



**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE
UĞRAMA DÜZEYLERİ VE
OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ**

Serkan AKGÜN
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğrt. Üyesi Yeliz TEMLİ DURMUŞ
Uşak
Haziran 2019

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE UĞRAMA DÜZEYLERİ VE
OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ**

Serkan AKGÜN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yeliz TEMLİ DURMUŞ

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2019

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE UĞRAMA DÜZEYLERİ VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Haziran, 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yeliz Temli DURMUŞ

Bu çalışmada Uşak il merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ve okul yöneticilerinin görüşleri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Uşak il merkezinde görev yapan 347 sınıf öğretmeni ve 25 okul yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmanın nicel verileri Demirci (2014) tarafından geliştirilen “Mobbing Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde okul yöneticilerinin mobbing hakkında görüşleri ile ilgili veriler uzman görüşünden faydalanılarak hazırlanan “Görüşme Soruları” formu ile elde edilmiştir. Çalışmada verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında istatistik programından faydalanılmıştır. Maddelerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Nicel verilerin normal dağılımını incelemek için Kolmogorov- Smirnov (K-S) testi uygulanmış; $p < 0,05$ olduğundan dolayı normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bundan dolayı verilerin analizinde nonparametrik testlerden iki bağımsız grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U-testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında ise “Kruskal Wallis H-testi” uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerine göre cinsiyet, yaş, meslekteki kıdemi ve okuldaki hizmet yılı değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel sonuçlarına göre okul yöneticilerinin çoğunluğunun mobbinge uğramadığı; ancak tanık olduğu ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri mobbingi en çok psikolojik baskı olarak tanımlamıştır. Mobbingin en önemli nedeninin farklı siyasi görüş olduğu; mobbing uygulayan kişilerin en belirgin özelliği çıkar beklentisine sahip, bencil ve dedikoducu kişi olarak ifade edilmiştir. En çok görülen mobbing davranışlarında itibara yönelik saldırılarda ayrımcılık, aşağılama, dışlama; iletişime yönelik saldırılarda görmezden gelme, soğuk davranma; sosyal ilişkilere yönelik saldırılarda dedikodu yapma; iş kalitesine yönelik saldırılarda yönetici rolünün baskı aracı olarak kullanılması ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, psikolojik baskı, sınıf öğretmeni, okul idarecileri*

ABSTRACT

THE VIEWS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS ABOUT THE MOBING EXPOSURE LEVELS OF THE CLASS TEACHERS

AKGÜN, Serkan

**Master Thesis, Department of Educational Sciences
Social Sciences Institutes Uşak University June, 2019
Advisor: Dr. Yeliz TEMLİ DURMUŞ**

In this study, the mobbing levels of the primary school teachers working in the city center of Uşak and the opinions of the school administrators were examined. The sample of the study consisted of 347 classroom teachers and 25 school administrators working in Uşak city center. The quantitative data of the study were collected with the "Mobbing Scale" developed by Demirci (2014). In the qualitative part of the study, data about the opinions of school administrators about mobbing were obtained by using the "Interview Questions" form which was prepared by using expert opinion. In the study, the statistical program was used to analyze and interpret the data. Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation values of the items were calculated. Kolmogorov-Smirnov (K-S) test was used to examine the normal distribution of quantitative data; $p < 0.05$ did not show normal distribution. Therefore, Mann Whitney U-test was used in the comparison of two independent groups for nonparametric tests and Kruskal Wallis H-test for more than two independent group comparisons. According to the findings obtained from the study, there was a statistically significant difference in terms of sex, age, seniority of the profession and service year variables according to the level of mobbing of the class teachers. According to the qualitative results of the research, the majority of school administrators did not suffer from mobbing; but it turned out that they were a witness.

School administrators defined mobbing mostly as the psychological pressure. The most important reason for mobbing is the different political views; the most prominent feature of mobbing people is expressed as selfish and gossipy person who have expectations of interests. The most common mobbing behavior is to discriminate, humiliate, exclude; to ignore communication attacks; to act cold; to gossip about social relations attacks; and to use the administrative role as a means of pressure against business quality attacks.

