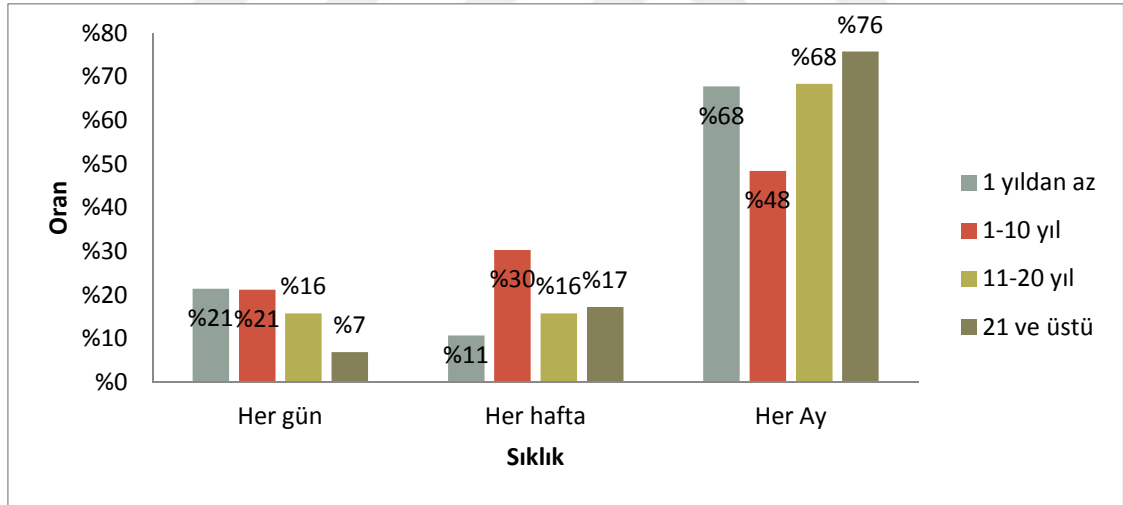
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık			Toplam
	Her Gün	Her Hafta	Her Ay	

	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	6	21	3	11	19	68	28	100
1-10 yıl	7	21	10	30	16	49	33	100
11-20 yıl	6	16	6	16	26	68	38	100
21 ve üstü	2	7	5	17	22	76	29	100
Toplam	21		24		83		128	

Çizelge 32'ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin % 21'i (6) her gün, 11'i (3) her hafta, % 68'i (19) her ay; 1 -10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 21'si (7) her gün, % 30'u (10) her hafta, % 49'u (16) her ay; 11 -20 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin % 16'sı (6) her gün, % 16'sı (6) her hafta, % 68'i (38) her ay; 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin % 7'si (2) her gün, % 17'si (5) her hafta, % 76'sı (22) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

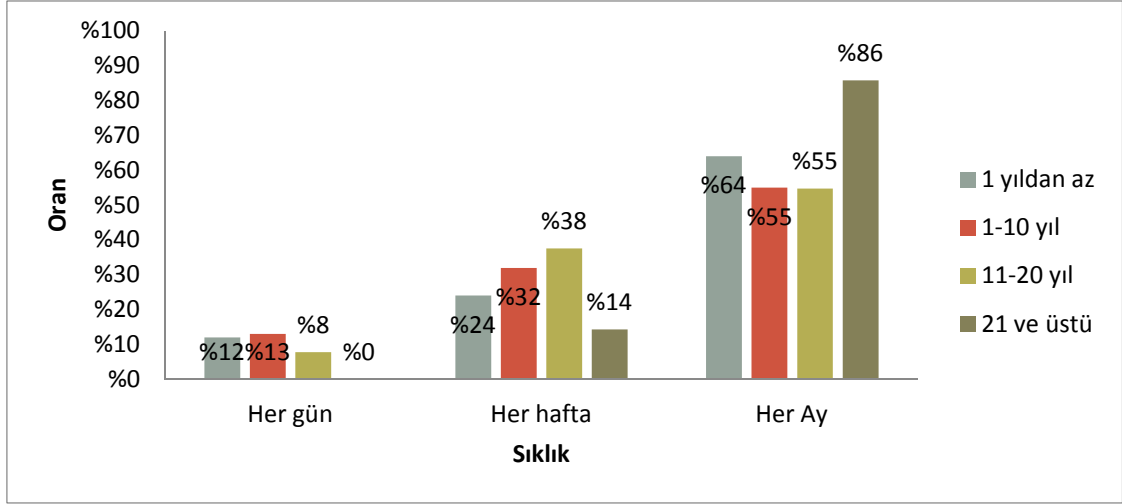
Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	6	12	12	24	32	64	50	100
1-10 yıl	29	13	71	32	122	55	222	100
11-20 yıl	5	8	24	38	35	55	64	100
21 ve üstü	0	0	1	14	6	86	7	100
Toplam	40		108		195		343	

