

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
“İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Anaokullarında Bir Tarama”

Gizem KAVAKLI

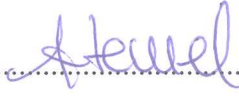
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL


İstanbul
TC Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Gizem KAVAKLI ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Bulunan Resmi Anaokullarında 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.

Gizem KAVAKLI
Eylül 2015

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 11 ilçedeki 33 Resmi Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları demografik değişkenler üzerinde nasıl yoğunlaştığı, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının sıklığının kişisel özelliklere göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırmamda yardımlarını esirgemeyen değerli okul arkadaşım Erdal YAŞLICA'ya ve son olarak gösterdikleri destek için aileme teşekkür ederim.

Gizem KAVAKLI
Eylül 2015

ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 11 ilçedeki 33 Resmi Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları demografik değişkenler üzerinde nasıl yoğunlaştığı, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının sıklığının kişisel özelliklere göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırmada, 139 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin “Kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutuna en az ise “Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Genellikle kadın, bekâr, 10 yıl ve daha az tecrübesi olan ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Resmi Anaokulları.

ABSTRACT

This research studies the frequency of perceptions towards exposure to mobbing with the teachers who work at 33 formal kindergartens in 11 districts of Istanbul Asian side. It also studies the perceptions and intensity of mobbing in different levels of mobbing. It studies differences of mobbing in terms of type and frequency according to personal qualities. With this aim, personal information and mobbing perceptions forms are given to the teachers who are in Istanbul (Asian side).

This research shows that according to data taken from 139 teachers express that they are exposed to mobbing behavior in various types and intensity. Teachers mostly express that they are exposed to mobbing in terms of showing off and blocking communication. But they are least exposed to mobbing in terms of attacking health directly. It was determined that the women who are single and who have less than 10 years of experience and who have less experience in a single school are mostly exposed to these behavior.

Keywords: Mobbing, Psychological Harassment, Formal Kindergartens.

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGELER LİSTESİ	vi
GRAFİKLER LİSTESİ.....	ix
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
Problem.....	1
Amaç	18
Önem	19
Varsayımlar	19
Sınırlılıklar	19
Tanımlar	19
BÖLÜM 2. YÖNTEM	20
Araştırma Modeli.....	20
Veriler ve Toplanması	21
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	22
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....	23
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	23
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	27
Öğretmenlerin Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	29
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	33
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı.....	36
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	42
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	46

Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı	51
Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	54
Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	55
Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	60
Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı	65
Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	71
Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78
Toplu Yorumlar	86
BÖLÜM 4	88
ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	88
Özet.....	88
Yargı.....	90
Öneriler.....	92
Kaynakça	94
EKLER	98

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge1: Evren ve Örneklemdaki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	21
Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	23
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	24
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı.....	25
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	25
Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı.....	26
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı....	28
Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Dağılımı	29
Çizelge 9. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımı χ^2 Çözümlemesi.....	32
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı .	33
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımı χ^2 Çözümlemesi	35

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı	36
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımı χ^2 Çözümlemesi.....	40
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı. 42	
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımı χ^2 Çözümlemesi	45
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı	47
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımı χ^2 Çözümlemesi.....	50
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları.....	54
Çizelge19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	55
Çizelge20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	56
Çizelge21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	58
Çizelge23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	60
Çizelge 25.Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	61
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	62

Çizelge 27.Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	63
Çizelge 28.Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinde Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	65
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	67
Çizelge 31.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığı İle Yaş İlişkisi	68
Çizelge 32.Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69
Çizelge 33.Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	70
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 35.Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	73
Çizelge 36.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	74
Çizelge 37.Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
Çizelge 38.Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	77

Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	78
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Sekiz Madde Üzerinden Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	79
Çizelge 41.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	81
Çizelge 42.Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	84

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı.....	24
Grafik 2. Yaş Dağılımı	24
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	25
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	26
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	27
Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı	52
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu ...	52
Grafik8.Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.53	
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu ..	53
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	54

Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	55
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	56
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	59
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	61
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	62
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	63
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	64
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbingin Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	66
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	67
Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerine Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	69

Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbingin Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı.....	70
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı	71
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	72
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	74
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	75
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	76
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	77
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	79
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	80
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	82
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83

Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	85
---	----

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, problem ortaya konmuş, probleme bağlı olarak ilgili literatür, iç ve dış kaynaklı olarak ulaşılabilirlikleri oranında taranmış ve konu bütünlüğü içinde değerlendirilmiştir. Ayrıca amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Bireylerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan birisi de mobbing olarak tanımlanan duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik tacizlerdir. Mobbing kavramı İngilizcede “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (Tınaz, 2006, s. 7).

Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, iş yerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, yıldırma v.b terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 20).

Leymann 1996’ya göre, anlaşılması ve fark edilmesi oldukça zor olan yıldırma sorunu, günümüzde küresel bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Aslında çalışma yaşamının varlığı kadar eski bir olgu olan ve her kültürde bilinen yıldırma konusu, sistematik olarak ilk kez 1984 yılında tanımlanmıştır. Bu tanım, İsveç’te Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu tarafından hazırlanan bilimsel raporda yer almıştır (Yüçetürk, 2012, s. 42-44). Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann’dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin

araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya ıkış Őeklini, uygulanan Őiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin, İşkandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa lkelerinde yayılmasını sağlamıştır (Tınaz, 2006, s. 14).

Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde “mobbing” eylemlerinin bulunduğu kabul edilmekle beraber “mobbing” tanımı yapılamamış olduğu için çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür (Mimaroglu ve zgen, 2007, s. 202-225). Çalışmada yer alan tabloya bakıldığında Dünyada mobbinge maruz kalan erkek oranları Fransa’da en yüksek değer olarak görülmektedir. Dünya’da en az mobbinge maruz kalan kadın oranları ise Romanya’dadır.

İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53’ mobbinge maruz kalmış ve %78’i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İşve’te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15’inin nedeni mobbingdir. İşve ve Almanya’da yüzbinlerce mobbing mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya’da 1 milyondan fazla çalışanın mobbing kurbanı olduğu bildirilmektedir (Ege, 1997, s. 12).

Fransa’da 1994 yılında üniversitede psikolojik taciz mağdurlarıyla ilgili olarak “victimologie” kürsüsü kurulmuştur. İtalya’da bölgesel olarak mobbingkarşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik Şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır (Shallcross, 2003, s. 16-17).

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

İngiliz yazar Field 1996’da, *Bully in Sight* adlı kitabında zorbalığı, bir kimsenin kurbanının kendine güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir biçimde saldırması olarak tanımlamıştır ve zorbalığın temelinde kurban üzerinde haksız bir biçimde üstünlük

kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu vurgulamıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 25).

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

Türkçe alan yazında ise psikolojik yıldırma konusunda çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Ertürk (2005, s.146), öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemlerini, Gökçe (2006) ise Türkiye genelinde özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Benzer çalışmalarda; Sağlam (2008) ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarının neler olduğunu, Onbaş (2007) ilköğretim öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde psikolojik yıldırmaya ilişkin görüşlerini, Urasoğlu (2007) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algı düzeylerini, Sönmezşık (2011) Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarını, Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik yıldırma düzeyini, Akça ve İrmış (2006) ise üniversite öğrencilerinin yıldırmaya davranışlarını algılama boyutlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır (Şener, 2013, s. 47-64).

Öte yandan Mansur (2008) işyerlerinde uygulanan psikolojik yıldırmının örgütsel bağlılık üzerine etkisini, Demirgil (2008) işletmelerde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ilişkisini, Eğerci (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırmının örgütsel güven düzeyine etkisini, Kutlu (2006) psikolojik yıldırmının çalışanın tükenmişliği üzerine etkisini, Kocaoğlu (2007) psikolojik yıldırma ve motivasyon ilişkisini, Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi, Çelik (2008) ise, psikolojik yıldırmının hem çalışanların iş doyumunu ve örgüte bağlılığını hem de örgütlerin sağlığına etkilerini incelemiştir (Şener, 2013, s. 47-64).

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 lkelerinde yaygın olarak kullanılan Leyman Inventory Psychological Terrorism (LIPT)' de yer almaktadır. Bu yıldırma tipolojisindeki beş grup oluşturulmuştur (Tınaz, 2011, s. 54-57) Bunlar:

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

Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırılarda:

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir,
- Çalışma, arkadaşları kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar,
- Azarlanır veya kmşenir
- 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,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırılarda:

- evresindeki 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 Saldırılarda:

- İnsanlar arkasından kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Glnc durumlar 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.

Leymann, yıldırma beş aşamadan oluşan süreç yıldırma belirtilerinin kişiye, yer ve zamana, sürekliliğine göre değişik oranlarda tesir ettiği görülmektedir.

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).

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 görülebilmesine 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. 55).

Leymann (1996) mobbingi beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç aşağıdaki gibi işlemektedir(Tetik, 2010, s. 83):

1. Çatışma Aşaması:

Bu aşama, daha çok bir çatışmanın tetiklemesiyle oluşacağı gibi var olan bir çatışmanın alevlendirilmesi ve kışkırtılmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Mobbingi oluşturmaya yönelik her hangi bir çatışmanın nasıl geliştiği çoğunlukla tam olarak bilinmemektedir (Sürgevil ve ark., 2009, akt. Tetik, 2010, s.83).

2. Saldırgan Eylem Aşaması:

Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir (Tetik, 2010, s.83).

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması:

Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini

almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır (Tınaz, 2006, s. 80).

4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama:

Mobbing (Psikolojik Şiddet) mağduru; Mobbing (Psikolojik Şiddet) nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için sıhhi yardım almaya çalıştığında, işyerindeki diğer çalışanlarında bu durumdan haberdar olmalarıyla Mobbing (Psikolojik Şiddet) mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylece kişi hak etmediği halde “zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hastası” olarak damgalanır. Bu olanlara; yönetimin yanlış yargısıyla birlikte, Mobbing (Psikolojik Şiddet) olgusu hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları eklenirse, Mobbing (Psikolojik Şiddet) negatif döngü hızlanır. Çalışanın aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, genelde uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Sonuç; işten çıkarılma veya zorunlu istifadır (Yavuz, 2007, s. 28).

5. İşten Çıkarılma Aşaması:

En son aşamada, mobbing saldırılarına maruz kalan kişi, ya emekli olarak ya da işten çıkarılarak iş hayatından uzaklaşır. Bu durum, kurbanda önemli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olmakta ve kişinin normal yaşamına dönebilmesi için mutlaka tıbbi yardım almasını gerektirmektedir (Sürgevil ve ark.,2009, s.38, akt. Tetik, 2010, s.84).

Mobbing sürecinde; kişinin saygınlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliğine saldırılır. Olumsuz, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli dedikodular ortaya çıkar. Bir ya da daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilir. Sistematik ve sürekli olarak uygulanır. Kişi devamlı olarak kusurlu duruma düşürülür, boyun eğmeye zorlanır. İşten ayrılmaya mecbur edilir ve bu kişinin kendi seçimi olarak gösterilir. Bu süreçten her birey farklı etkilendiği için, etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmelidir (Tetik, 2010, s.84).

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 anlaşılması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

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

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

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

Tınaz (2011) mobbing uygulayıcısının mobbing davranışlarını başlatmasının altında yatan gerekçeler, bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan

zevk almak, can sıkıntısını gidermek ve zevk arayışı önyargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkartmak ve bencilliktir.

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

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

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

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

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

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

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

Mobbinge yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında şu faktörlerin anımsanması gerekir (Tınaz, 2011, s. 54-57):

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.
- İnsan kaynakları masraflarını en düşük düzeye çekilmesi.
- Hiyerarşik yapının fazlalığı.
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması.
- İletişim kanallarının zayıflığı.
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği.
- Yetersiz liderlik.
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması.
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması.
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi.

İşyerinde mobbingin belli bir nedeni yoktur; birçok faktör mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilir. Başlangıçta iki taraf arasında bir anlaşmazlık olur. Kurban boyun eğmeyi reddettiği, kontrole direnç gösterdiği için öfkelenen ve kabalaşan mobbing aktörü harekete geçer (Drenth, 1984, s. 521-525).

Mağduru kendi iradesine bağımlı hale getirmek için mağdurun özsaygısına ve özgüvenine yüklenir. Mobbing aktörü bu yolla, kurbanın kendine olan saygısını kaybettirerek, kendine karşı saygılı, terbiyeli ve koşulsuz itaat eden biri haline getirmeye çalışır (Tutar, 2004, s.110).

İşyerinde mobbing sürecinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur (Tetik, 2010, s.86).

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. 71).

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

Mobbing mağdurları üzerinde Almanya’da yapılan bir araştırmaya göre mağdurların neredeyse tümü (%98,7) iş ve sağlıkla ilgili sorunlar yaşamıştır. Mağdurların yaklaşık yarısı (%43,9) hastalanmış ve %68,1’i işi bırakmıştır. Mobbing sendromunu ilk tanımlayanlardan olan Leymann’a göre ise İsveç’teki intihar vakalarının %15’inin sorumlusu işyerinde mobbingdir (Sloan, 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.

Mobbing, hem çalışanlar hem de örgütler açısından birçok olumsuz sonuç yaratmaktadır. Mobbing, mutsuz bireylerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamını ortaya çıkararak, büyük bir toplumsal problem haline dönüşmektedir. Mobbingin yaşandığı örgütlerde; çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluştuğu, örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve buna bağlı olarak iş gören devir hızının arttığı bilinmektedir. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel, hatta toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilen mobbing olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Altunay, Oral, ve Yalçınkaya, 2014, s. 64).

Özetle söylemek gerekirse; “mobbing” sürecinde çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar başlar. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman bu, o kişiye güvenilemeyeceği anlamına da gelir. Eğer kişiye güvenilmiyorsa yaptığı iş de değersizdir, kendisi de, mağdurla olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kontrol edici iletişim kurulur (verilen süre içinde başarılması zor görevler vermek, izole edilmek, bilginin saklanması, kuralların sıkça değiştirilmesi, mağdurun itibarını kaybetmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırma, yalıtma yönelik olması ve teslim olmaya zorlaması (utandırma eylemleri yapılır).

Kişinin iş arkadaşları bazı durumlarda da üstü, beden dili, jest ve mimikler, hoş olmayan söz ve kelimelerle kişiyi taciz etmeye başlar. Kişiler sessiz duruşlarıyla dahi mağduru hedef alan hareketlerde bulunurlar. Örneğin; resmi toplantılarda mağdurun katılımı hoş karşılanmaz, kişiler mağdurla konuşmak yerine onun fark edebileceği tarzda arkasından konuşurlar, dedikodular hızla yayılır, mağdurun yaptığı iş sürekli eleştirilerek, kişiye önemsiz işler verilir (Hecker, 2007, s. 440).

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması
- Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:
- Hastalık izinlerinin artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

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

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

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

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

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

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

Karşı savaş verme durumunda, kurban saldırganın yöntemini seçmemeye dikkat etmelidir. Mobbingle başa çıkmada saldırganın yöntemini seçmek, kurbanı saldırganın karşısında zayıf düşürür. Kurban, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı sıkıştırılmalıdır. 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 (Beşoğlu, 2014).

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

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

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

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

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

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

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

Gerek İş Kanunu'nda, gerekse Türk Ceza Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Ancak İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 261-286).Ancak İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000 yılında, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur.

Mobbing suçunun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenilirliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 481-489).

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

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)
- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)
- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)
- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)
- İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır.

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

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve

saygılığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. (Erdoğan, R. 19 Mart 2011, Başbakanlık Mobbing Genelgesi. TC Resmi Gazete s. 2). Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

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

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

Türkiye’de son zamanlarda mobbinge ilgili mahkeme kararlarına da rastlanmaktadır. Ancak bu tür kararlarda kullanılan ifade mobbing şeklinde olmayıp Medeni Kanun’un 24. ve 25. ve Borçlar Kanunu’nun 49. maddeleri bağlamında manevi tazminat şeklinde ifade edilmiştir (Koçak ve Yeşilyurt, Türk Hukuku Bakımından Mobbing. Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks, 2014, s. 220).

Amerika Birleşik Devletlerinde, mobbingden söz ederken; genellikle sokakta suç işleyen, şiddet uygulayan, gürültücü, kavgacı kişilerin yarattığı görüntüler akla gelmektedir. Mobbing kavramının, bir grup tarafından kötü ve istismar edici davranışların uygulandığı bir iş çevresini tanımlamak için kullanılması, özellikle Avrupa'da ve dünyanın diğer bölgelerinde yaygındır. ABD'de bu terminoloji henüz benimsenmemektedir (Reichert, 2001, s. 4-12).