Keywords: Mobbing, psychological pressure, classroom teacher, school administrators



UŞAK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
 Tezli Yüksek Lisans Jüri ve Enstitü Onayı

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 154001001 no'lu öğrencisi Serkan AKGÜN'ün "Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri ve Okul Yöneticilerinin Görüşleri" adlı tezi 14/06/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Dr. Öğrt. Üyesi Yeliz , TEMLİ DURMUŞ	
Üye	: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI	
Üye	: Doç. Dr. Ali Faruk YAYLACI	

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında başından sonuna kadar bilgisinden ve tecrübesinden faydalandığım ve bu süre zarfında bana zamanını ayırıp beni destekleyen saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Üyesi Yeliz TEMLİ DURMUŞ'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tezim için gerekli yardımları tarafıma sağlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma da ayrı ayrı teşekkür ederim

Ayrıca tez çalışmam süresince bana her türlü desteği sunan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Serkan AKGÜN

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Serkan AKGÜN
Doğum Yeri ve Tarihi : Uşak 1987
Lisans Öğretimi : Uşak Üniversitesi- Sınıf Öğretmenliği 2008
Bilimsel Faaliyetleri : Yüksek Lisans Tezi 2019 (Okul güvenliğine ilişkin yönetici, öğretmen, öğrenci görüşleri)

İş Denevimi

Çalıştığı Kurumlar : Eşme İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, (2008-2010)
Banaz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü- (2011-2018)
Şehitler İlkokulu (2018-)

e-posta adresi: www.serkanakgun@hotmail.com

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
JÜRİ TEZ ONAYI	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZGEÇMİŞ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
1. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.2.1 Alt Problemler	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Sayıtlar	4
1.5 Sınırlılıklar.....	4
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1 Mobbingin Tanımı ve Tarihçesi.....	6
2.2 Mobbingin Türleri	8
2.2.1 Yukarıdan Aşağıya Hareket Eden Mobbing	8
2.2.2 Aşağıdan Yukarıya Hareket Eden Mobbing	9
2.2.3 Yatay Yönlü Hareket Eden Mobbing.....	9
2.3 Mobbingin Tarafları	10
2.3.1 Mobbing Uygulayıcının Profili (Saldırgan Taraf)	10
2.3.2 Mağdur Profili.....	11
2.3.3 Mobbingin Diğer Tanıkları	12
2.4 Mobbinge Başvurulma Nedenleri.....	13
2.4.1 Mobbingi Uygulayan Kişiden (Saldırgan) Kaynaklanan Sebepler	15
2.4.2 Mağdur Bireyden Kaynaklanan Nedenler	15
2.4.3 Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler	16
2.5 Mobbing Sürecinde Yaşananlar	17
2.6 Mobbingin Davranış Biçimleri	18
2.7 Mobbing Sürecinin Etkileri.....	20
2.7.1 Mobbingin Mağdura Etkileri.....	20
2.7.2 Mobbingin Örgüte Etkileri	21
2.7.3 Mobbingin Topluma Etkileri	22
2.8 Mobbing ile Başa Çıkma Yolları	23