Çizelge 34’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 12’si (6) her gün, % 24’ü (12) her hafta, % 64’ü (32) her ay; 1 -10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 13’ü (29) her gün, % 32’si (71) her hafta, % 55’i (122) her ay; 11 -20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 8’i (5) her gün, % 38’i (24) her hafta, % 55’i (35) her ay; 21 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 14’ü (1) her hafta, % 86’sı (6) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 36’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden 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 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

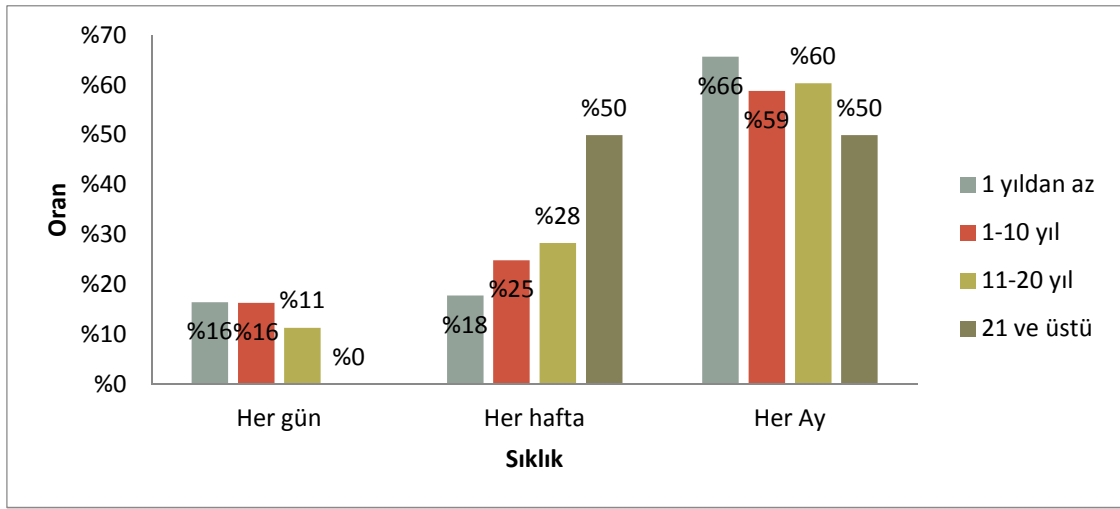
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		f	%
	F	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	12	16	13	18	48	66	73	100
1-10 yıl	36	16	55	25	130	59	221	100
11-20 yıl	6	11	15	28	32	60	53	100
21 ve üstü	0	0	2	50	2	50	4	100
Toplam	54		85		212		351	

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 16’sı (12) her gün, % 18’i (13) her hafta, % 66’sı (48) her ay; 1 -10 yıl arasında çalıştığı

kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 16'sı (36) her gün, % 25'i (55) her hafta, % 59'u (130) her ay; 11 -20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 11'i (6) her gün, % 28'i (15) her hafta, % 60'ı (32) her ay; 21 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 50'si (2) her hafta, % 50'si (2) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 37'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma 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 36'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