ABD'nin aksine, İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya ve Almanya çalışma yaşamında duygusal refahı iyileştirebilecek, mesleki güvenliği koruyucu yasaları kabul etmiştir (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003). Çalışan bir bireyin hakkı olarak duygusal refahın iyileştirilmesi, özellikle işyerinde mobbingin önlenmesini içermektedir. Avrupa'daki bu ülkeler işyerinde mobbingi önlemenin yasal bir ihtiyaç olduğunu kabul ederken, Amerika'da karşılaştırılabilir bir eğilim ya da hareket olmaması tedirgin edicidir. Belki Amerikalılar zahmetli ve özensiz çalışma koşullarını fazlası ile kabul etmişlerdir ya da işverenler, çalışanları kendilerine dava açabilir korkusunu yaşamaktadırlar. Ancak, kanun yapıcıların işyerindeki mobbingin neden olduğu önemli tehlikeleri dikkate almaları gerekmektedir (Reichert, 2001, s. 4-12).

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

Ertürk (2005) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz aldığı yıldırıcı davranışların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırıcı davranışları yapan kişileri %75'inin erkek, %25'inin kadın oldukları saptanmıştır. Yıldırıcı davranışları yapan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında yıldırma uygulayanların %85.1'i erkek, %14.9'u kadındır. Kadınlara yıldırıcı davranışta bulunanların ise %65.1'i erkek, %34.9'u

kadıdır. Her iki gruba bakıldığında erkeklerin daha fazla yıldırıcı davranışta bulunduğu görülmektedir, buna karşın yıldırıcı davranışta bulunan kişinin cinsiyeti ile yıldırıcı davranışa uğrayan kişinin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

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

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

Özetle belirtilecek olursa, eğitim stresli bir iştir, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenlerin gün boyu baskı ve stres altında yaşamaları kaçınılmazdır. Gelecek nesilleri yetiştirecek öğretmenlerin mobbinge maruz kalmalarından ve bu alanda yeterli çalışma olmadığından bu araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

Amaç

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasındaki Resmi Anaokullarında 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, demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenler maruz kaldıkları mobbing türü ve sıklığına ilişkin algıları kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Bu araştırma ile toplanacak verilerin, özellikle:

1. Elde edilecek sonuçların mobbingin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan çalışmalara katkıda bulunacağı ve
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin, mobbinge yönelik farkındalığını arttıracığı umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu çalışmada:

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 11 ilçede (Ataşehir, Beykoz, Çekmeköy, Kartal, Kadıköy, Maltepe, Pendik, Sultanbeyli, Ümraniye, Üsküdar, Tuzla) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Anaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing (Psikolojik Şiddet): Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, s.15).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

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

Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2013, s.77).

Evren ve Örneklem

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

Örneklem, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenir(Karasar, 2005, s. 110-111).

Örneklem seçiminde basit tesadüfi (random) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür. Buna, “basit tesadüfi örnekleme”, “yalın örnekleme”, “yansız örnekleme” ya da İngilizcesinden “simple random sampling” gibi adlar da verilmektedir (Karasar, 2013, s.113). Örneklem büyüklüğünün

hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır. Buna göre 139 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 33 Resmi Anaokullarında görev yapan 217 öğretmendir. Bunların ilçelere göre dağılımı aşağıdaki gibidir:

Çizelge1: Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örneklem Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	54	31
Beykoz	10	8
Çekmeköy	17	11
Kartal	18	13
Kadıköy	35	23
Maltepe	34	23
Pendik	7	5
Sultanbeyli	8	5
Ümraniye	11	7
Üsküdar	5	4
Tuzla	12	9
Toplam	217	139

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 217 öğretmenden; Ataşehir’de 31 öğretmen, Beykoz’da 8 öğretmen, Çekmeköy’de 14 öğretmen, Kartal’da 13 öğretmen, Maltepe’de 23 öğretmen, Pendik’te 5 öğretmen, Sultanbeyli’de 5 öğretmen, Tuzla’da 9 öğretmen, Ümraniye’de 7 öğretmen, Üsküdar’da 4 öğretmen olmak üzere toplam 139 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre basit tesadüfi (random) olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada öğretmenlere, Kişisel Bilgi Formu (EK- 1), Mobbing Algı Ölçeği (EK- 2) uygulanmıştır.

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

Mobbing Algı Ölçeği (Güngör 2008, s.65), 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 göstermesini 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 göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, itibarına 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. Verilere göre X^2 çözümlenmesi yapıp, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Çözümlenmeler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS v22.0 istatistik paket programı ve Microsoft Excel kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

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

Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

Çizelge 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

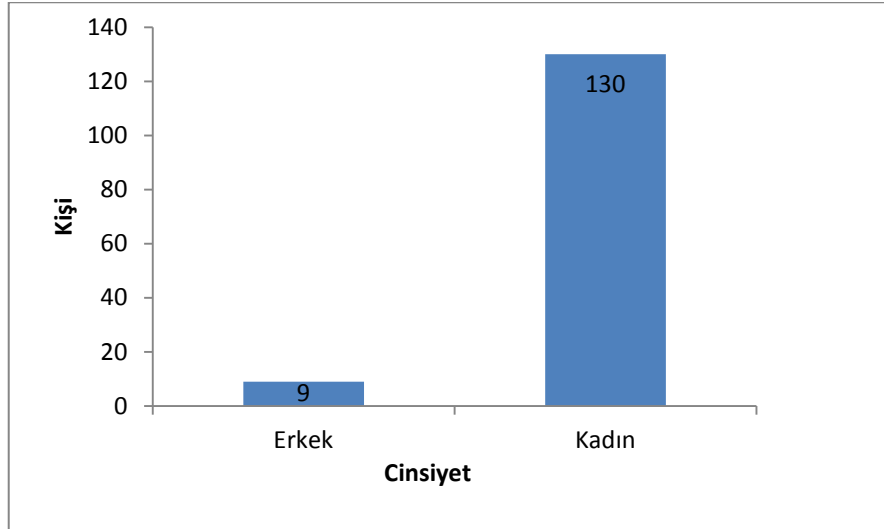
Çizelge2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	9	6,5
Kadın	130	93,5
Toplam	139	100,0

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 139 öğretmen katılmış, bunların %93,5’i (130) kadın, %6,5’i (9) erkektir.

Grafik 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı grafiği verilmiştir.

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı



Çizelge 3 'de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı verilmiştir.

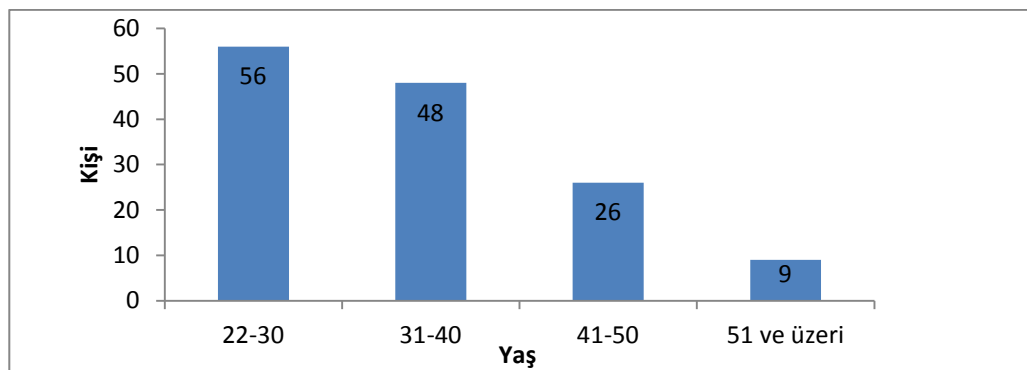
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	56	40,3
31-40	48	34,5
41-50	26	18,7
51 ve üzeri	9	6,5
Toplam	139	100,0

Çizelge 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,3'ü (56) 22-30 yaş aralığında, %34,5'i (48) 31-40 yaş aralığında, %18,7'si (26) 41-50 yaş aralığında, %6,5'i (9) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.

Grafik 2'de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı grafiği verilmiştir.

Grafik 2. Yaş Dağılımı



Çizelge 4’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımları verilmiştir.

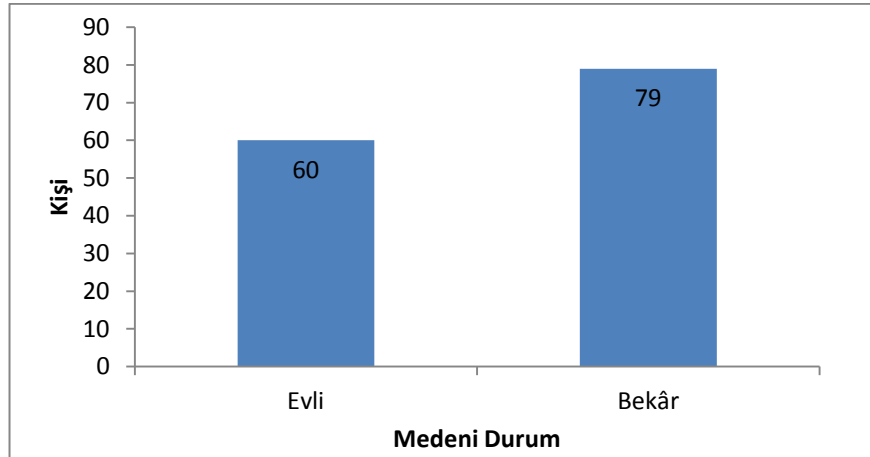
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	60	43,2
Bekâr	79	56,8
Toplam	139	100,0

Çizelge 4’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,2’si (60) evli, %56,8’i (79) bekârdır.

Grafik 3’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımını grafiği verilmiştir.

Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı



Çizelge 5’de araştırmaya katılan grubun hizmet süresi dağılımını verilmiştir.

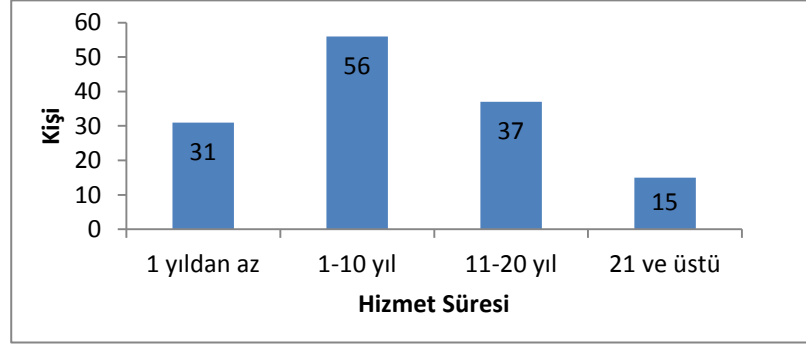
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	31	22,3
1-10 yıl	56	40,3
11-20 yıl	37	26,6
21 ve üstü	15	10,8
Toplam	139	100,0

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,3'ü (31) 1 yıldan az, %40,3'ü (56) 1-10 yıl, %26,6'sı (37) 11-20 yıl, %10,8'i (15) 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.

Grafik 4'de araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresi dağılımı grafiği verilmiştir.

Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımları



Çizelge 6'da araştırmaya katılan grubun çalıştıkları kurumlardaki hizmet süreleri verilmiştir.

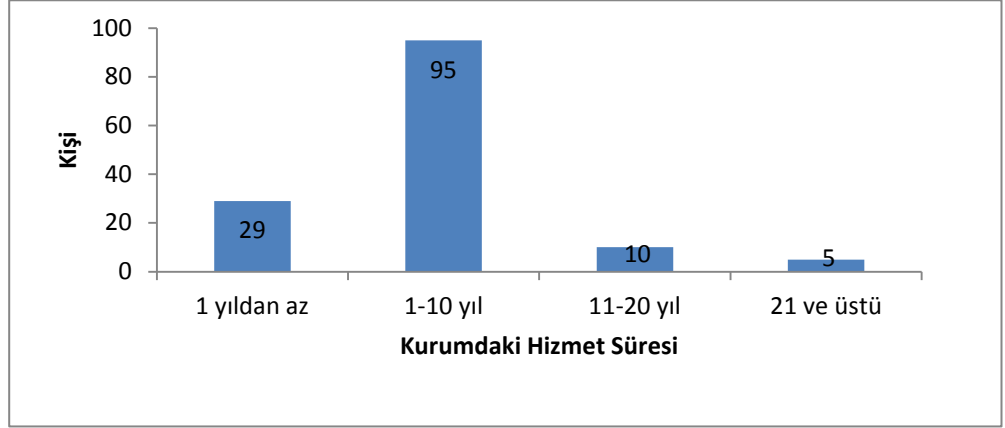
Çizelge6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımları

Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	29	20,9
1-10 yıl	95	68,3
11-20 yıl	10	7,2
21 ve üstü	5	3,6
Toplam	139	100,0

Çizelge 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %20,9'u (29) 1 yıldan az, %88,3'ü (95) 1-10 yıl, %7,2'si (10) 11-20 yıl, %3,6'sı (5) 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.

Grafik 5'de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresi dağılımı grafiği verilmiştir.

Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı



Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

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

Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Toplam	Bütündeki Oran %
	f	%	f	%		
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	110	79	29	21	139	13,14
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	73	53	66	47	139	8,72
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	98	71	41	29	139	11,71
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	0	0	0	0	139	0,00
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	91	65	48	35	139	10,87
Birim içi toplantılara alınmıyorum	0	0	0	0	139	0,00
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	10	7	129	93	139	1,19
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	35	25	104	75	139	4,18
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	26	19	113	81	139	3,11
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	0	0	0	0	139	0,00
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	26	19	113	81	139	3,11
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	0	0	0	0	139	0,00
Çalışma mekanım değiştiriliyor	26	19	113	81	139	3,11
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	26	19	113	81	139	3,11
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	26	19	113	81	139	3,11
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	0	0	0	0	139	0,00
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	0	0	0	0	139	0,00
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	37	27	102	73	139	4,42
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	0	0	0	0	139	0,00
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	26	19	113	81	139	3,11
Sık sık azarlanıyorum	38	27	101	73	139	4,54
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	0	0	0	0	139	0,00
Arkamdan konuşuluyor	83	60	56	40	139	9,92
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	26	19	113	81	139	3,11
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	0	0	0	0	139	0,00
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	0	0	0	0	139	0,00
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	0	0	0	0	139	0,00
Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	23	17	116	83	139	2,75
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	0	0	0	0	139	0,00
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	81	58	58	42	139	9,68
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	0	0	0	0	139	0,00
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	0	0	0	0	139	0,00

Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	0	0	0	0	139	0,00
Toplam	861	1641				100

Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin %79'u en çok "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", % 71'i "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %65'i "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor", %60'ı "Arkamdan konuşuluyor", %58 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor", davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

En az rastlanan mobbing davranışlarının başında, %7 ile "Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor", %17 ile "Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor" davranışları gelmektedir.

Hiç rastlanmayan mobbing davranışlarının başında ise: %0 ile "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", "Birim içi toplantılara alınmıyorum", "Çalışma saatlerinde dahi kontrol ediliyorum", "Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor", "Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum", "Ben yokmuşum gibi davranılıyor", "İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum", "Hakkımda doğrudan/dolaylı kötü niyetli imalar yapılıyor", "Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum", "Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor", "Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor", "Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor", "Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum", "Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum", "Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor" gelmektedir.