2.8.1 Bireysel Olarak Mücadele	23
2.8.2 Örgüt Olarak Mücadele	24
2.8.3 Hukuksal Olarak Mücadele	25
2.9 Eğitim Kurumlarında Mobbing	26
2.10 Konu Hakkında Yapılan Araştırmalar	27
2.10.1 Mobbinge Yönelik Eğitim Alanında Yapılan Araştırmalar	27
2.10.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	32
3. BÖLÜM: YÖNTEM	34
3.1 Araştırma Modeli	34
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
3.3 Veri Toplama Aracı	36
3.4 Verilerin Toplanması	38
3.5 Verilerin Analizi	39
4. BÖLÜM: BULGULAR	41
4.1 Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri	41
4.1.1 Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	41
4.1.2 Mobbing Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulguları	46
4.1.3 Mobbing Puanlarının Medeni Durumları Değişkeni Açısından Bulguları	47
4.1.4 Mobbing Puanlarının Yaş Değişkeni Açısından Bulguları	48
4.1.5 Mobbing Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkeni Açısından Bulguları	51
4.1.6 Mobbing Puanlarının Meslekteki Kıdem Süreleri Değişkeni Açısından Bulguları	52
4.1.7 Mobbing Puanlarının Okuldaki Görev Süresi Değişkeni Açısından Bulguları	55
4.2 Okul Yöneticilerinin Mobbing Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular	57
4.2.1 Mobbingle Karşılaşma	57
4.2.2 Tema 1. Mobbing Nedir? Sorusuna İlişkin Bulgular	58
4.2.3 Tema 2. Mobbingin Nedenleri	60
4.2.4 Tema 3. Temel Özellikler	63
4.2.5 Tema 4. Mobbing Davranışları	64
4.2.6 Tema 5. Mobbingin Etkileri	70
4.2.7 Tema 6. Mobbing ile Mücadele	73
5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	77
5.1 Sonuç	77
5.2 Tartışma	79
5.3 Öneriler	83
5.3.1 Uygulayıcılara Öneriler	83
5.3.2 Araştırmacılara Öneriler	83
6. KAYNAKÇA	84
EK-1 Araştırma İzni	94
EK- 2 Ölçek İzni	95
EK-3 Mobbing Ölçeği	96
EK- 4 Görüşme Soruları	98

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Mobbing Tanımlamaları	6
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	35
Tablo 3. Güvenirlilik Analizi	37
Tablo 4. 5’li Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı	39
Tablo 5. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri	41
Tablo 6. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları	42
Tablo 7. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	43
Tablo 8. İtibara Yönelik Saldırıları	43
Tablo 9. Yaşam Kalitesi Ve Mesleki Durum	45
Tablo 10. Sağlığa Yönelik Saldırıları	46
Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu incelenmesi	46
Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi	47
Tablo 13. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Yaş Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi	49
Tablo 14. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi	51
Tablo 15. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi	53
Tablo 16. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Okuldaki Görev Süreleri Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi	55
Tablo 17. Mobbinge Tanık Olma Durumu	57
Tablo 18. Mobbing Nedir?	58
Tablo 19. Mobbingin Nedenleri	60
Tablo 20. Temel Özellikler	63
Tablo 21. Mobbing Davranışları	65
Tablo 22. Mobbingin Etkileri	70
Tablo 23. Mobbingle İle Mücadele	73

ŞEKİL LİSTESİ**Sayfa**

Şekil 1.1 : Mobbingin Nedenleri	13
Şekil 1.2 : Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları	14



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemlerin, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

1.1 Problem Durumu

Hızlı modernleşme süreci iş hayatında rekabet ortamını artırırken; yoğun iş temposu, kişisel çıkar durumları gibi nedenler çalışanlar arasında birtakım olumsuzluklar yaşanmasına neden olabilmektedir. Problem durumuna dönüşen bu tür olaylar çalışanların motivasyonunu, verimliliği azaltarak çalıştığı kuruma zarar verebilmektedir. Çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler kurumun verimli çalışmasına ve başarısına etki etmektedir. İş ortamında çalışanlar sevmedikleri kişilerle bir arada çalışmak zorunda kalabilmekte ve zaman zaman istenmeyen olaylar yaşanabilmektedir. Çalışma arkadaşlarına kasıtlı olarak kötü davranıldığında ve tekrar edildiğinde bu davranışlarına maruz kalan birey psikolojik olarak zarara uğrayabilir. Bu durumda iş ortamındaki mobbing kavramı karşımıza çıkmaktadır (Gökçe, 2008).

Mobbing davranışları iş ortamlarında her zaman yaşanmasına karşın yakın döneme kadar adı tam koyulamamıştır. Mobbing konusunda son yıllarda yapılan çalışmalar mobbingin daha iyi anlaşılması alay, kaba davranış, zararsızlık ve diğer olumsuz tutum ve davranışlardan ayırt etme gayreti içerisindedir (Akgeyik, Delen, Şelale ve Umut, 2009).