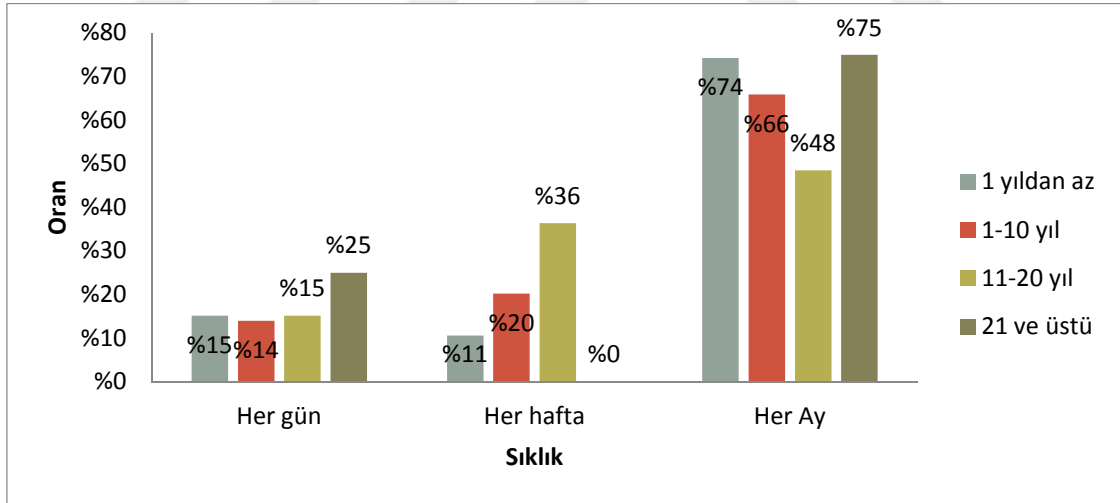
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam	
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		F	%
1 yıldan az	f	%	f	%	f	%	F	%
	10	15	7	11	49	74	66	100

1-10 yıl	29	14	42	20	137	66	208	100
11-20 yıl	10	15	24	36	32	49	66	100
21 ve üstü	1	25	0	0	3	75	4	100
Toplam	50		73		221		344	

Çizelge 36'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 15'i (10) her gün, % 11'i (7) her hafta, % 74'ü (49) her ay; 1 -10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 14'ü (29) her gün, % 20'si (42) her hafta, % 66'sı (137) her ay; 11 -20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 15'i (10) her gün, % 36'sı (24) her hafta, % 49'u (32) her ay; 21 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 25'i (1) her gün, % 75'i (3) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 38'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı 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**

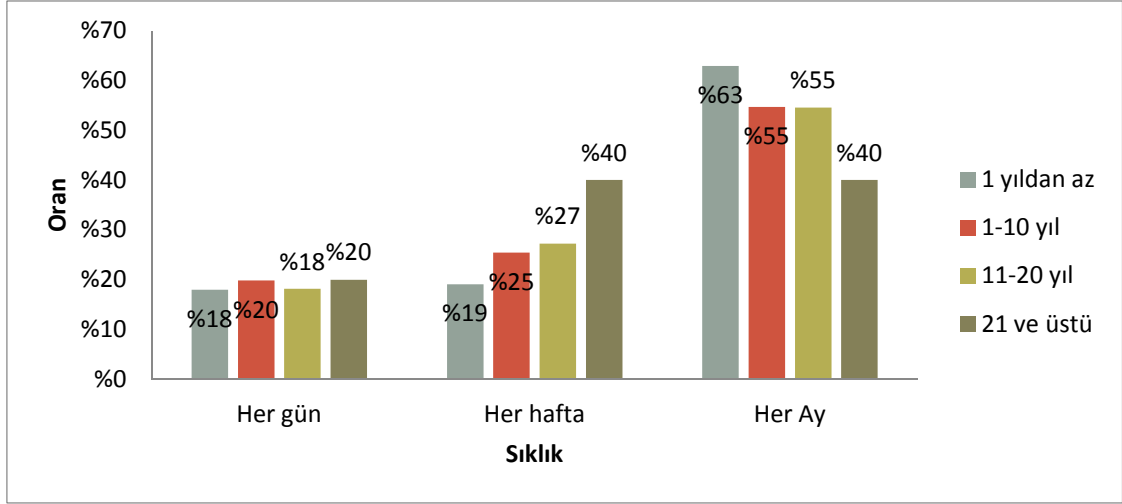
Çizelge 37’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

**Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma
Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı
Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	16	18	17	19	56	63	89	100
1-10 yıl	57	20	73	25	157	55	287	100
11-20 yıl	12	18	18	27	36	55	66	100
21 ve üstü	1	20	2	40	2	40	5	100
Toplam	86		110		251		447	

Çizelge 37’e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 18’i (6) her gün, % 19’u (17) her hafta, % 63’ü (56) her ay; 1 -10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 20’si (57) her gün, % 25’i (73) her hafta, % 55’i (157) her ay; 11 -20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 18’i (12) her gün, % 27’si (18) her hafta, % 55’i (36) her ay; 21 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 20’si (1) her gün, % 40’ı (2) her hafta, % 40’ı (2) her ay sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 39’da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı 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 38’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