Öğretmenlerin Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

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

Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Dağılımı

Mobbing Davranışları	Cinsiyet								
	n	Kadın			Erkek			Toplam	
		f	%	n	f	%	n	f	%
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	130	100	77	9	9	100	139	109	78
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	130	68	52	9	5	56	139	73	53
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	130	89	68	9	9	100	139	98	71
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0

İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	130	85	65	9	6	67	139	91	65
Birim içi toplantılara alınmıyorum	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınmıyor	130	8	6	9	2	22	139	10	7
Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	130	34	100	9	0	0	139	34	24
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	130	22	17	9	4	44	139	26	19
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	130	24	100	9	0	0	139	24	17
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma mekanım değiştiriliyor	130	24	100	9	0	0	139	24	17
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	130	24	100	9	0	0	139	24	17
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	130	4	100	9	0	0	139	4	3
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	130	27	100	9	0	0	139	27	19
İşle ilgili konularda kimseden yardım	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	130	24	100	9	0	0	139	24	17
Sık sık azarlanıyorum	130	36	100	9	0	0	139	36	26
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Arkamdan konuşuluyor	130	76	58	9	5	56	139	81	58
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	130	24	100	9	0	0	139	24	17
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	130	21	100	9	0	0	139	21	15
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	130	75	58	9	6	67	139	79	57
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	130	0	0	9	0	0	139	0	0
Toplam		815			46			861	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %100 ile "Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor", "Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor", "Çalışma mekânım değiştiriliyor", "Hak etmediğim bir departmana gönderildim",

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor”, “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, “Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor”, “Sık sık azarlanıyorum”, “Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum”, “Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor” davranışına, %77 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %68 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %65 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %58 ile “Arkamdan konuşuluyor” ve “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, %52 ile “Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %100 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ ve ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %67 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ ve “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, %56 ile “Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum” ve “Arkamdan konuşuluyor” davranışına, %44 ile ‘Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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 Dağılımı χ^2 Çözümlemesi

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%	f			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	1	1	52	48	56	51	109	10,753	2	0,005
Kadın	1	1	43	43	56	56	100			
Erkek	0	0	9	100	0	0	9			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	0	0	50	51	48	49	98	8,767	2	0,003
Kadın	0	0	41	46	48	54	89			
Erkek	0	0	9	100	0	0	9			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	52	53	46	47	91	9,375	2	0,002
Kadın	0	0	43	48	46	52	89			
Erkek	0	0	9	100	0	0	9			
4 Arkamdan konuşuluyor	1	1	0	0	80	99	81	0,067	2	0,796
Kadın	1	1	0	0	75	99	76			
Erkek	0	0	0	0	5	100	5			
5 Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	1	1	0	0	80	99	81	0,083	2	0,773
Kadın	1	1	0	0	74	99	75			
Erkek	0	0	0	0	6	100	6			

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” algısında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, kadın öğretmenler %56 ayda bir, %43 haftada bir, %1 her gün, erkek öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyete göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=10,753$; sd: 2; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına kadın öğretmenler %54 ile ayda bir, %46 ile haftada bir, %0 ile her gün, erkek öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyete göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=8,767$; sd: 2; $p<.05$).

“İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler %52 ile ayda bir, %48 ile haftada bir, %0 ile her gün, erkek öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyete göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=9,375$; sd: 2; $p<.05$).

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına kadın öğretmenler %99 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %1 ile her gün, erkek öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir

“Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına kadın öğretmenler %99 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %1 ile her gün, erkek öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 10’da evli ve bekâr öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Medeni Durum								
	Evli			Bekar			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	60	40	67	79	69	87	139	109	78
Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	60	32	53	79	41	52	139	73	52
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	60	40	67	79	58	73	139	98	70
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	60	38	63	79	53	67	139	91	65
Birim içi toplantılara alınmıyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	60	9	15	79	1	1	139	10	7
Yapabileceğim çok üzerinde işler...	60	19	32	79	15	19	139	34	24
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	60	0	0	79	26	100	139	26	19
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	60	21	35	79	3	4	139	24	17

Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Çalışma mekanım değiştiriliyor	60	1	2	79	3	4	139	24	17
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	60	21	35	79	3	4	139	24	17
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	60	21	35	79	3	4	139	24	17
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	60	56	93	79	1	1	139	57	41
İşle ilgili konularda kimseden yardım	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	60	21	35	79	3	4	139	24	17
Sık sık azarlanıyorum	60	21	35	79	15	19	139	36	
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Arkamdan konuşuluyor	60	40	67	79	41	52	139	81	58
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	60	21	35	79	3	4	139	24	17
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	60	0	0	79	21	27	139	21	15
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	60	41	68	79	38	48	139	79	57
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	60	0	0	79	0	0	139	0	0
Toplam		462		397			859		

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %93 ile "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" davranışına, %68 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, %67 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" davranışına, "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" ve "Arkamdan konuşuluyor" davranışına, %63 ile "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına, %53 ile "Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli

öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekar öğretmenler ise en çok %100 ile ‘Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor’ davranışına, %87 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %73 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %67 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %52 ile ‘Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum’ ve ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %48 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bekar öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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 Dağılımı χ^2 Çözümlemesi

Mobbing Davranışları	Her gün		Sıklık Haftada Bir		Ayda Bir		Toplam f	χ^2	sd	p
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	1	1	52	48	56	51	109	59,803	2	0,000
	Evli	0	0	0	0	40	100			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	1	1	52	75	16	23	69	76,402	2	0,000
	Evli	0	0	0	0	40	100			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	52	53	46	47	98	44,705	2	0,000
	Evli	0	0	0	0	38	100			
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	37	41	54	59	91	0,988	2	0,320
	Evli	0	0	0	0	38	100			
5 Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	0	0	37	70	16	30	53	0,939	2	0,333
	Evli	0	0	0	0	40	100			
	1	1	0	0	80	99	81			
	Evli	0	0	0	0	40	100			
	1	1	0	0	40	99	41			
	Evli	0	0	0	0	40	100			
	1	1	0	0	40	99	41			
	Evli	0	0	0	0	40	100			
	1	1	0	0	40	99	41			
	Evli	0	0	0	0	40	100			
	1	1	0	0	40	99	41			
	Evli	0	0	0	0	40	100			

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

En çok karşılaştığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” algısında medeni duruma göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, evli öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, bekar öğretmenler %23 ayda bir, %75 haftada bir, %1 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=59,803$; sd: 2; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına evli öğretmenler %100 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %10 ayda bir, %90 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=76,402$; sd: 2; $p<.05$).

“İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor” davranışına evli öğretmenler %100 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %30 ayda bir, %70 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=44,705$; sd: 2; $p<.05$).

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına evli öğretmenler %100 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %99 ayda bir, %0 haftada bir, %1 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir

“Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına evli öğretmenler %100 ile ayda bir, %0 ile haftada bir, %0 ile her gün, bekar öğretmenler %99 ayda bir, %0 haftada bir, %1 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 12’de öğretmenlerin yaşa göre rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Yaş												Toplam		
	22-30			31-40			41-50			51 ve üstü					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	56	55	98	48	19	40	26	26	100	9	9	100	139	109	78

Sözlü / yazılı cevap alamıyorum	56	56	100	48	11	23	26	6	23	9	0	0	139	73	53
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	56	45	80	48	19	40	26	26	100	9	8	89	139	98	71
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	56	31	55	48	27	56	26	26	100	9	7	78	139	91	65
Birim içi toplantılara alınmıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	56	1	1	48	9	19	26	0	0	9	0	0	139	10	7
Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	56	11	20	48	19	40	26	4	15	9	0	0	139	34	24
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	56	0	0	48	26	100	26	0	0	9	0	0	139	26	19
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma mekanım değiştiriliyor	56	20	36	48	0	0	26	4	15	9	0	0	139	24	17
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	56	20	36	48	4	8	26	0	0	9	0	0	139	24	3
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	56	20	36	48	33	69	26	0	0	9	4	44	139	57	19
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırıtılıyor	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Sık sık azarlanıyorum	56	31	37	48	4	8	26	0	0	9	2	22	139	37	26
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Arkamdan konuşuluyor	56	45	80	48	28	58	26	0	0	9	8	89	139	81	58
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17

Yöneticimin / arkadaşlarımla / çalışma arkadaşlarımla tartışmıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalgaya geçiyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Kararlarım şüpheleniyor	56	11	20	48	9	19	26	1	4	9	0	0	139	21	15
Küfür veya aşağılayıcı ifadeler kullanmıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	56	45	80	48	30	63	26	5	18	9	0	0	139	80	57
Sağlığıma zarar verecek işler yapmıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Toplam				471			238			98			54		861

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %100 ile 'Sözlü / yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %98 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %80 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', "Arkamdan konuşuluyor" ve "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" davranışına, %55 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %37 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %100 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' davranışına, %69 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %63 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına, %58 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %40 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %100 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" ve "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor" davranışına, %23 ile 'Sözlü / yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %18 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına maruz kaldıklarını

belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok %100 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %89 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ ve “Arkamdan konuşuluyor” davranışına, %78 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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 Dağılımı χ^2 Çözümlemesi

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%	f			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	0	0	51	47	58	53	109	61,094	6	0,000
22-30	0	0	25	45	30	55	55			
31-40	0	0	0	0	19	100	19			
41-50	0	0	26	100	0	0	26			
51 ve üzeri	0	0	0	0	9	100	9			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	0	0	52	71	46	63	98	49,875	6	0,000
22-30	0	0	25	57	20	43	45			
31-40	0	0	0	0	19	100	19			
41-50	0	0	26	100	0	0	26			
51 ve üzeri	0	0	0	0	7	100	7			
3 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	0	0	36	40	55	60	91	59,371	6	0,000
22-30	0	0	10	32	21	68	31			
31-40	0	0	0	0	27	100	27			
41-50	0	0	26	100	0	0	26			
51 ve üzeri	0	0	0	0	7	100	7			
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	0	0	81	100	81	9,239	6	0,010
22-30	0	0	0	0	45	100	45			
31-40	0	0	0	0	28	100	28			
41-50	0	0	0	0	8	100	8			
51 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0			
5 Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	1	1	0	0	80	99	81	1,746	6	0,418
22-30	0	0	0	0	45	100	45			
31-40	1	1	0	0	30	99	31			
41-50	0	0	0	0	0	100	0			
51 ve üzeri	0	0	0	0	5	100	5			

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor”, “Arkamdan konuşuluyor” algısında yaşa göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %55 ayda bir, %45 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki

öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaşa göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=61,094$; sd: 6; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %43 ayda bir, %57 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaşa göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=49,875$; sd: 6; $p<.05$).

“İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaşa göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=59,371$; sd: 6; $p<.05$).

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaşa göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=9,239$; sd: 6; $p<.05$).

“Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %0 haftada bir, %1 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 14'de hizmet süresine göre öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi												Toplam		
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üstü					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	56	55	98	48	19	40	26	26	100	9	9	100	139	109	78
Sözlü / yazılı cevap alamıyorum	56	56	100	48	11	23	26	6	23	9	0	0	139	73	53
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	56	45	80	48	19	40	26	26	100	9	8	89	139	98	71
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	56	31	55	48	27	56	26	26	100	9	7	78	139	91	65
Birim içi toplantılara alınmıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	56	1	1	48	9	19	26	0	0	9	0	0	139	10	7
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	56	11	20	48	19	40	26	4	15	9	0	0	139	34	24
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	56	0	0	48	26	100	26	0	0	9	0	0	139	26	19
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma mekanım değiştiriliyor	56	20	36	48	0	0	26	4	15	9	0	0	139	24	17
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	56	20	36	48	4	8	26	0	0	9	0	0	139	24	3
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0

İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	56	20	36	48	33	69	26	0	0	9	4	44	139	57	19
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Sık sık azarlanıyorum	56	31	37	48	4	8	26	0	0	9	2	22	139	37	26
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Arkamdan konuşuluyor	56	45	80	48	28	58	26	0	0	9	8	89	139	81	58
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	56	20	36	48	0	0	26	0	0	9	4	44	139	24	17
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	56	11	20	48	9	19	26	1	4	9	0	0	139	21	15
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	56	45	80	48	30	63	26	5	18	9	0	0	139	80	57
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	56	0	0	48	0	0	26	0	0	9	0	0	139	0	0
Toplam		471		238		98		54		861					

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %100 ile 'Sözlü / yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %98 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %80 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' ve 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %55 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %37 ile 'Sık sık azarlanıyorum' 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 %100 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' davranışına, %69 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve

eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına, %63 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’ davranışına,%58 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %56 ile ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ 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 %100 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ ve ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışına, %23 ile ‘Sözlü / yazılı cevap alamıyorum’ davranışına, %18 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %100 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %89 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ ve ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %78 ile ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışına, %44 ile ‘Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor’, ‘Hak etmediğim bir departmana gönderildim’, ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’, ‘Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor’ ve ‘Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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 Dağılımı
 χ^2 Çözümlemesi

Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%	f			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	1	1	52	48	56	51	109	83,802	6	0,000
1 1 yıldan az	0	0	0	0	30	100	30			
1 1-10 yıl	0	0	38	88	5	12	43			
1 11-20 yıl	1	1	1	1	19	98	21			
1 21 ve üzeri	0	0	13	87	2	13	15			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	0	0	52	53	46	47	98	69,845	6	0,000
2 1 yıldan az	0	0	0	0	20	100	20			
2 1-10 yıl	0	0	38	88	5	12	43			
2 11-20 yıl	0	0	1	1	19	99	20			
2 21 ve üzeri	0	0	13	87	2	13	15			
3 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	0	0	37	41	54	59	91	62,802	6	0,000
3 1 yıldan az	0	0	0	0	21	100	21			
3 1-10 yıl	0	0	23	82	5	18	28			
3 11-20 yıl	0	0	1	1	26	99	27			
3 21 ve üzeri	0	0	13	87	2	13	15			
4 Arkamdan konuşuluyor	1	1	0	0	80	99	81	1,090	6	0,779
4 1 yıldan az	0	0	0	0	20	100	20			
4 1-10 yıl	1	1	0	0	38	99	39			
4 11-20 yıl	0	0	0	0	20	100	20			
4 21 ve üzeri	0	0	0	0	2	100	2			
5 Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	1	1	0	0	80	99	81	3,432	6	0,330
5 1 yıldan az	0	0	0	0	20	100	20			
5 1-10 yıl	0	0	0	0	42	100	42			
5 11-20 yıl	1	1	0	0	17	99	18			
5 21 ve üzeri	0	0	0	0	1	100	1			

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor”, algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10yıl aralığındaki öğretmenler

%12 ayda bir, %88 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %98 ayda bir, %1 haftada bir, %1 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %13 ayda bir, %87 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=83,802$; sd: 6; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %12 ayda bir, %88 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %1 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %13 ayda bir, %87 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=69,845$; sd: 6; $p<.05$).

“İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %18 ayda bir, %82 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %1 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %13 ayda bir, %87 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=62,802$; sd: 6; $p<.05$).

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %0 haftada bir, %1 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %0 haftada bir, %1 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 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 Dağılımı

Mobbing Davranışları	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi												Toplam		
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üstü					
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	29	24	83	95	71	78	10	9	90	5	5	100	139	109	78
Sözlü / yazılı cevap alamıyorum	29	25	86	95	45	47	10	3	30	5	0	0	139	73	53
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	29	13	45	95	71	75	10	9	90	5	5	100	139	98	71
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	18	62	95	61	64	10	7	70	5	5	100	139	91	65
Birim içi toplantılara alınmıyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	29	2	7	95	7	7	10	1	10	5	0	0	139	10	7
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	29	14	48	95	16	17	10	3	30	5	1	20	139	34	24
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	29	19	66	95	3	3	10	4	40	5	0	0	139	26	19
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	24	17
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Çalışma mekanım değiştiriliyor	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	24	17
Hak etmediğim bir departmana gönderildim	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	24	17
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	24	3
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Ben yokmuşum gibi davranılıyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	29	19	31	95	24	24	10	3	30	5	0	0	139	46	33
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırılıyor	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	24	17

Sık sık azarlanıyorum	29	19	66	95	4	4	10	3	30	5	0	0	139	26	19
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Arkamdan konuşuluyor	29	13	45	95	61	64	10	6	60	5	0	0	139	80	57
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	29	7	24	95	14	15	10	3	30	5	0	0	139	27	19
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Kararıma şüpheleniyor	29	12	41	95	25	26	10	0	0	5	0	0	139	36	26
Küfür veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	29	15	52	95	60	63	10	4	40	5	0	0	139	79	57
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	29	0	0	95	0	0	10	0	0	5	0	0	139	0	0
Toplam	235				535			70		16			855		

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %86 ile 'Sözlü / yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %83 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %66 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' ve 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına, %52 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına, %48 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %78 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %75 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %64 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' ve 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %63 ile 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına, %47 ile 'Sözlü / yazılı cevap alamıyorum' 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 %90 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' ve 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %70 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %60 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %40 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' ve 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %100 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' ve 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %20 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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 Dağılımı χ^2 Çözümlemesi

Mobbing Davranışları	Sıklık				Toplam		χ^2	sd	p	
	Her gün	Haftada Bir	Ayda Bir		f	%				
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	1	1	52	48	56	51	109	17,497	6	0,008
1 1 yıldan az	1	1	4	16	19	83	23			
1 1-10 yıl	0	0	41	58	30	42	71			
1 11-20 yıl	0	0	3	33	6	67	9			
1 21 ve üzeri	0	0	4	99	1	1	5			
2 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	0	0	52	53	46	47	98	6,083	6	0,108
2 1 yıldan az	0	0	4	31	9	69	13			
2 1-10 yıl	0	0	41	58	30	42	71			
2 11-20 yıl	0	0	3	33	6	67	9			
2 21 ve üzeri	0	0	4	99	1	1	5			
3 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	0	0	37	41	54	59	91	17,390	6	0,001
3 1 yıldan az	0	0	0	0	18	100	18			
3 1-10 yıl	0	0	30	49	31	51	61			
3 11-20 yıl	0	0	3	43	4	57	7			
3 21 ve üzeri	0	0	4	99	1	1	5			
4 Arkamdan konuşuluyor	0	0	0	0	80	100	80	81,000	6	0,000
4 1 yıldan az	0	0	0	0	13	100	13			
4 1-10 yıl	0	0	0	0	61	100	61			
4 11-20 yıl	0	0	0	0	6	100	6			
4 21 ve üzeri	0	0	0	0	0	0	0			
5 Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	1	1	0	0	78	99	79	0,321	6	0,852
5 1 yıldan az	0	0	0	0	15	100	15			
5 1-10 yıl	1	1	0	0	59	99	60			
5 11-20 yıl	0	0	0	0	4	100	4			
5 21 ve üzeri	0	0	0	0	1	100	1			

Çizelge 17’den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor”, “Arkamdan konuşuluyor” algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %83 ayda bir, %16 haftada bir, %1 her gün, 1-10yıl aralığındaki öğretmenler %42 ayda bir, %58 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl

aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %33 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %1 ayda bir, %99 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=17,497$; sd: 6; $p<.05$).