Uluslararası düzeydeki yapılan araştırmaların ortak noktası mobbing mağduru kişilerin sayısının şiddet ve taciz mağdurlarından daha fazla olduğu yönündedir. İş hayatının ve toplumun her alanında kişiye zarar verici etkilerinin hissedildiği, her yıl yeni kurbanların eklendiği mobbing konusunda yapılan araştırmalar gün geçtikçe artarken, mobbinge yönelik farkındalığın oluşması ve mücadele etme konusu birçok ülkede önem kazanmaktadır (Tınaz, 2013). Mobbing konusundaki yapılan araştırmalar birçok farklı platformlarda geniş yankı bulmuş basılı kaynaklar, internet ortamında

bilgilendirici web sayfaları, gönüllü kuruluşlar ve mobbingle mücadele dernekleri oluşturulmuştur (Aytaç, Bilgel ve Yıldız, 2011).

Mobbing bir bezdiri, yıldırma, psikolojik şiddet, baskı veya psikolojik terör biçimidir. Fakat şiddetten bahsedildiğinde akla sadece fiziki şiddet gelmektedir. Şiddet psikolojik, siyasal ve ekonomik olarak da görülebilir (Tutar, 2015). İş ortamında yıldırma, psikolojik taciz veya yaygın olarak kullanılan ismiyle mobbing kavramı bir kişi ya da grupta bir başka kişiyi hedef alarak düzenli olarak uyguladıkları aşağılama, hor görme, yıldırıcı ahlâksız söz ve davranışları içerir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

Mobbing hem çalışan ve örgüt açısından sosyal ve ekonomik yapıya zarar verdiği gibi verimliliğin ve örgüte olan bağlılığın da azalmasına neden olur. Mobbing doğrudan veya dolaylı olarak çalışan üzerinde olumsuz etkiler bırakır. Örgüt içinde enerji ve zaman kaybına neden olur (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Mobbing eğitim örgütlerinde de yoğun olarak yaşanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre 2011-2016 yılları arasında psikolojik destek için yapılan başvurularda ülkemizde kamu sektöründe en çok sağlık alanında, ikinci olarak eğitim alanında mobbing olaylarının yaşandığı ortaya konulmuştur (Hürriyet, 2016).

Öğretmenlerin çalıştığı kuruma yönelik duygu, düşünce ve inançları büyük önem taşıdığı için örgütsel ve kişisel amaçlarının etkili ve verimli olmasını da etkileyebilir. Çalışma ortamı fiziki, yapısal ve ekonomik olarak iyi şartlara sahip olsa da sistemin işleyişinden sorumlu olan kişilere gereken önem verilmeyip, beklentileri karşılanmaz ise sistemin başarılı ve verimli olarak çalışması beklenemez (Celep, 2000). Mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenler bu durumu kabullenerek sessiz kalabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını azaltarak; bunalım, stres, psikolojik sorunlarla uğraşmalarına ve kendilerini yıpratmalarına neden olmaktadır. Bu durumun etkisi öğrencilerle olan iletişime de yansıtılabilmekte, okul iklimine de zarar vererek sağlıklı bir eğitim öğretim sürecine engel oluşturmaktadır. Bursalıoğlu'na (2012) göre okulların amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için birlik beraberliğin sağlanması ve uyum içinde olması gerekmektedir; yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların çalışma barışı içinde olması gerekmektedir. Mutsuz bir öğretmenin okulda başarılı olması oldukça güçtür. Okulun hedeflerine ulaşabilmesi için öğretmenlerin mobbing davranışlarından uzakta, kendisine değer verilen, huzurlu ve rahat bir okul ikliminde görevini yerine getirebilmesi oldukça önemlidir. Mobbing ile daha iyi mücadele edilebilmesi ve

mevcut durumun ortaya çıkarabilmesi için konu hakkında daha fazla araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerini belirlemek ve okul müdürlerinin mobbing hakkında görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1.2.1 Alt Problemler

a) Sınıf Öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyi nedir?