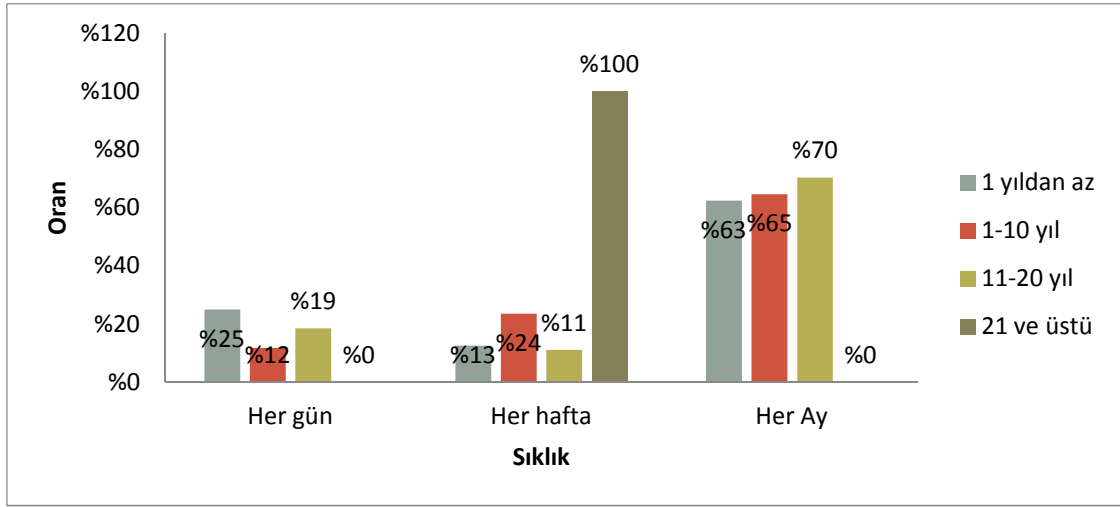
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		Toplam	
	F	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	8	25	4	13	20	63	32	100
1-10 yıl	8	12	16	24	44	65	68	100
11-20 yıl	5	19	3	11	19	70	27	100
21 ve üstü	0	0	1	100	0	0	1	100
Toplam	21		24		83		128	

Çizelge 38’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 25’i (8) her gün, % 13’ü (4) her hafta, % 63’ü (20) her ay; 1 -10 yıl arasında çalıştığı

kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 12'si (8) her gün, % 24'ü (16) her hafta, % 65'i (44) her ay; 11 -20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 19'u (5) her gün, % 11'i (2) her hafta, % 70'i (19) her ay; 21 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin % 0,0'ı (0) her gün, % 100'ü (1) her hafta sıklığında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 40'da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara dayalı olarak özet, yargı ve önerilere yer verilmiştir.

Özet

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 404 Resmi İlkokulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algılarının mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algılarının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin, kişisel bilgilerini tespit etmek için "Kişisel Bilgi Formu", mobbing algılarını tespit etmek için ise "Mobbing Algı Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan 371 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin "kendini gösterme ve iletişimi engelleme" boyutuna, en az ise "doğrudan sağlığa saldırıda bulunma" boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Kişisel özelliklerine göre kadın, bekar, 31-40 yaşlarında, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 11-20 yıl arasında olan öğretmenler, mobbing davranışlarına yoğunluk olarak daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler mobbing davranışlarına sıklık olarak daha çok "ayda bir" maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenler en çok "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı "İşimle ilgili kararlar alınırken bana

danışılmıyor”, “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor”, “Arkamdan konuşuluyor” davranışları takip etmektedir.

Öğretmenler en az, “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum” davranışı takip etmektedir.

Öğretmenlerin % 24’ü (89) hiçbir davranışa maruz kalmadığını, % 0,5’i ise (2) tüm davranışlara maruz kaldığını belirtmiştir. Herhangi bir davranışa maruz kalan öğretmenlerin % 60’ı mobbing davranışlarına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kişisel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu davranışlar, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde cinsiyete, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine farklılaşmamaktadır.