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %69 ayda bir, %31 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %42 ayda bir, %58 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %33 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %1 ayda bir, %99 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %51 ayda bir, %49 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %57 ayda bir, %43 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %1 ayda bir, %99 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=17,390$; sd: 6; $p<.05$).

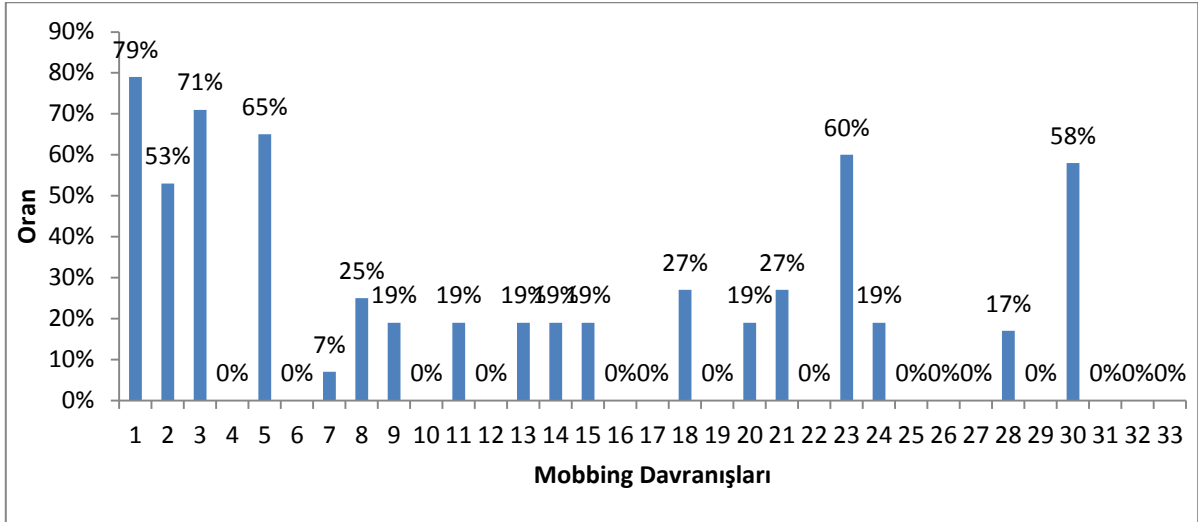
“Arkamdan konuşuluyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşma gözlenmiştir ($\chi^2=81,000$; sd: 6; $p<.05$).

“Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %99 ayda bir, %1 haftada bir, %0 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı

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

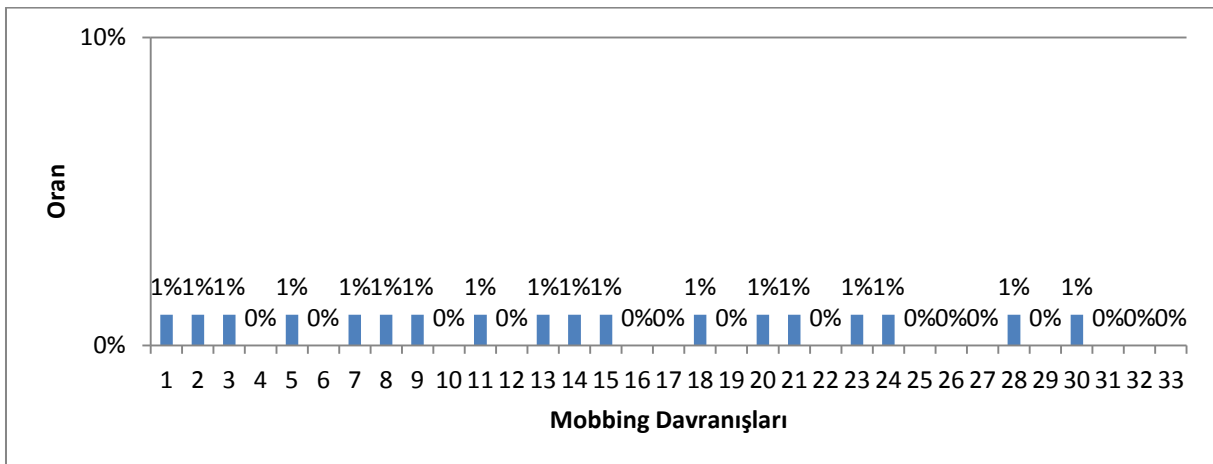
Grafik 6. Mobbingin Yoğunlaşma Dağılımı



Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %79'u "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %71'i "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %65'i "İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor", %60'ı "Arkamdan konuşuluyor", %58'i "Hastalık ve ya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor", %53'ü "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

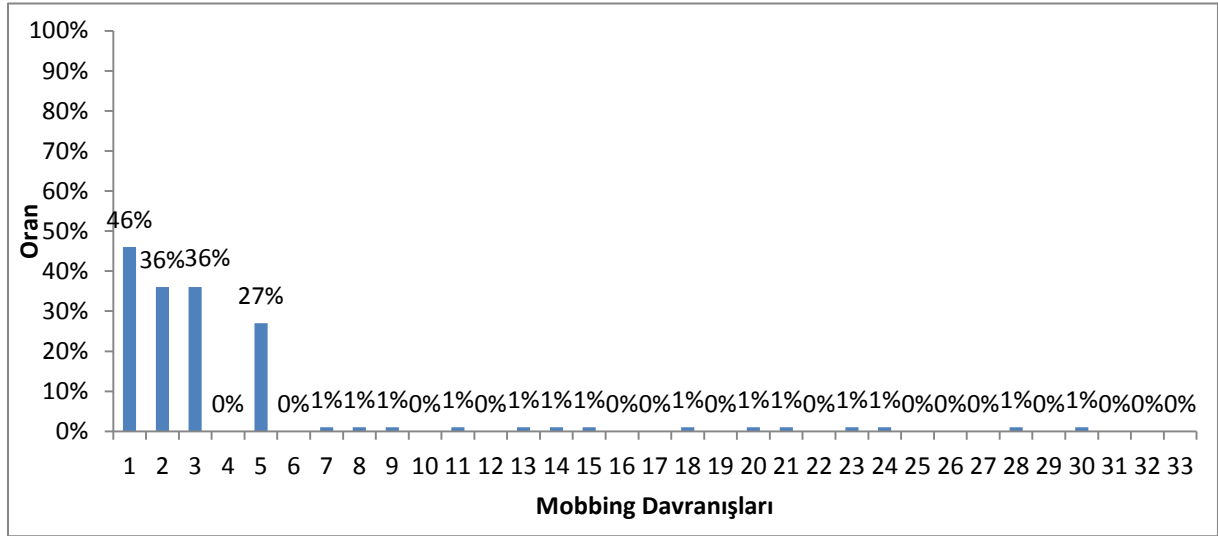
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu



Grafik 7'ye göre her gün mobbinge maruz kalanların oranı çoğunlukla %1 olarak görülmektedir.

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

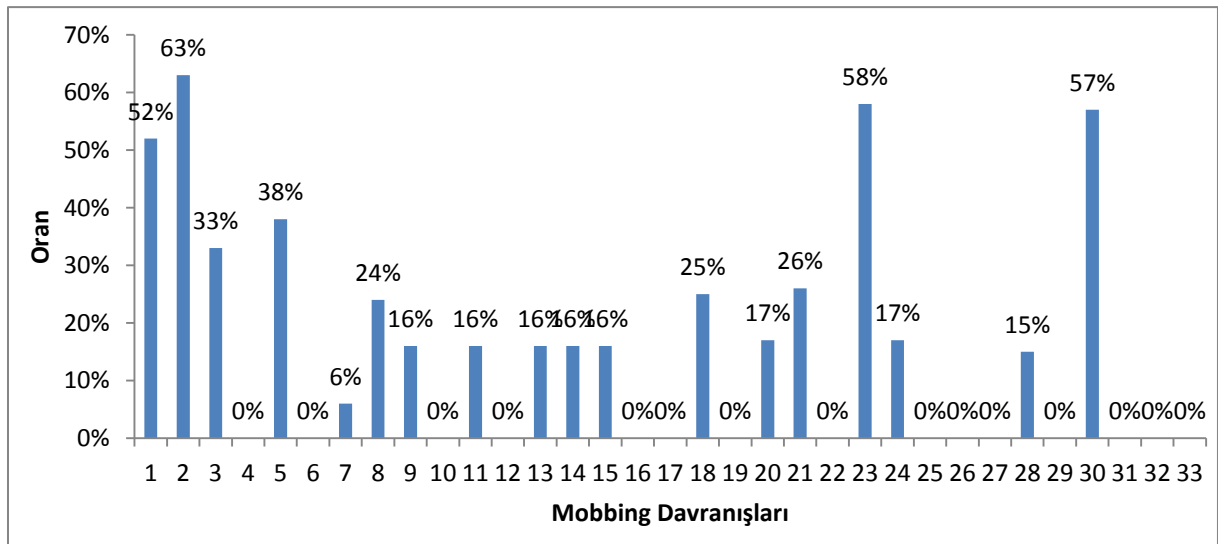
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu



Grafik 8'e göre öğretmenlerin %46'sı "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %36'sı "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum", %36'sı "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" %27'si "İşimle ilgili karar alınırken bana danışılmıyor" davranışına 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 öğretmenler %63 ile "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum", %58 ile "Arkamdan konuşuluyor", %57 ile "Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor",

%52 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

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

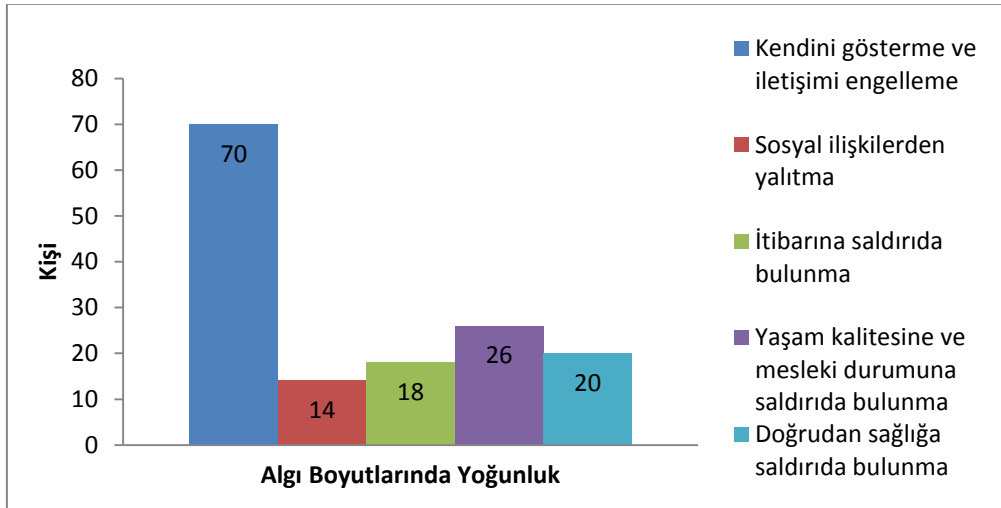
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	f	%	n	f/n
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme (4 madde)	281	33	4	70
Sosyal ilişkilerden yalıtma (8 madde)	115	13	8	14
İtibarına saldırıda bulunma (9 madde)	170	19	9	18
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma (8 madde)	214	25	8	26
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma (4 madde)	81	10	4	20
Toplam	861	100	33	

Çizelge 18’e göre Öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 70, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 26, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 20, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 18, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 14 kez maruz kalmışlardır.

Grafik 10’da mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.

Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk



Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

Çizelge 19’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

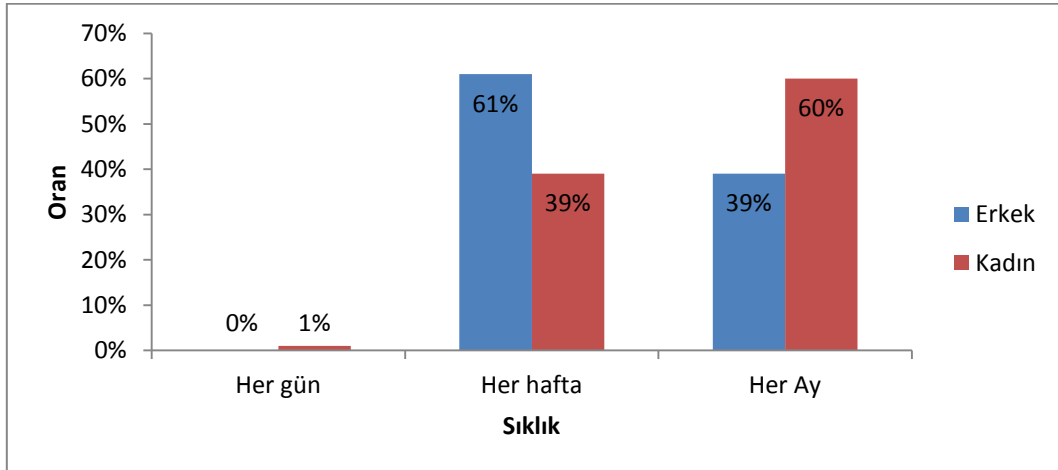
Çizelge19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	0	0	14	61	9	39	23	100
Kadın	1	1	107	39	159	60	267	100
Toplam	1		121		168		290	

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün % 0, her hafta %61, her ay % 39, kadın öğretmenler ise her gün %01, her hafta %39, her ay %60 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 11’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 20’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

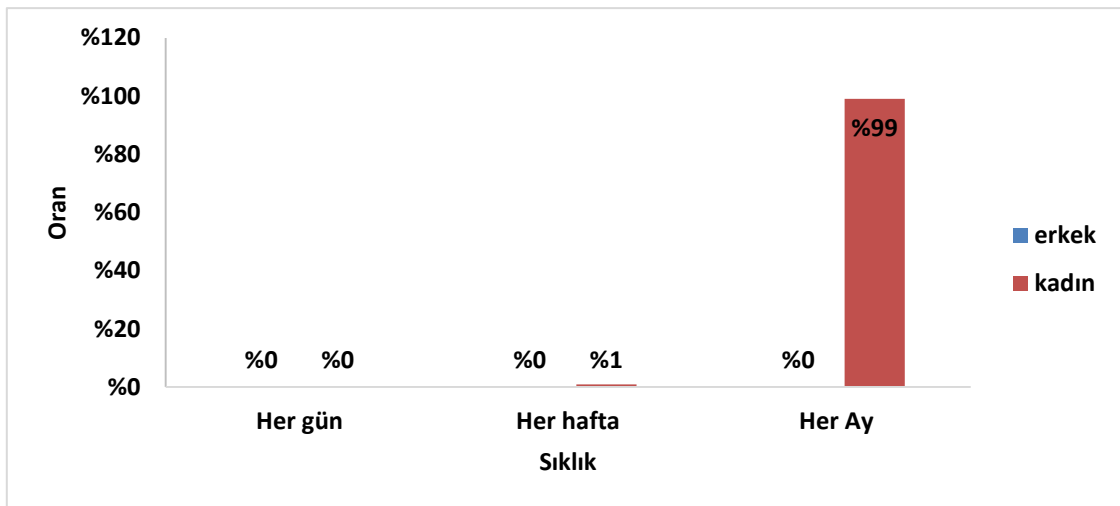
Çizelge20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadın	0	0	1	1	106	99	107	100
Toplam	0		1		106		107	