- 1) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile eğitim durumları
- 5) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 6) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 7) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

b) Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri hakkında okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Mobbing, rahatsız edici davranışlarla kendini göstermeye başlayan, ilerleyen süreçte kişiye acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Tüm örgütlerde yaşanan mobbing, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı eğitim örgütlerinde sıkça görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşadığı ders yükü yoğunluğu, sınıf mevcudunun kalabalık olması, disiplin sorunları, ekonomik koşullar, kariyer sorunları ile mücadele ederken okul paydaşları ile yaşanan çatışmalar sonucunda mobbinge maruz kalabilmektedirler (Çivilidağ ve Sargın, 2011). Okul iklimini doğrudan tehdit eden mobbing, öğretmenlerin verimini ve motivasyonunu düşürmektedir. Bazı öğretmenler mobbing mağduru olduğunun farkında olmazken, bazıları durum hakkında sessiz kalmayı tercih edip içine kapanmayı baş etme yöntemi olarak seçmektedir. Mobbing öğretmen açısından stresi, mesleki tükenmişliği artırmakta ve okula ve öğretmenin öğrencilere karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Mobbing öğretmenleri doğrudan etkilerken dolaylı olarak öğrencilere ve okula da zarar vermektedir. Öğretmenler psikolojik olarak etkilenirken, öğrenim gören öğrencilerin sağlıklı bir şekilde öğrenmesine de engel teşkil eder. Öğretmenlerin sınıf içerisindeki ruh hali öğrencilere yaklaşımına da yansımaktadır. Öğretmenler içerisinde en kalabalık branşı oluşturan sınıf öğretmenleri, öğrencilerin gelecek eğitim hayatının şekillenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Yapılan bu çalışmayla sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri belirlenmesini ve okul yöneticilerinin mobbing hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Sınıf öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin mobbing konusunu dikkate alınması, mobbing hakkında farkındalığın oluşması ve konunun daha iyi irdelenmesi adına büyük önem taşımaktadır. Elde edilecek bulguların eğitim yöneticilerine, okul yöneticilerine ve öğretmenlere ışık tutması beklenmektedir.

1.4 Sayıtlar

- 1- Örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.
- 2- Araştırmaya katılan öğretmenlerin verilen anket formunu içtenlikle ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri kabul edilmiştir.
- 3- Katılımcıların vermiş oldukları cevapların mevcut durumu yansıttığı kabul edilmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

- 1- Bu araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

2- Araştırma Uşak ilinde görev yapan sınıf öğretmenleri ve okul yöneticilerini kapsamaktadır.

3- Bu araştırma Mobbing leğinin “Kendini Gösterme ve İletifim Oluşumunu Etkileme”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saldırı”, “Yaşam Kalitesi ve Meslekteki Durum” ve “Sağlık Durumu” boyutları ile sınırlıdır



2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde mobbing ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1 Mobbingin Tanımı ve Tarihçesi

Mobbing iş hayatında verimli çalışma ve sosyal ilişkileri doğrudan etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok araştırmaya da konu olan mobbing kavramı İngilizcede kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamına gelen “mob” sözcüğü kökünden gelmektedir. Mobbing ise çevresini kuşatma, topluca saldırma veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing kavramının Türkçe karşılığı tam olarak ifade edilememekte, bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbingin Türkçe karşılığı olarak duygusal taciz, duygusal şiddet, psikolojik şiddet, iş yerinde zorbalık, yıldırma, bezdirme, iş yeri travması vb. kavramlar kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun mobbingin Türkçe karşılığı hakkında ortak bir tanım için Türk Dil Kurumu’na yaptığı başvuruda; mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak “bezdiri” olarak ifade edilmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011).

Mobbing kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda küçük hayvanların büyük bir hayvanı korkutmak için yaptıkları saldırı davranışlarını ifade etmek için kullanılmıştır (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003). Mobbing kavramı iş hayatında ise kullanılması Alman bilim adamı Leymann’ın 1984 yılında hazırladığı “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” adlı bir raporda ortaya koyulmuştur. Mobbing kavramı fiziksel şiddeti içermezken, daha çok psikolojik olarak uygulanan baskıları ve yıldırma ifadelerini ifade etmektedir (Yaman, 2009). Leymann’ın yaptığı araştırmalar mobbing kavramına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır.