En çok maruz kalınan davranışlardan “Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” mobbing davranışı, medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Evli öğretmenler daha çok “ayda bir” daha sonra “her gün” ve “haftada bir” sıklığında mobbinge maruz kalırken, bekar öğretmenler daha çok “ayda bir” daha sonra “haftada bir” ve “her gün” sıklığından mobbinge maruz kalmaktadır.

Yargı

İstanbul Anadolu Yakasında bulunan Resmi İlkokullarda görev yapan öğretmenler mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Öğretmenlerin en çok “ayda bir” sıklılığında ve “kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Kişisel özelliklerine göre kadın, bekar, 31-40 yaşlarında, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 11-20 yıl arasında olan öğretmenler, mobbing davranışlarına yoğunluk olarak daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin psikolojik ve fizyolojik olarak etkilendiği düşünüldüğünde, örgüte bağlılıklarının azalacağı ve eğitim kalitesini düşüreceği, gelecek nesillerin donanımlı ve kendine güvenen bireyler olarak yetişmesini engelleyeceği söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarının sebebi, mobbing uygulayan kişinin kendi otoritesini sağlamlaştırma ve güçlü olduğunu göstermek istemesinden kaynaklanabilir.

Toplumun yapı taşlarından biri olan ve geleceğimizi etkileyecek eğitimin önemli unsuru olan öğretmenleri olumsuz etkileyen bu davranışlar, sadece öğretmenleri değil yetiştirdiği çocukları da etkileyebilir. Bunun sonucunda topluma ciddi zararlar verebilir.

Bu araştırma sonucuna göre öğretmenler mobbing davranışlarına daha çok “her ay” maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Buda maruz kalınan davranışların yoğunluğunun fazla olmadığını göstermektedir.

Bu araştırma sonucuna göre ilköğretim öğretmenleri en sık “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Toker’in (2012) yaptığı çalışmada, hem özel okulda hem de resmi ilköğretim okullarında çalışan eğitimcilerin, en sık karşılaştıklarını belirttikleri mobbing davranış aynıdır. Bu davranış “sözünün kesilmesi” dir. Sağlam (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin en sık karşılaştıkları mobbing saldırısının “konuşmanın kesilmesi”, Gökçe’ye (2012) göre öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları mobbing davranışlar, “sözünün kesilmesi”dir. Bu sonuçlarla yapılan araştırma sonucu bulguları tutarlılık göstermektedir.

Bu çalışmada öğretmenler daha çok “kendini gösterme ve iletişimin engellenmesi” boyutunda, en az ise “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutunda mobbinge uğradıklarını düşünmektedirler. Ertek (2009) tarafından yapılan çalışmada mobbing davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, en çok karşılaşılan mobbing davranışlarının iletişime yönelik saldırılar ve en az görülen mobbing davranışları olarak da sağlığa yönelik gerçekleştirilen saldırılar olarak belirlenmiştir. Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin en çok karşılaştıkları mobbing davranışları kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması

boyutunda en az karşılaştıkları mobbing davranışları ise sağlığa doğrudan saldırı boyutundadır. Yapılan araştırmalar bu araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Bu araştırma sonucuna göre, ilkokullarda kadınlar erkeklere göre yoğunluk olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Ertürk (2011) tarafından ilköğretim okullarında yapılan araştırmada erkekler daha çok mobbing uygulayan rolüneyken kadınlar daha çok kurban rolündedir. Akın ve Aşır'ın (2014) araştırmasına göre ilköğretim okullarında mobbing daha çok kadın öğretmenlere uygulanmaktadır. Ertek'in (2009) "mobbing mağduru öğretmenler üzerine araştırma" sını da mobbinge uğrayanlar, cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde mağdurların çoğunun kadın olduğu görülmüştür. Araştırma, kadınların da erkeklerin de mobbinge hedef olabileceklerini, ancak kadınların hedef olma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlarla yapılan araştırma sonucu bulguları birbirini desteklemektedir. Erdoğan (2012), Ocak (2008) ve Cemaloğlu ve Ertürk'e (2007) göre erkek öğretmenler daha çok mobbinge uğramaktadırlar. Bu farklılaşma farklı zaman ve farklı şehirlerde yapılmasından kaynaklanabilir.