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 0, kadın öğretmenler ise her gün %0, her hafta %1, her ay % 99 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 21’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

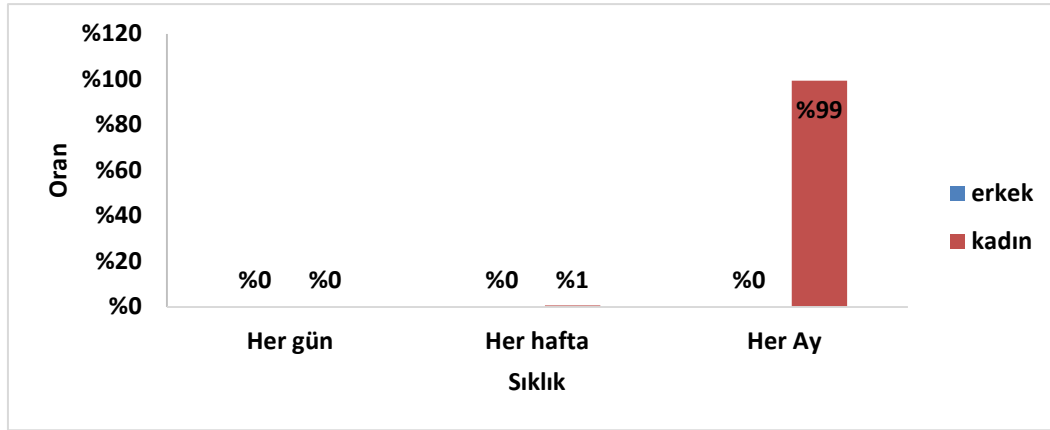
Çizelge21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadın	0	0	1	1	162	99	163	100
Toplam	0		1		162		163	

Çizelge 22’ye göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 0, kadın öğretmenler ise her gün %0, her hafta %1, her ay % 99 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 22’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

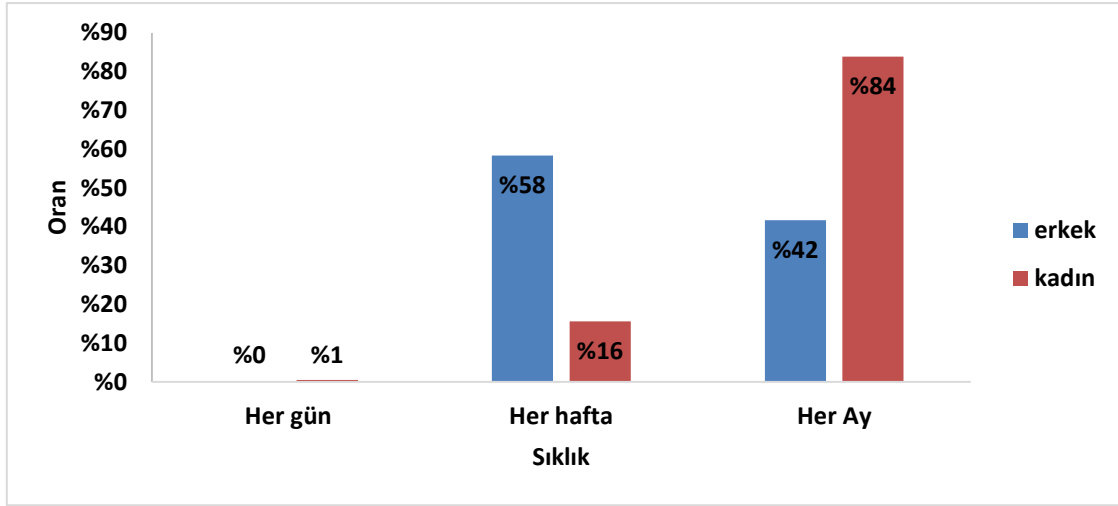
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	0	0	7	58	5	42	12	100
Kadın	1	1	31	16	166	84	198	100
Toplam	1		38		171		210	

Çizelge 23’e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %0, her hafta % 58, her ay % 42, kadın öğretmenler ise her gün %1, her hafta %16, her ay %84 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 23’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

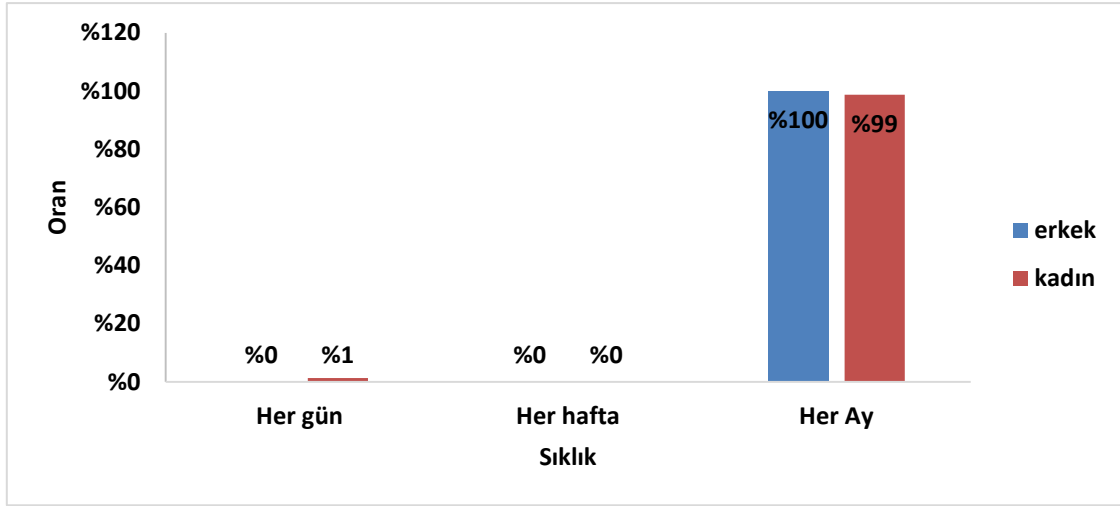
Çizelge23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Erkek	0	0	0	0	4	100	4	100
Kadın	1	1	0	0	74	99	75	100
Toplam	1		0		78		79	

Çizelge 23’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100, kadın öğretmenler ise her gün % 1, her hafta %0, her ay %99 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

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



Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

Çizelge 24’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

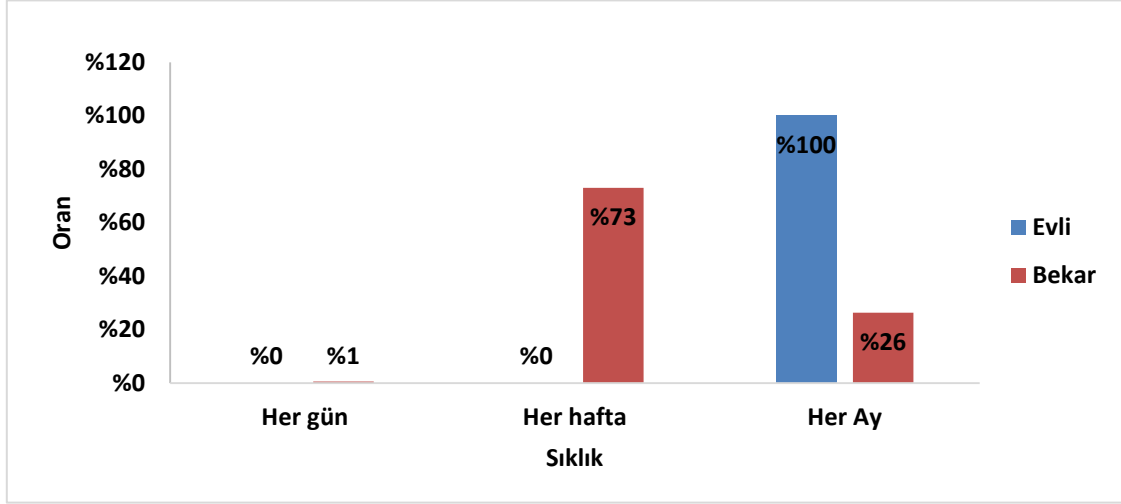
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	0	0	0	0	112	100	112	100
Bekar	1	1	130	73	47	26	178	100
Toplam	1		130		159		290	

Çizelge 24’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100, bekar öğretmenler ise her gün %1, her hafta %73, her ay %26 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 25’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutu ile medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

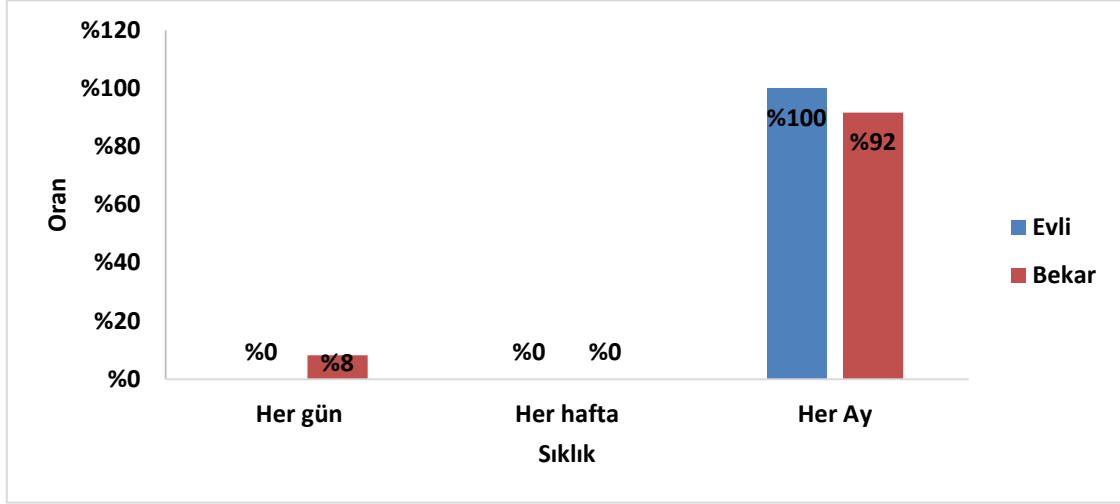
Çizelge 25.Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	0	0	0	0	95	100	95	100
Bekar	1	8	0	0	11	92	12	100
Toplam	1		0		106		107	

Çizelge 25’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100, bekar öğretmenler ise her gün %8, her hafta %0, her ay %92 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 26’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

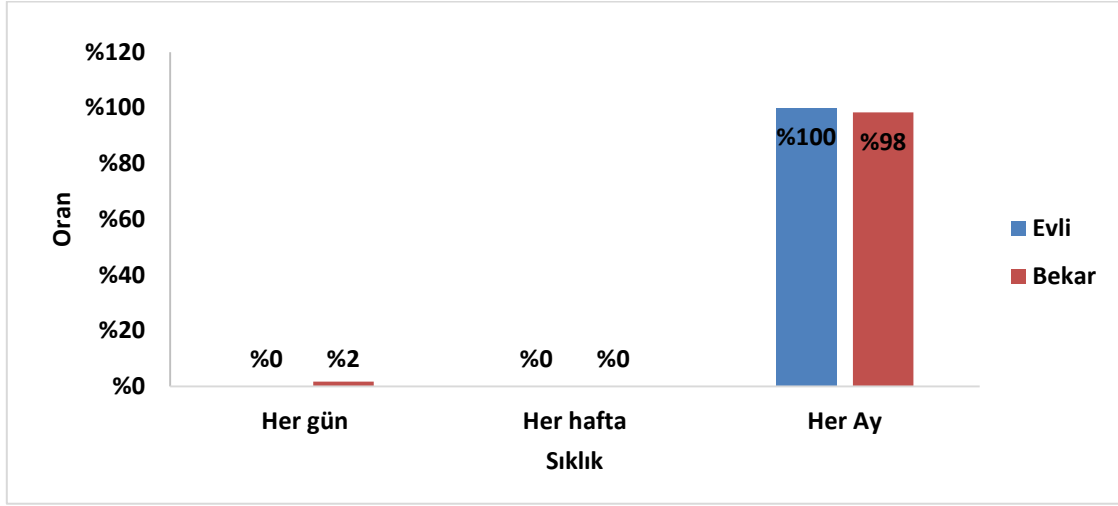
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	0	0	0	0	102	100	102	100
Bekar	1	2	0	0	60	98	61	100
Toplam	1		0		162		163	

Çizelge 28’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100, bekâr öğretmenler ise her gün %2, her hafta %0, her ay %98 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 27’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutu ile medeni durum ilişkisi verilmiştir.

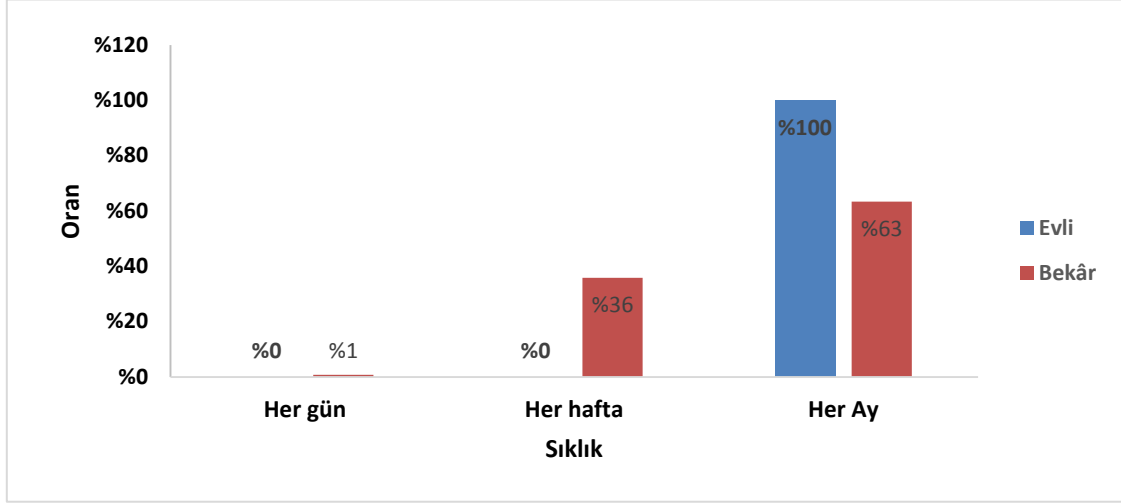
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	0	0	0	0	89	100	89	100
Bekâr	1	1	47	36	83	63	131	100
Toplam	1		47		172		220	

Çizelge 27’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100, bekar öğretmenler ise her gün %1, her hafta %36, her ay %63 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19’da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 28’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

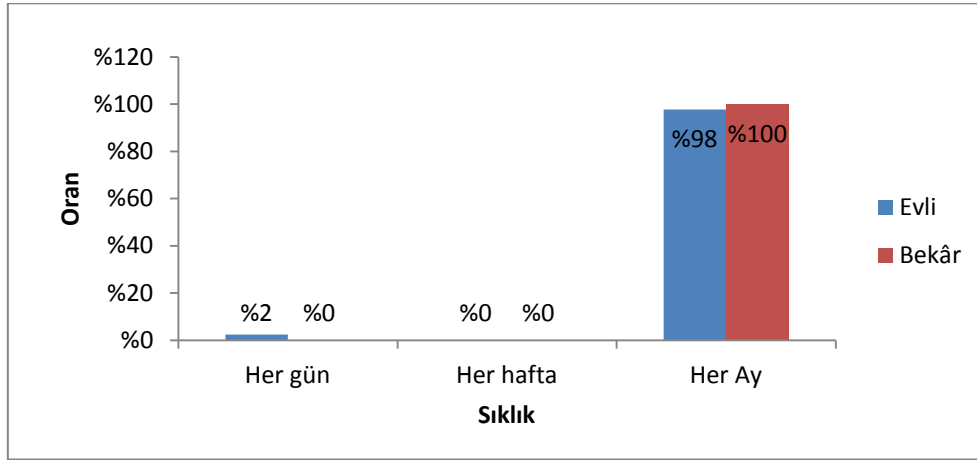
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	1	2	0	0	42	98	43	100
Bekâr	0	0	0	0	38	100	38	100
Toplam	1		0		81		81	

Çizelge 28’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %2, her hafta %0, her ay %98; bekar öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

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



Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

Çizelge 29’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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