Literatürde mobbing kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Mobbing Tanımlamaları

Araştırmacı	Tanımı
Brodsky (1976)	Bir kişi tarafından tekrarlanan ve devam eden hayal kırıklığı yaratma, baskı uygulama, korkutma, rahatsızlık verme davranışlardır.

Thylefors (1987)	Bir süredir devam bir veya birkaç kişi tarafından tekrarlanan, olumsuz eylemlerdir.
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)	Bir veya daha fazla kişi tarafından tekrarlanan kalıcı olumsuz etkileri olan davranışlardır.
Leymann (1990)	Bir kişi veya grup tarafından uzun süreli düzenli olarak yapılan saldırganca, ahlak dışı davranışlar ve baskılar bütünüdür.
Kile (1990)	Üst konumdaki kişi tarafından açıkça veya örtülü olarak gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarıdır.
Wilson (1991)	Bir işverenin veya amirin sürekli ve kasıtlı olarak çalışana kötü niyetli davranmasıdır.
Ashforth (1994)	Çalışanlarını hor gören, gücünü dayatan liderlerin gösterdiği davranışlardır.
Vartia (1993)	Bir veya daha fazla kişi tarafından diğer bir kişiye tekrar tekrar uygulanan olumsuz eylemler.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994)	Zihinsel acı bazen de fiziksel acı vermek amacıyla bir veya birden fazla sebepten dolayı kendini savunamayan birey yada bireylere yönelik tekrarlayan eylemlerdir.
Adams (1992)	Bir insanı toplum içinde veya özel olarak ısrarlı eleştiriler ve kişisel taciz ile küçük düşürme ve küçümseme.

Kaynak: Einarsen (2000)

Field'e (2004) göre mobbing, mağdurların özgüvenine ve özsaygısına yönelik süreklilik gösteren acımasızca bir saldırdır. Mobbing aynı zamanda mağdurun benliğini yok etme çabasıdır (Akt. Cemaloğlu ve Ertürk, 2008).

Tınaz'a (2006) göre mobbing iş ortamında diğer çalışanların veya işveren kişilerin uyguladığı ve tekrarlanan saldırı şeklindeki psikolojik bir terördür. Mobbing kavramı çalışanlara uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, baskı gibi davranışları içermektedir.

Mobbing çalışma ortamında çalışanlar veya yöneticiler tarafından belirli bireylere yönelik çalışanı bezdirmeyi yöneliktir. Mobbing bireyi aşağılamak, bireyi bezdirmek, küçük düşürülme vb. eylemler olarak da ifade edilebilir (Gülle, 2013). Mobbing en basit ifadeyle duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıcıyı gerçekleştirenin yaptığı yıpratma eylemlerini içeren mobbing süreci, saldırgan, stresli ve gergin bir ortama neden olarak hedefteki kişinin işten uzaklaştırılmasına kadar uzanan bir dizi sataşmadır (Alparslan ve Tunç, 2010). İş ortamındaki her davranış

mobbing olarak değerlendirilemez. Tutar (2015), mobbingin ayırt edici bazı unsurları şu şekilde açıklamıştır.

- Mobbing davranışı iş ortamında yaşanmalıdır.
- Mobbing davranışı sistematik olarak yapılmalıdır.
- Belirli düzen aralığında tekrarı yapılmalıdır.
- Mobbing amir tarafından yapılabileceği gibi alt statüde çalışanlar arasında veya üst yönetime karşı da gerçekleşebilir.
- Bilinçli olarak gerçekleştirilmelidir.
- Mobbingin amacı bireyi devreden çıkarmak ve işten ayrılmasını sağlama amacı taşımaktadır.
- Mobbing mağdur üzerinde olumsuz etki bırakmalıdır.
- Mağdura yönelik davranışlar açık ve gizli olarak gerçekleşebilir.
- Terminolojide yer alan birçok tanımlardaki ortak nokta bireylerin geçimini sağlama adına yaptıkları mesleğinin gereği iş yaşamında bireylerin psikolojik baskılara ve tacize maruz kalma sürecini kapsamaktadır.