Bu araştırmada bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre yoğunluk olarak daha çok mobbinge uğradıklarını düşünmektedirler. Yıldırım ve Eken (2014) ve Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmada bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha çok mobbinge uğramaktadır. Bu araştırma yapılan araştırmayı desteklemektedirken Cengiz (2010) yaptığı araştırmada bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre yıldırma davranışlarıyla daha az karşılaştıkları; Ocak'ın (2008) yaptığı araştırma sonucunda medeni durum değişkenine göre farklılık olmadığı görülmektedir. Bu farklılık yapılan yerin sosyal, kültürel ve demografik yapısından kaynaklanabilir.

Bu araştırmada 31-40 yaş arasındaki öğretmenler yoğunluk olarak daha çok mobbinge maruz kalmaktadırlar. Mete ve diğ. (2015) yaptığı araştırmada öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. 31-40 yaş grubu diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbing davranışına maruz kalmaktadır. Yapılan araştırma bu araştırma sonucunu desteklemektedir.

Bu araştırmada mobbinge daha çok tecrübeli, 11-20 hizmet süresi olan öğretmenler maruz kalmaktadır. Onbaş (2007), kıdemi 16-20 yıl arasında olan

öğretmenler, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır. Canbaz (2014) 16-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin daha çok mobbinge maruz kaldıklarını belirlemiştir. Yıldırım (2008) ve Ocak (2008) göre ise tecrübeli öğretmenler daha çok mobbinge uğramaktadır. Yukarıda belirtilen araştırmalar, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Çomak ve Tunç (2012) ve Nanto (2015) ilköğretim okullarında 1-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin daha çok mobbinge uğradıklarını düşünmektedirler. Bu farklılık okulların kültürüne veya bulunduğu bölgeye göre farklılaşmış olabilir.

Bu araştırma sonucuna göre,okuldaki görev süresi fazla olan öğretmenler yoğunluk olarak daha çok mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Alper (2009) tarafından yapılan araştırmada çalıştığı kurumdaki hizmet süresi fazla öğretmenler daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Canbaz'ın (2014) yaptığı araştırmada kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir. Bu araştırmalar yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir. Akın ve Aşır'ın (2014) yaptığı araştırma sonucuna göre ise okuldaki görev süresi arttıkça mobbinge maruz kalma oranı azalmaktadır. Bu farklılık yapılan bölgenin yöneticilerinin kurumdaki hizmet süresinden kaynaklanabilir.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

1. Okulda öğretmenler arasındaki ilişkileri olumlu yönde geliştirmek için okul içinde sosyal faaliyetler artırılabilir.
2. Yöneticiler, öğretmenler arası görev dağılımını yaparken kurullarda onların fikrini alarak adil bir şekilde yapabilirler.
3. Mobbing ile ilgili farkındalık yaratılması ve çalışanların yasal hakları ile ilgili bilgilendirilmesi amacıyla, eğitim ve seminerler düzenlenebilir.
4. Hastalık ve mazeret izni kullanımında mevzuat esnekleştirilebilir.

5. Mobbing uygulayanlara yaptırım uygulanabilmesi için mevcut yasa ve mevzuat daha açık hale getirilebilir.
6. Mobbing konusunda farkındalığı arttıracak görsel veya yazılı medyada bilgilendirmeler yapılabilir.
7. Eğitimcilerin mobbingden kaynaklanan sorunlarla başa çıkma ve bu tür konularda sorun çözme becerilerini geliştirmek amacıyla, hastanelerde eğitimli psikolojik destek birimleri kurulabilir.

Araştırma Önerileri:

1. Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçme araçları kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
2. Bu araştırmada mobbing boyutlarının ilçelere göre nasıl farklılaştığı sınıanabilir.
3. Mobbinge uğrayanlarda görülen psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklarla ilgili araştırmalar yapılabilir.
4. Mobbing uygulayanlara yönelik neden bu davranışları yaptıklarını incelemek amacıyla araştırma yapılabilir.
5. Benzer çalışmanın nitel tekniklerle yapılması araştırmacıları farklı bulgulara ulaştırabilir.
6. Öğretmenler neyi mobbing davranışı olarak algıladıkları sınıanabilir.
7. Mobbinge maruz kalan bireylerin bu durumla başa çıkma yolları araştırılabilir.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

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

Serhat ÖZÇELİK
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı


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

EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu

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

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

EK 3. Ölçek İzin Belgesi

 mgungor@istanbul.edu.tr
▼

8 Eyl ☆  

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

Doç.Dr.Meltem Delen



EK 4. Valilik İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/5012373

04/11/2014

Konu: Araştırma izni (Serhat ÖZÇELİK)