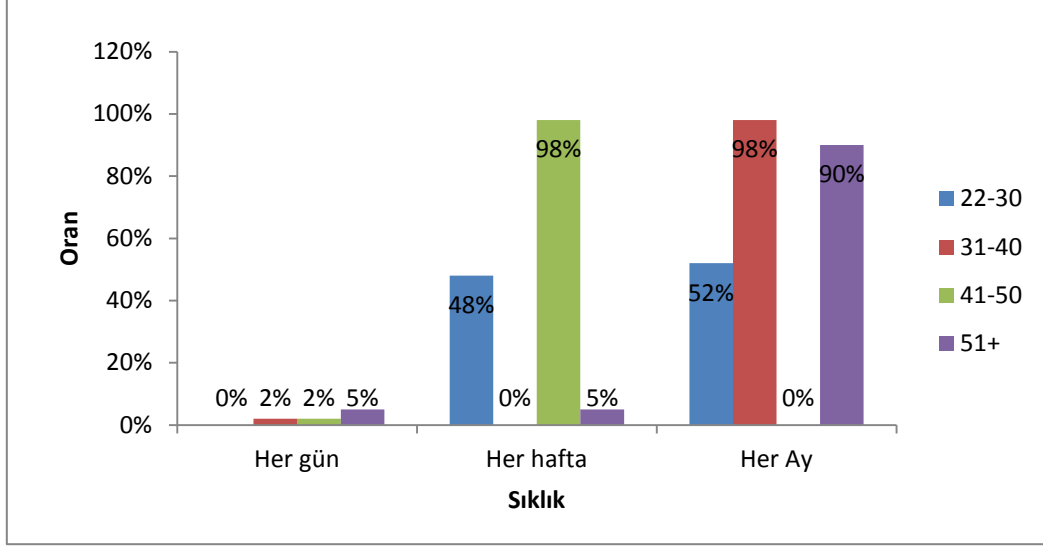
Yaş	Sıklık						Toplam	
	Her gün		Her hafta		Her Ay			
	f	%	f	%	f	%	f	%
22-30	0	0	75	48	81	52	156	100
31-40	1	2	0	0	49	98	50	100
41-50	1	2	52	98	0	0	53	100
50+	1	5	1	5	19	90	21	100
Toplam	3		128		149		280	

Çizelge 29’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %48, her ay %51,9; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %2, her hafta %0, her ay %98; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %2, her hafta %98, her ay %0; 51 yaş ve üzeri

yaştaki öğretmenler ise her gün %5, her hafta %4,7, her ay %90 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 30’da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

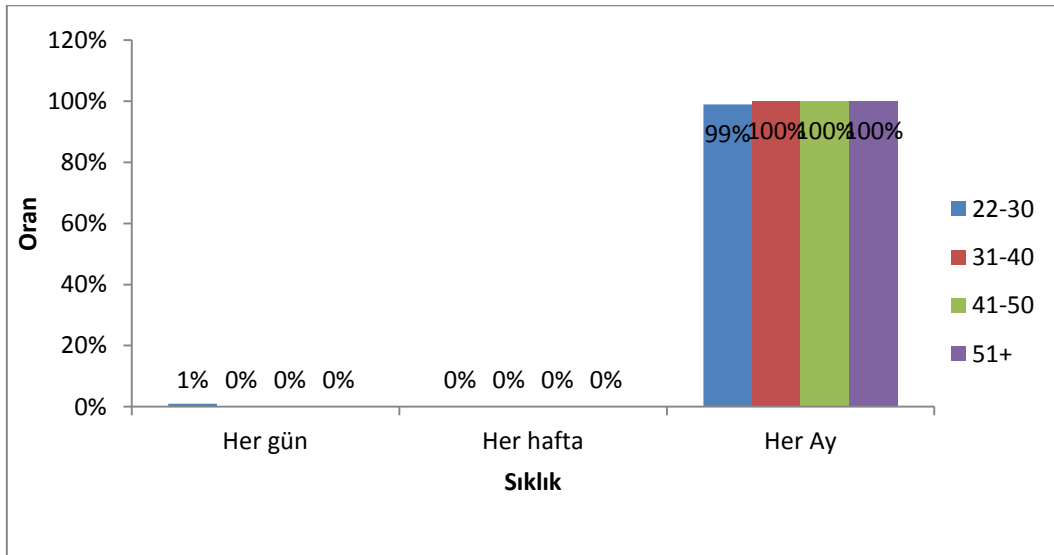
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
22-30	1	1	0	0	80	99	80	100
31-40	0	0	0	0	19	100	17	100
41-50	0	0	0	0	3	100	3	100
50+	0	0	0	0	4	100	4	100
Toplam	1		0		106		107	

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %1, her hafta %0, her ay %99; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 51 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

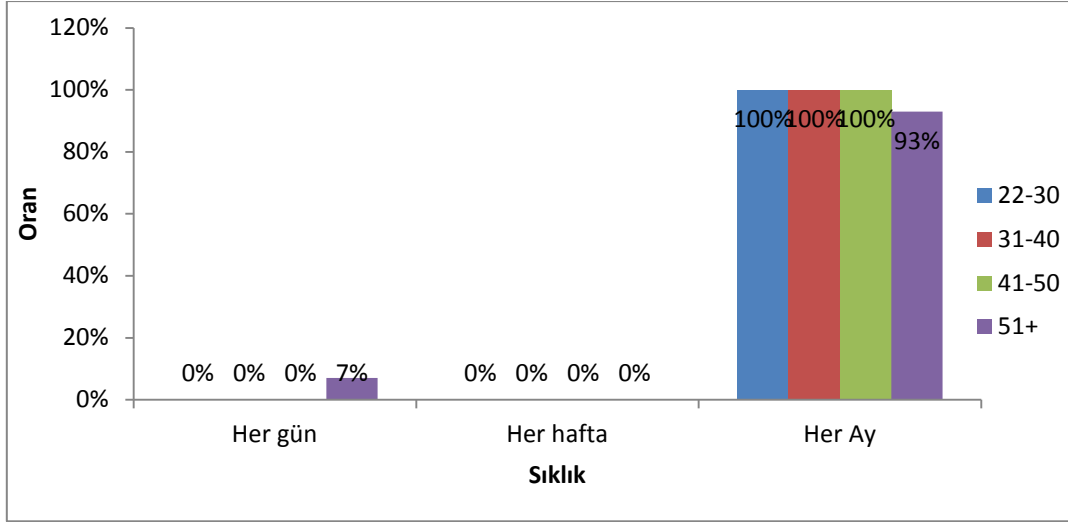
Çizelge 31.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığı İle Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
22-30	0	0	0	0	107	100	107	100
31-40	0	0	0	0	37	100	37	100
41-50	0	0	0	0	4	100	4	100
50+	1	7	0	0	13	93	14	100
Toplam	1		0		161		162	

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 51 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenler ise her gün %7, her hafta %0, her ay %93 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 32’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

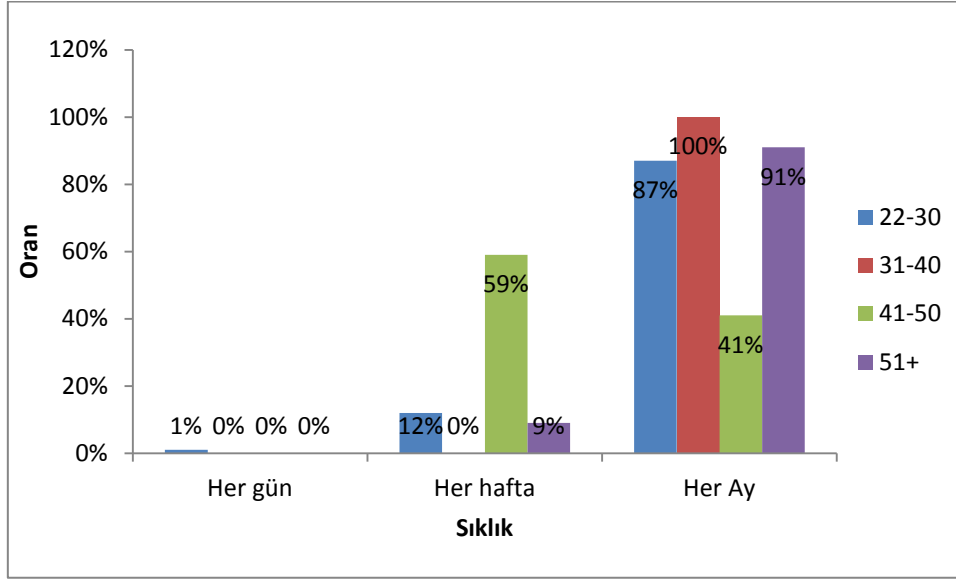
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
22-30	1	1	10	12	72	87	83	100
31-40	0	0	0	0	91	100	91	100
41-50	0	0	26	59	18	41	44	100
50+	0	0	1	9	10	91	11	100
Toplam	1		37		191		229	

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %1, her hafta %12, her ay %87; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %59, her ay %41; 51 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenler ise her gün %0, her hafta %9, her ay %91 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 33’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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

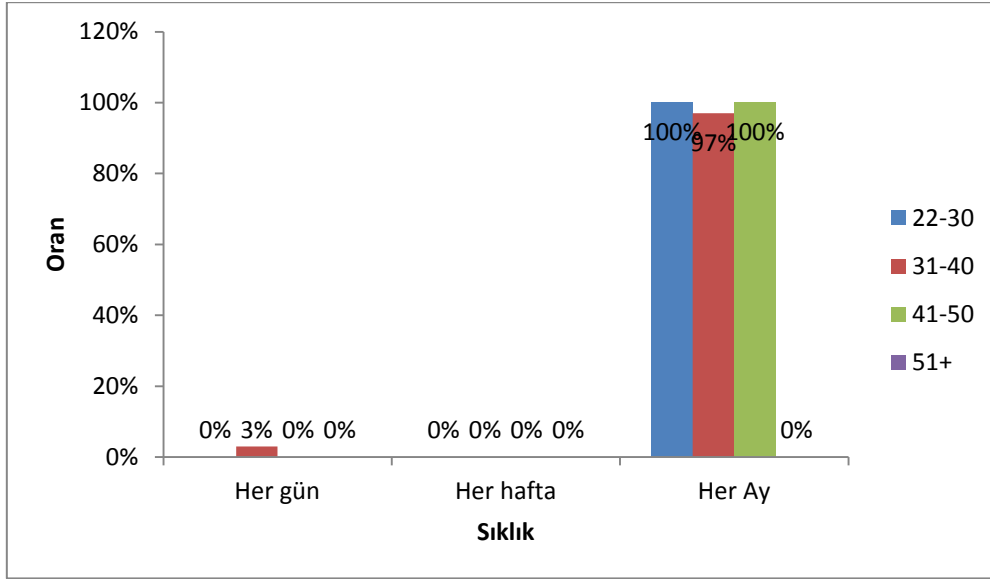
Yaş	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
22-30	0	0	0	0	45	100	45	100
31-40	1	3	0	0	29	97	30	100
41-50	0	0	0	0	4	100	4	100
50+	0	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	1		0		78		79	

Çizelge 33’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %3, her hafta %0, her ay %97; 41-50 yaş

aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 51 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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



Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Aşağıdaki bölümde mobbing boyutlarının hizmet süresine göre dağılımları verilmiştir.

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

Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun hizmet Süresine göre dağılımı verilmiştir.

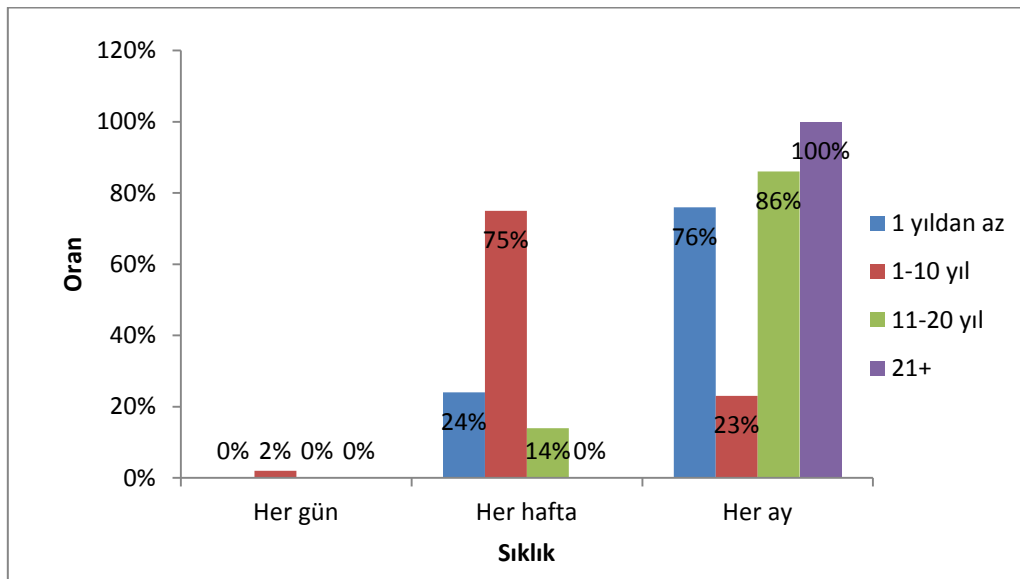
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	30	24	93	76	123	100
1-10 yıl	2	2	89	75	28	23	119	100
11-20 yıl	0	0	3	14	19	86	22	100
21 ve üstü	0	0	0	0	26	100	26	100
Toplam	2		122		166		290	

Çizelge 34'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %24, her ay %76; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %2, her hafta %75, her ay %23; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %14, her ay %86; 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

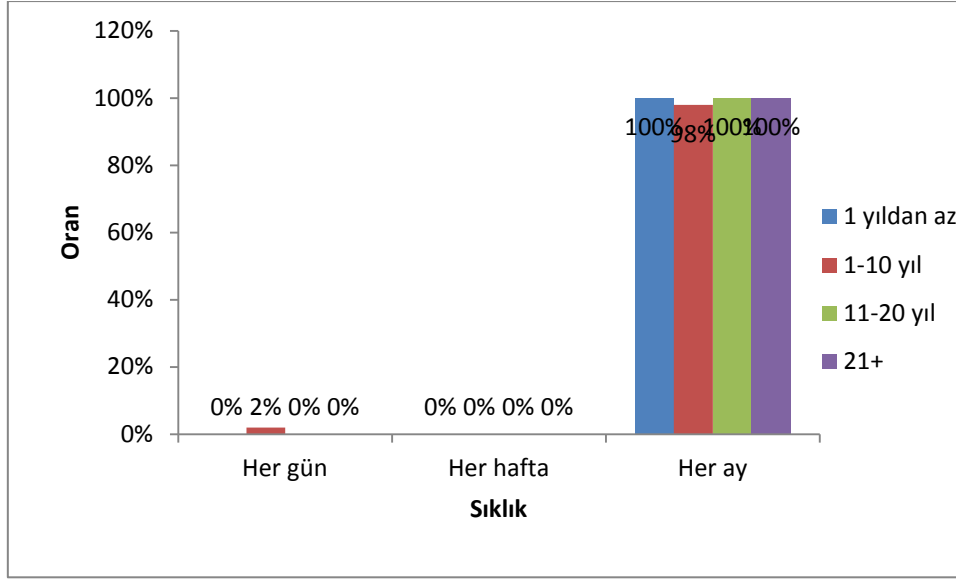
Çizelge 35.Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	51	100	51	100
1-10 yıl	1	2	0	0	39	98	40	100
11-20 yıl	0	0	0	0	13	100	13	100
21 ve üstü	0	0	0	0	3	100	3	100
Toplam	1		0		106		107	

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %2, her hafta %0, her ay %98; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun 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 36’da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