2.2 Mobbingin Türleri

Çalışma ortamında tüm bireyler mobbing mağduru olmaya adaydır. Örgüt içindeki mobbing eylemleri farklı bir statüden diğer farklı statülere doğru yönelirken belli bir yön çizmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Mobbing dikey veya yatay olarak seyri örgüt kültürü ve örgütün hiyerarşik yapısıyla alakalıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Mobbing tek bir yönde hareket etmeyebilir. Çoğunlukla üst yönetim tarafından uygulanan mobbinge diğer çalışanlar da eşlik edebilir. Diğer çalışanların güçlünün yanında yer alma isteği ya da kendisinin de mobbing kurbanı olmaması için mobbing uygulayanın yanında yer alabilir (Güngör, 2008).

2.2.1 Yukarıdan Aşağıya Hareket Eden Mobbing

Bu tür mobbingte mobbingi uygulayan kişi mağdurdan üst konumda yer almaktadır. Yukarıdan aşağıya mobbing, çeşitli nedenlerden dolayı üst konumdaki yönetici tarafından doğrudan kişiye yönelik, saldırganca davranışların uygulanmasını

ifade eder (Tınaz 2008). Mobbing üst yöneticiler tarafından emrindeki çalışanlara yönelik olarak uygulanır. Yönetici bulunduğu konumun kendisine verdiği tüm imkânlardan yararlanarak gücünü aşırı ve keyfi bir biçimde kullanmaktadır. Bu davranışlar sert mizaçlı bir amirler tarafından uygulanabileceği gibi çalışanlara iyi görünen yöneticiler tarafından da gerçekleştiği görülebilmektedir (Özcan, 2011). İdareciler, iş yerindeki başarılı çalışanları kendilerine rakip olarak görmesi, ön yargılar, çıkar çatışmaları, başarısız olan çalışanları uzaklaştırma düşüncesiyle mobbinge başvurmaktadır (Güngör, 2008). Kurum amirleri tarafından çalışanlara yönelik uygulanan mobbing davranışları diğer mobbing türlerine göre daha yaygın olduğu görülmektedir.

Cemaloğlu ve Ertürk'ün (2008) öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldığı mobbing yönünü saptamak için yaptığı araştırmada; öğretmenlere uygulanan mobbingin %57,2'si okul müdürleri ve %9,8'inin müdür yardımcıları tarafından gerçekleştiği sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma ayrıca aşağı doğru mobbing eylemlerinin varlığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing eylemlerinin %67'si üstleri tarafından yukarıdan aşağıya mobbing olarak uygulandığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2.2.2 Aşağıdan Yukarıya Hareket Eden Mobbing

Mobbing eylemlerinde daha az rastlanılan bu tür, işyerinde çalışanların üst yöneticilere uyguladıkları mobbing davranışlarıdır. Bu tür mobbing aslında bir iş ortamında otoriteyi tanımama durumunu ifade eder. Aşağıdan yukarıya mobbing eylemlerini gerçekleştirenlerin sayısı genelde birden fazladır. Bazen tüm çalışanlar tarafından istemedikleri üst yöneticilere yönelik, adeta bir ayaklanma şeklinde gerçekleştirebilirler. Üstleri tarafından verilen emirleri yerine getirmezler, dedikodu, iftira ve çeşitli söylentilerle tacizi gerçekleştirebilirler (Tınaz, 2011).