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne)

- İlgi: a) 13/09/2014 tarihli ve 497 sayılı yazımız
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4938581 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Serhat ÖZÇELİK'in "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbig) Algıları" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazımız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

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

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER
Ek-1 Valilik Onayı
Ek-2 Ölçekler

Elektronik İmzalı Aşıl Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Mualla ÇELEBİ
Ünvanı:	Bölüm Şefi
Tarih:	24/11/2014
İmza:	

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü)

Bab-ı Ali Yokuşu Ankara Cad. D-Blok No:13 34417 Çağaloğlu-İstanbul

Santral : 212-455 04 00 (Dahili 239) Faks : 212-455 06 52

E-posta: sgb34@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 07b3-8619-33cb-aae8-69bc kodu ile teyit edilebilir.

Kaynakça

- Akın, G., ve Karabacak Aşır, S. (2014). İlköğretim Okullarındaki Yıldırma (mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış. *International Journal of Human Sciences*, 584-602.
- Alper Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Beşoğul, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Canbaz, Ö. (2014). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 2(42), 111-126.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 345-362.
- Cengiz, S. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma (Mobbing) düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çetin, E. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile yıldırma maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Aban İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E., ve Binali Tunç. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 197-208.

- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldıırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi
- Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayınları.
- Eken, M., ve Yıldırım, F. (2014). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldıırma Davranışlarının İncelenmesi. *Klis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13-30.
- Erçetin, Ş., Hamedoğlu, M., ve Çelik, S. (2008). Mobbing in Primary Schools. *World Applied Sciences Journal*, 945-955.
- Erdem, A. R. (2005). *İlköğrenimizin Gelişimi ve Bugün Geline Nokta*. 08 30, 2015 tarihinde Üniversite ve Toplum: <http://www.universite-toplum.org> adresinden alındı
- Erdem, M., ve Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Tbb Dergisi*(88), 261-286.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldıırma davranışlarının incelenmesi: Yıldıırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler*, Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Ertürk, A. (2013). Yıldıırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 146-169.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldıırma, Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gökçe, A. T. (2012). Mobbing: İş Yerinde Yıldıırma Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 272-286.

- Gündüz, S. (2014). *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Koçak, Y., ve Yeşilyurt, C. (2014). Türk Hukuku Bakımından Mobbing. *Journal of World of Turks*, 220.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing - its Course Over Time*. 02 05, 2015 tarihinde The Mobbing Encyclopaedia: <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> adresinden alındı
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (2015). *The Mobbing Encyclopaedia*. 02 04, 2015 tarihinde www.leymann.se: www.leymann.se/English/00005E.HTM adresinden alındı
- Mete M., vd. (2015). Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 37-61.
- Mimaroğlu, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 323.
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz(Mobbing)'e ilişkin algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Özkul, B., ve Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(15), 481-499.

- Peck, M. S. (1998). *People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil*. New York: Touchstone.
- Resmi Gazete. (2011, Şubat 4). Temmuz 27, 2015 tarihinde Türk Borçlar Kanunu: <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alındı
- Sağlam, A. Ç. (2008). İlköğretim Okullarında Mobbinge (Psikolojik Şiddete) İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32.
- Sloan, L. M., Matyok, T., Schmitz, C., ve Lester Short, G. F. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 87-97.
- Şimşek Ertek, S. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tan, B. U. (2005). *İş Yerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinde Uzaklaştırma(Mobbing)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 82-86.
- TDK. "Türk Dil Kurumu," <http://www.tdk.gov.tr>. 2015.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokat, B. (2009, 12 05). 02 13, 2015 tarihinde Bilgi Yönetimi: <http://www.bilgiyonetimi.org> adresinden alındı
- Toker Gökçe, A. (2012). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 272-286.
- Tuğluoğlu, F., ve Tunç, T. (2015). *1926 İlköğretim Müfredatı Ve Cumhuriyet Dönemi Eğitiminin Ekonomik Hedefleri*. 08 20, 2015 tarihinde <http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-76/1926-ilkokul-mufredati-ve-cumhuriyet-donemi-egitiminin-ekonomik-hedefleri> adresinden alındı
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.

- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 101-128.
- Yıldırım, F., ve Eken, M. (2014). İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 14-28.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yüçetürk, E. (2005). İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 231.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 75-85.