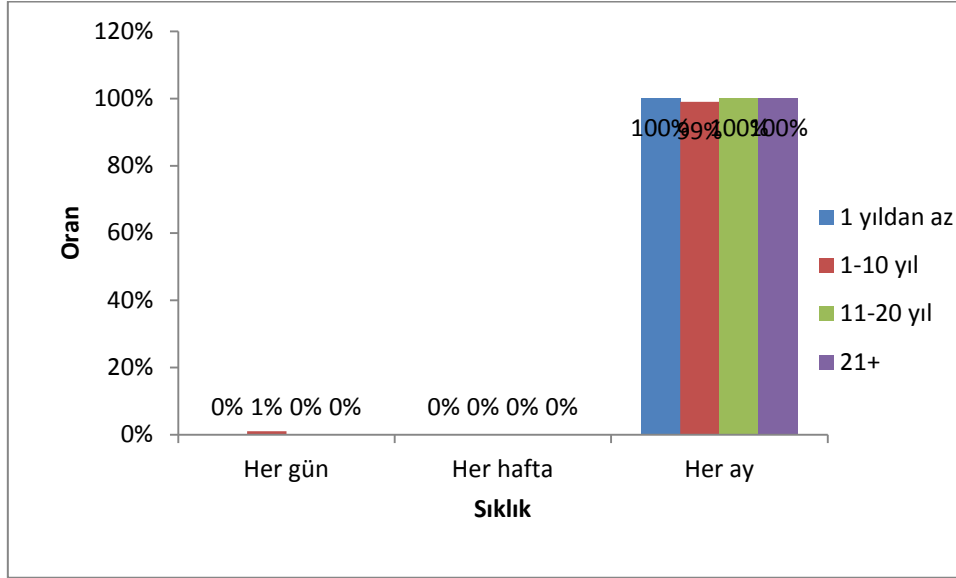
Çizelge 36.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	22	100	22	100
1-10 yıl	1	1	0	0	83	99	84	100
11-20 yıl	0	0	0	0	54	100	54	100
21 ve üstü	0	0	0	0	2	100	2	100
Toplam	1		0		161		162	

Çizelge 36’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %1, her hafta %0, her ay %99; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 37’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun 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

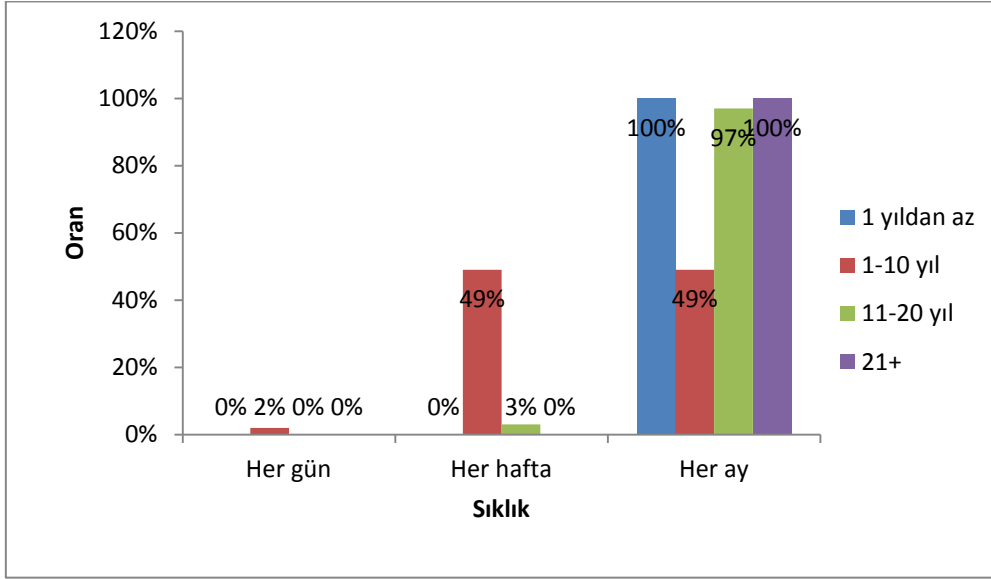
Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	52	100	52	100
1-10 yıl	1	2	57	49	57	49	115	100
11-20 yıl	0	0	1	3	28	97	29	100
21 ve üstü	0	0	0	0	24	100	24	100
Toplam	1		58		161		220	

Çizelge 37’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün

%0, her hafta %0, her ay %100; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %2, her hafta %49, her ay %49; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %3, her ay %97; 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29'da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 38'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresi göre dağılımı verilmiştir.

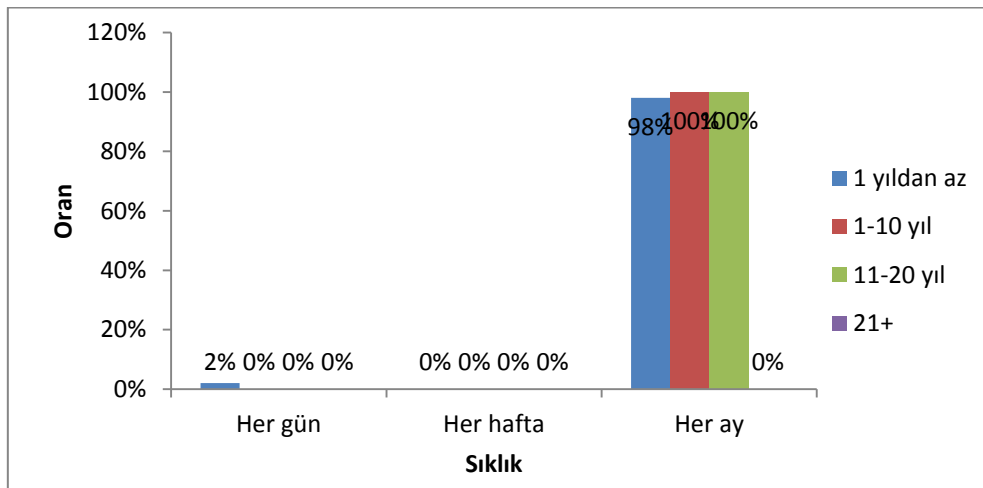
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	1	2	0	0	40	98	41	100
1-10 yıl	0	0	0	0	20	100	20	100
11-20 yıl	0	0	0	0	18	100	18	100
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	1		0		78		79	

Çizelge 38'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %2, her hafta %0, her ay %98; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

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



Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Aşağıdaki bölümde mobbing boyutlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre dağılımları verilmiştir.

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

Çizelge 39’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

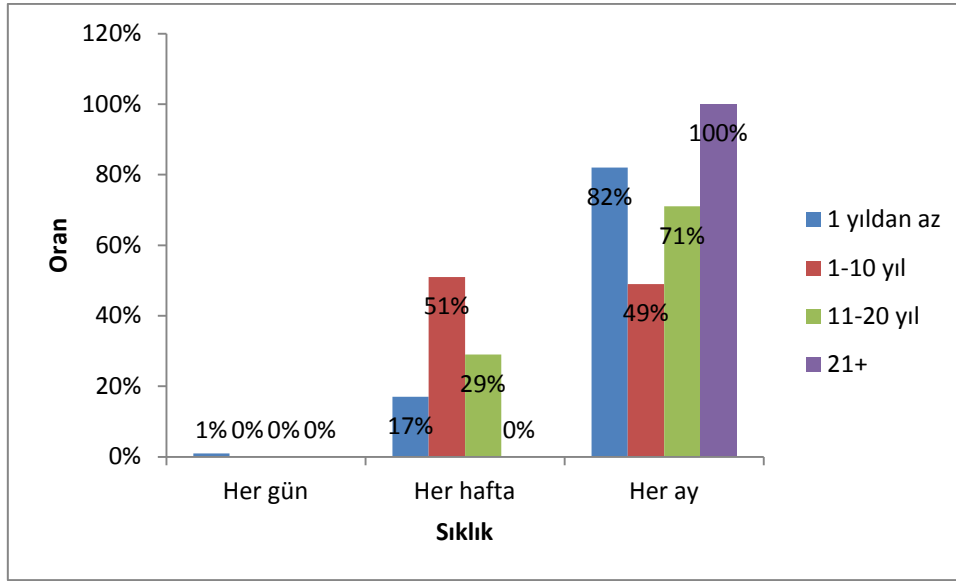
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	1	1	12	17	57	82	70	100
1-10 yıl	0	0	94	51	93	49	187	100
11-20 yıl	0	0	6	29	15	71	21	100
21 ve üstü	0	0	0	0	5	100	5	100
Toplam	1		112		170		283	

Çizelge 39’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %1, her hafta %17, her ay %82; 1-10 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %51, her ay %49; 11-20 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %29, her ay %71; 21 ve üzeri aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 40'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Sekiz Madde Üzerinden Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

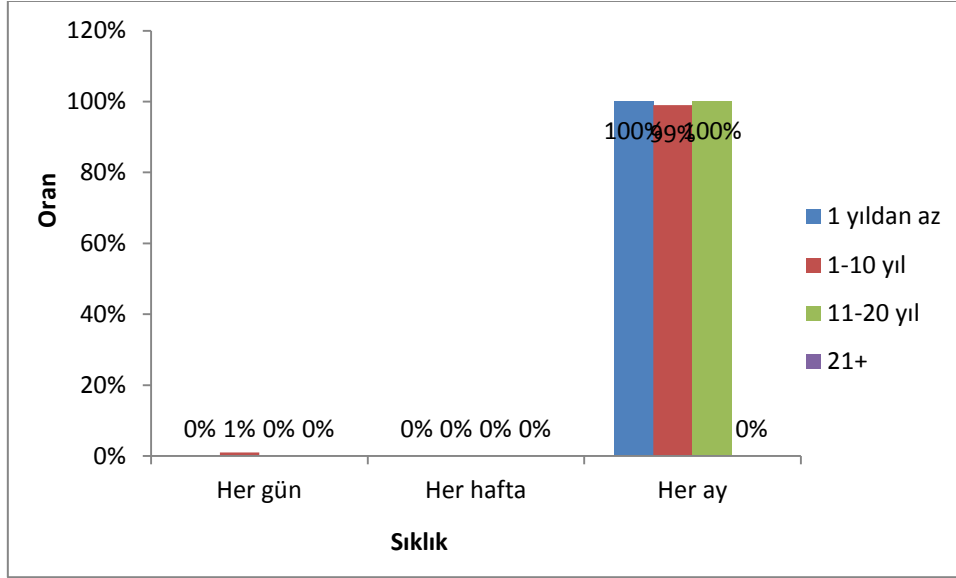
Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	30	100	30	100
1-10 yıl	1	1	0	0	65	99	66	100
11-20 yıl	0	0	0	0	10	100	11	100
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	1		0		106		107	

Çizelge 45'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %, her ay %100; 1-10 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %1, her hafta %, her ay %99; 11-20 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %, her hafta %, her ay %100; 21 ve üzeri aynı kurumda hizmet süresine sahip

öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun 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 41’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

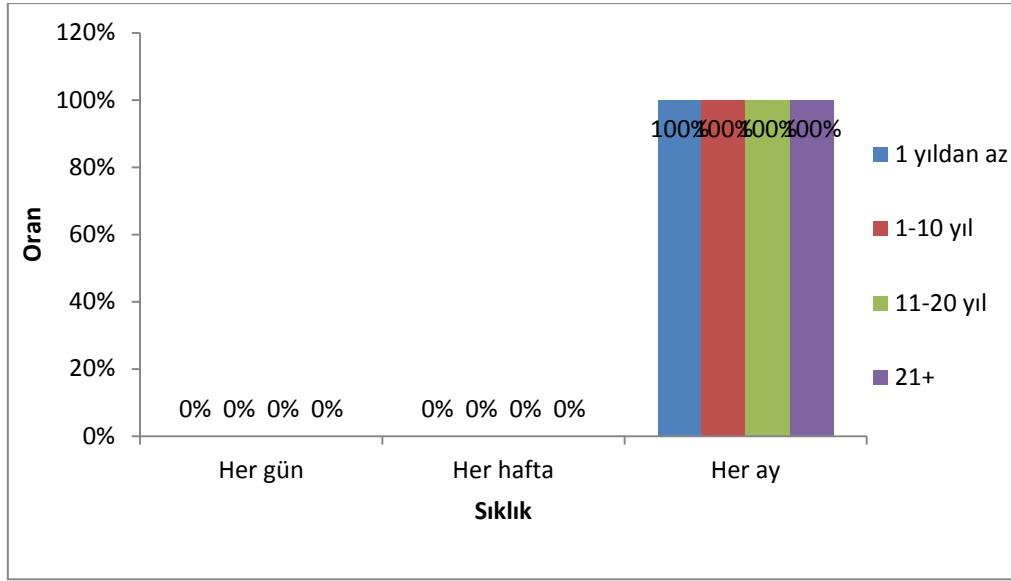
Çizelge 41.İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	51	100	51	100
1-10 yıl	0	0	0	0	98	100	98	100
11-20 yıl	0	0	0	0	12	100	12	100
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1	100
Toplam	0		0		162		162	

Çizelge 41'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 1 yıldan az aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 1-10 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 11-20 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 21 ve üzeri aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma 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 Süresi İlişkisi

Çizelge 42’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutu ile çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ilişkisi verilmiştir.

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

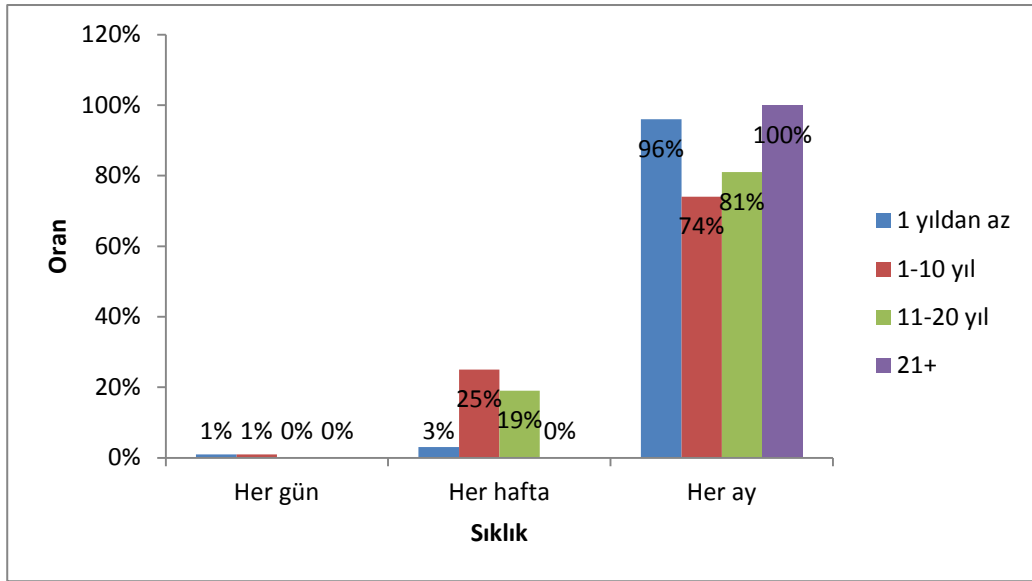
Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	1	1	2	3	69	96	72	100
1-10 yıl	1	1	34	25	103	74	138	100
11-20 yıl	0	0	3	19	13	81	16	100
21 ve üstü	0	0	0	0	1	100	1	100
Toplam	2		39		186		227	

Çizelge 42’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 1 yıldan az aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %1, her hafta %3, her ay %96; 1-10 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %1, her hafta %25, her ay %74; 11-20 yıl aynı

kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %19, her ay %81; 21 ve üzeri aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



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

Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

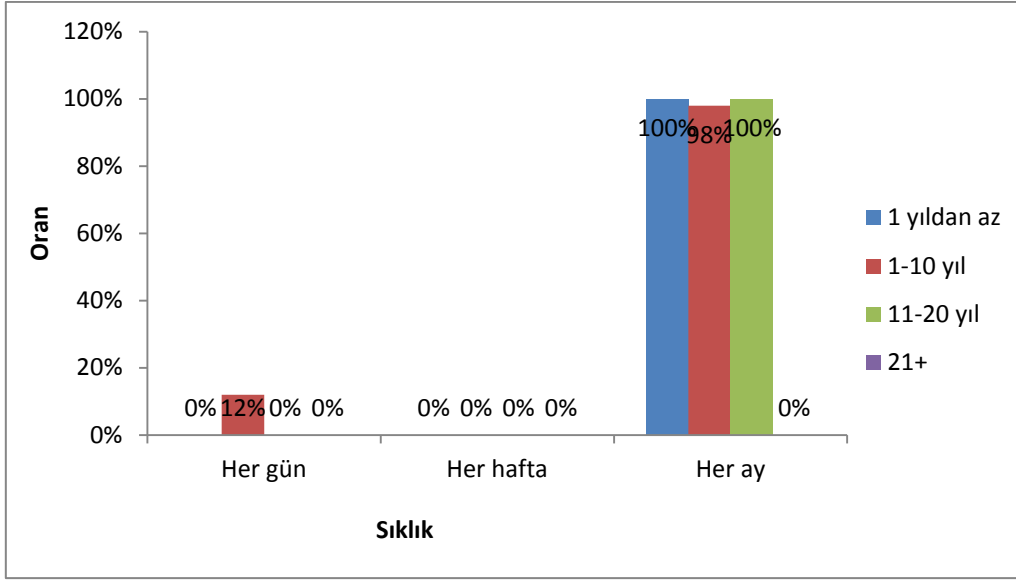
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık							
	Her gün		Her hafta		Her Ay		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	0	0	0	0	18	100	18	100
1-10 yıl	1	12	0	0	59	98	60	100
11-20 yıl	0	0	0	0	1	100	4	100
21 ve üstü	0	0	0	0	0	0	0	0
Toplam	1		0		78		79	

Çizelge 43'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa 1 yıldan az aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 1-10 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %2, her hafta %0, her ay %98; 11-20 yıl aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %0, her hafta %0, her ay %100; 21 ve üzeri aynı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler ise her gün %0, her hafta %0, her ay %0 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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



Toplu Yorumlar

Mobbing uygulayan okul yöneticilerin daha çok erkek olduğu varsayılırsa kadınların kendileri kadar mesleki yeterliliğe sahip olmadıklarını düşündüklerinden dolayı cinsiyet ayrımı yapıldığı düşünülebilir. Kadınlar mesleki anlamda kendilerini fark ettirmeye, daha ileriye gitmeye, kariyer yapmaya meraklı olduğundan mesleki anlamda yapılan mobbing davranışları konusunda hassas davranabilme, daha kırılabilir olabilmeleri ihtimalini de akıllara getirmektedir.

Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin çoğunun kadın olduğu bilindiği üzere kadın öğretmenlere daha fazla iş yükü verilmekte, çalışmasını istemekle birlikte bu sürekli ve sistematik davranışlara dönüşürse mobbing davranışları halini alır ve sağlığına zarar gelecek durumda kalabilirler.

Kadınların fiziksel olarak dayanıklılığın erkeklere oranlara daha az olduğu bunu işe yansıtmaları yöneticiler tarafında kabul görmeyip mobbing davranışlarıyla zor durumda bırakıldıkları düşünülebilir.

Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin bekâr öğretmenler olması bilindiği üzere, genç, tecrübesinin daha az olduğu, bilgiye, öğrenmeye daha açık olan bireylerdir. Bu da evli öğretmenlerin ve yahut, tecrübesi daha fazla olan öğretmenlerin rakip konumda görebilecekleri için bekar öğretmenlerin daha çok mobbing davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir.

Kurumda gruplaşma olabileceği çalışma ve iş olarak bekâr öğretmenlere fırsat verilmediği düşünülebilir.

Gelişmesinin önlenmesi ve mesleki anlamdaki bilgileri öğrenmeye ve ilerlemeye evli öğretmenlere göre daha çok zamanı olduğu için rakip olarak görüldüğü söylenebilir.

Mobbingin bu boyutu ile yaş ilişkisine bakılırsa, daha çok genç öğretmenlerin kendilerini ifade etmesinin engellendiği, mesleki anlamda görüşleri, fikirlerinin deneyimsiz bulunduğu ve deneyim kazanıp öğrenmesinin önüne geçilerek bunun kıskançlık veya rekabet nedeniyle olabileceği söylenebilir.

Daha çok 40 yaş altı öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum ise bu yaşına kadar iş deneyimi olmuş öğretmenlerin artık terfi ve yükselme beklentisi olduğu, yaptıkları işleri basit olarak gördükleri ve bunu

mesleki niteliğine karşı olumsuzluk, başarısızlık hissi olarak algıladığı sebebiyle sonucun böyle olduğu söylenebilir.

Hizmet süresi az olan yani deneyimi az olan öğretmenler kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda daha çok mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür. Bunun nedeni tecrübelerinin az olması ve bu nedenle mesleki donanımına duyulan güvenin az olması düşünülebilir.

Bir yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenlerin oranı yüksektir, bunun sonucunda tecrübeli öğretmenler mesleki niteliklerinin farkında oldukları ve deneyimli olduklarını bildikleri için yöneticilerin yönlendirmeleri, olumsuz davranışlarını saygınlıklarına, yaşam kalitelerine zarar verdiklerini düşündüklerinden mobbing davranışlarına aşırı hassasiyet gösterdikleri söylenebilir.

Kurumdaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin kurum kültürünü tam benimsemeyişi yeni atanan veya farklı yerlerdeki okullardan gelen öğretmenlerin geldikleri kurumun kültürünü sürdürmek istediğinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi diğerlerine göre az olan öğretmenlerin daha çok maruz kaldığı söylenebilir.

BÖLÜM 4

ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerle ilgili özet, yargı ve önerilere yer verilmiştir. Öneriler bölümü, mobbing uygulamaya yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler olarak iki bölüm altında ele alınmıştır.

Özet

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 11 ilçedeki 33 Resmi Resmi Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin türü ve sıklığını içeren algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

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

Araştırmada, 139 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler çoğunlukla mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna ise en az maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, 22-30 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre, 10 yıl ve üzeri yıl arasında hizmet süresi bulunan öğretmenlerin 10 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenlere göre, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 0-10 yıl arasındaki öğretmenlerin

çalıştığı kurumda 10 yıldan fazla tecrübesi olan öğretmenlere göre mobbing davranışlarına maruz kalma oranının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarının demografik değişkenlere göre algı dağılımı yapılmıştır. Buna göre en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıkları anlaşılmıştır. Bu davranışı “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor”, “Arkamdan konuşuluyor”, “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor”, “Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor”, “Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

En çok maruz kalınan beş davranış belirlenmiş bu davranışların sıklığının cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine, çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak üzere ki-kare analizi yapılmıştır.

Ki-kare analiz sonuçlarına göre en çok maruz kalınan bu davranışlardan “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışı cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine, çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre, “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışı cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine göre, “İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor” davranışı cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre, “Arkamdan konuşuluyor” davranışı yaşa, çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır. “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor” davranışı ise hiçbir değişkene göre farklılaşmadığı anlaşılmıştır.

Öğretmenler “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor”, “Birim içi toplantılara alınmıyorum”, “Çalışma saatlerinde dahi kontrol ediliyorum”, “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor”, “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum”, “Ben yokmuşum gibi davranılıyor”, “İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum”, “Hakkımda doğrudan/dolaylı kötü niyetli imalar yapılıyor”, “Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum”, “Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor”, “Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor”, “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor”, “Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum”, “Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum”, “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışlarından hiç bir seçeneğe cevaplamadıkları gözlenmiştir.

Öğretmenler mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir, sonra haftada bir en son ise her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları davranışlar ise herhangi bir boyutta yoğunlaşmamıştır.

Yargı

Araştırmanın yapıldığı İstanbul Anadolu yakasında bulunan Resmi Anaokullarında çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu bu okullarda kadın öğretmenler mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ertürk (2013)'ün öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmaya göre de kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre kendilerini daha çok kurban rolünde görmektedir. Kadınların iş hayatında daha duygusal olması, kıskançlık, hırs, rekabet gibi duygular mobbingi tetikleyen unsurlar olabilir. Yapılan araştırmada kadın çalışanların daha çok kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır (Bilgel, Aytaç, Bayram, 2004, s. 52). Leymann (1996) da yaptığı araştırmada ise cinsiyetler arasında mobbing oranının farklı olduğunu ve kadınların daha çok kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Kadınların en çok mobbing mağduru olan grup olduğunu, kadınlara mobbing uygulayan yöneticilerin de çoğunlukla kadın olduğunu düşündüğümüzde, anaokullarında mobbing görülmesi kaçınılmazdır.

Medeni durum değişkenine bakıldığında evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha sık mobbinge uğradığı görülmektedir. Benzer araştırmalara bakıldığında Karakuş (2014, s.338) mobbinge maruz kalan bekar bir kadının görüşlerini ele almıştır;

G3: Ben yaşadıklarım çoğunu hatta yüzde ellisini bekar olduğum için yaşadığımı düşünüyorum...hatta o dönem evlenmeyi bile düşündüm..hiç sevmediğim kafama yatmayan birisi ile....çünkü yaşadıklarımın azalacağını düşündüm...bekar kadınlar risk altında ...evli olunca eşinden falan çekiniyorlar...çünkü hani bir kurban gerekiyordu...evli birini kurban seçse eşiyile karşı karşıya gelme riski olur...en kolay lokma bendim yani..düşünsene eşim beni almaya gelseydi onun gölgesi varlığı bile yeterdi..ben onların gözünde tek başına hayat mücadelesi veren bir insanım..yani koruyan kimse yok beni...evli bir kadına kolay kolay iftira atamazsın ama bekara kolay atarsın...ben adamı dağa kaldırırdım dedi..çok korkmuştum...ve ben bunu kesinlikle bekar oluşuma

bağlıyorum.. sanayiye gönderiyordu...böyle beni kesip öldürseler kimsenin cesedimi bulamayacağı ücra depolara beni gönderiyordu...

Sahadan edinilen verilere göre kadınların içinde buldukları bazı durumlar, mobbing için uygun bir zemini hazırlıyor denilebilir. Sözleşmeli çalışmak, bekar, hamile ve başarılı olmak gibi durumlar metinlerde de görüldüğü üzere katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Yine bu çalışma kapsamında kadın çalışanların çoğunlukla arkasından kötü konuşulması, dedikodusunun yapılması, özel hayatı ile dalga geçilmesi gibi itibara yönelik saldırılar şeklindeki mobbingi daha çok yaşadıkları görülmüştür Karakuş (2014, s.353).

Araştırmaya göre 22-30 yaşındaki öğretmenler daha sık mobbinge maruz kalmaktadır. Bu yaş aralığındaki öğretmenler mobbingin 'kendini gösterme ve iletişimi engelleme' ve 'yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma' boyutundaki davranışlara maruz kalmışlardır. Mesleğe yeni başlanan bu dönemde idealler yüksektir ancak tecrübe azdır. Tecrübesiz öğretmenler diğer öğretmenler veya yöneticiler tarafından küçük görülebilir. Ayrıca 22 ile 30 yaş gurubundaki öğretmenlerin güncel konuları takip etme becerileri, idealistikleri ve yeni teknolojiye uyumları gibi özelliklerinin olabileceği durumu, kurumda kendilerini yenilemeyen ileri yaş grubundaki öğretmenlerce tepki görebilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Hizmet durumu değişkenine göre, 1-10 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenler mobbinge daha sık maruz kalmışlardır. 1 ile 10 yıl grubundaki öğretmenlerin geleceğe dair umut vaat ettikleri, bu nedenle meslek hayatlarının ilk yıllarında kurumda çalışma yılı daha fazla olan kişilerce yıldırma davranışlarına uğradıkları söylenebilir.

Resmi Anaokullarında ilk defa uygulanan bu araştırmanın sonuçları alanda daha fazla çalışma yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

- Öğretmenlerin mobbing farkındalığını arttıracak görsel veya yazılı medyada bilgilendirmeler (kamu spotu) yapılabilir
- Okullarda yaşanabilecek mobbing durumlarının çözümü için kurullar oluşturulabilir.
- Okulda görevine yeni başlamış öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle tanıştırılması, sosyal ortam oluşturulması veya oryantasyon programları düzenlenebilir.
- Mobbing uygulayanlara yaptırım uygulanabilmesi için gerekli yasalar çıkarılabilir.
- Mobbing ile ilgili farkındalık yaratılması ve çalışanların yasal hakları ile ilgili bilgilendirilmesi amacıyla, eğitim ve seminerler düzenlenebilir.
- Yöneticiler, öğretmenler arası görev dağılımını yaparken kurullarda onlarında fikrini alarak adil bir şekilde yapabilirler.
- Yönetici ve öğretmenler arasında mesleki olarak fikir alışverişi, bilgi paylaşımları yapılmalı, tecrübeli öğretmenler yeni öğretmenlere mesleki anlamda deneyimleri paylaşılabilir.
- Mobbing farkındalığını arttıracak görsel veya yazılı medyada bilgilendirmeler yapılabilir.
- Eğitimciler mobbing ile başa çıkma ve sorun çözme becerilerini geliştirmek amacıyla psikolojik destek birimleri kurulabilir.

Araştırma Önerileri:

- Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçekler kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
- Bu araştırmaya müdür yardımcıları da dâhil edilerek kapsam genişletilebilir.
- Bu araştırmada mobbing boyutlarının diğer illere ve ilçelere göre nasıl farklılaştığı sınıanabilir.
- Mobbing davranışlarını uygulayan kişilere yönelik araştırma yapılabilir.
- Özel okul ve diğer kuruluşlarda da bu araştırma uygulanabilir.
- Benzer çalışmanın nitel tekniklerle yapılması araştırmacıları farklı bulgulara ulaştırabilir.

- Sadece öğretmenlerde değil diğer şirket çalışanları ya da öğrenciler arasında uygulanabilir.
- Mobbinge maruz kalan bireylerin bu durumla başa çıkma yolları araştırılabilir.
- Araştırmada bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığının saptanmış olması nedeniyle, öncelikle bekâr öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kalma nedenleri araştırılarak bu konuda ne gibi çalışmaların yapılabileceği üzerinde fikirler üretilmelidir.

Kaynakça

Altunay, E., Oral, G., ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin. *SAÜ Eğitim Bilimleri Dergisi* , 62-80.

Bilgel, N., Aytaç, S., Bayram N. (2004). Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing. *13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.

Beşoğul, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölçük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

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

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

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

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

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

Drenth, D. T. (1984). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. (H. Tutar, Çev.) John Wiley: London.

Ege, H. (1997). *II Mobbing in İtalia*. (P. Tınaz, Çev.) Bologna: Pitagora Editrice.

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

Erdoğan, R., Resmi Gazete (2011, Mart 19). Başbakanlık Mobbing Genelgesi, s. 27879.

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

Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma, Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri* (s. 71-72). Ankara: Pegem Akademi.

- Gökçe, A. T. (2008). *İşyerinde Yıldırma* (s. 4). Ankara: Pegem Akademi.
- Gökçe, A. T. (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.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gündüz, S. (2014). *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 163). İstanbul: Derin Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 5-6). Derin Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 5-163). İstanbul: Derin Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 45). İstanbul: Derin Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 65). İstanbul: Derin Yayınları.
- Hecker, E. (2007). Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians. *The Journal of Academic Librarianship* .
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu – Pembe Taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 334-356.
- Karasar, N. (2012). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. içinde Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koçak, Y., ve Yeşilyurt, C. (2014). *Türk Hukuku Bakımından Mobbing*. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*. 213-227.

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

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

Mimaroğlu, H., ve Özgen, H. (2007). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 202-225.

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

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

Reichert, E. (2001). *Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession*. (E. Özmete, Çev.) The International Journal of Continuing Social Work Education.

Resmi Gazete. (2011, Şubat 4). Temmuz 27, 2015 tarihinde Türk Borçlar Kanunu: <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alındı

Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome. (P. Tınaz, Dü.) *Workplace Mobbing Conference* .

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.

Şener, O. (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 47-64.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 82.

Tınaz, P. (2006). *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 13-28.

Tınaz, P. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz* (s. 54-57). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tınaz, P. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz* (s. 7-15). Beta Basım Yayım.

Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

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

Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 101-128.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlar Mobbing (Psikolojik Şiddet). *Yüksek Lisans Tezi* . Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yüçetürk, E. (2012). İş Yerinde Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü. *Çalışma ve Toplum Dergisi* , 42-44.

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.

Gizem KAVAKLI
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yaşınız: 22 - 30
 31 - 40
 41 - 50
 51 ve üzeri

Cinsiyetiniz: Kadın
 Erkek

Medeni Durumunuz: Evli
 Bekâr

Hizmet Süreniz: 1 yıldan az
 1 - 10 yıl
 11 - 20 yıl
 21 ve üstü



Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz: 1 yıldan az
 1 - 10 yıl
 11 - 20 yıl
 21 ve üstü

EK 2. Mobbing Algı Ölçeği

Aşağıda yer alan davranışlara son altı ayda maruz kalma sıklığınıza ilişkin en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini boş bırakmayınız.

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

EK 3. 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

**İSTANBUL VALİLİĞİ**
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/5162141
Konu : Araştırmacı (Gizem KAVAKLI)

10/11/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Maltepe Üniversitesi'nin 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 2012/13 sayılı Genelgesi.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonuna ait 27/10/2014 tarihli tutanak.

Maltepe Üniversitesi'ni Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gizem KAVAKLI'nın "**Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları**" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İlimiz Anadolu yakasında bulunan tüm resmi anaokullarının öğretmenlerine, anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
10/11/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

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

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8fa3-ec53-3a69-9a13-b7c1 kodu ile teyit edilebilir.