2.2.3 Yatay Yönlü Hareket Eden Mobbing

Yatay yönlü uygulanan mobbing, aynı statüde bulunan benzer görevlere sahip çalışanlar arasında meydana gelen mobbing eylemleridir. Tınaz'a (2008) göre yatay yönlü uygulanan mobbingin nedenleri arasında, çalışanların birbirlerine karşı kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet ortamı, çıkar çatışması, politik etnik sebepler yer almaktadır. Normal şartlarda çalışanlar arasında rekabet, dedikodu, kıskançlık çatışma gibi istenmeyen durumlar, üst amirlere oranla daha fazla yaşanır. Yatay

mobbing diğer mobbing türlerine göre belirgin değildir. Yatay mobbing uygulayan bireyler bu durumu çoğu zaman kabul etmezler; bunu iş ortamında yaşanan bir çekişme durumu olarak ifade ederler. Kendilerini haklı olarak görüp, mağdurun ve örgütün iyiliği için bu tür davranışları gerçekleştirdiklerini savunurlar (Tutar, 2004).

2.3 Mobbingin Tarafları

Mobbing iki taraf arasındaki etkileşimle meydana gelir. Bu taraflar bazen iki kişi arasında yaşanabileceği gibi, bazen de tek bir kişi veya grup arasında meydana gelebilmektedir. Genel olarak mobbing sürecine; mobbingi uygulayan kişiler, mağdur kişiler ve bu süreçte doğrudan etki etmese de seyirciler (izleyiciler) de dolaylı olarak dâhil olmaktadır (Güngör, 2008; Tınaz, vd., 2008). Örgütte tüm çalışanlar bu rollere adaydır.

2.3.1 Mobbing Uygulayıcının Profili (Saldırgan Taraf)

Saldırgan taraf mobbing sürecini başlatan kişidir. Mobbing uygulayan kişiler bazı benzer özellikler taşır. Kişisel özelliklerine genel olarak bakıldığında, hoşgörüsüz, ön yargılı, saldırganlığa eğilimli, narsist kişiliğe sahip, kendisini üstün gören, başkalarını eleştirmekten hoşlanan ancak kendisinin eleştirilmesine tahammülü olmayan baskıcı nitelikli kişilerdir (Tutar, 2004; Tınaz, 2006).

Tarhan (2004) mobbing uygulayıcılarının yaşadığı bazı ruhsal sorunları şöyle ifade etmiştir.

Obsesif (Takıntılı) Kişilik Bozukluğu: Yaşantısında bazı konularda takıntılı, aşırı titiz kişiler başkalarından aynı kuralcılığı istemektedir. İş ortamında sürekli başkalarını kontrol etmekte, baskı ortamı oluşturmaktadır. Genellikle öfkeli bir ruh haline sahiptirler.

Narsist Kişilik Bozukluğu: Kendisini diğerlerinden üstün görme duygusuna sahip bireyler; başkalarını düşünmeyen benmerkezci düşünceye sahiptir. Kıskançlıkla hareket eder, diğer bireyleri kendi arzuları doğrultusunda kullanmaktan geri kalmazlar.

Anti Sosyal Kişilik Bozukluğu: Olayları algılayış biçimleri oldukça farklıdır, sorumsuz davranışlar sergilerler. Doğruyu yanlış ayırt etmede zorluk çekerler.

Paranoid (Şüpheli) Kişilik Bozukluğu: Bu bireyler olaylara, kişilere şüphayle yaklaşan, güven duymayan, insanların onu aldatacağı kuşkusuyla hareket

ederler. Çocukluk döneminden itibaren başlayarak erişkin dönemlerde gelişmeye devam eder.

Namie (2003) ise mobbing uygulayan kişilerin bireysel özelliklerini 4 grup halinde açıklamıştır (Akt. Akgeyik vd., 2009):

a) Çığırkanlık Yapan Kişiler: Bu tip özelliğe sahip mobbing uygulayıcıları ani duygu değişiklikleri yaşamaktadır. Klasik psikolojik tiplemesine sahip bu kişiler bazen işyeri ortamında hoş vakit geçirmeyi sağlarken bazen de beklenilmeyen derecede öfke hali gösterebilir. Etrafindakilere kendisinin korkulan bir kişi olduğu imajı vermek için kalabalık önünde mağduru azarlar. İş ortamında bu kişilerden uzak durulması düşüncesi yaygınlaşmıştır.

b) Sürekli Eleştiri Yapan Kişiler: Bu özelliğe sahip kişiler baskı oluşturmak için hem astlarının hem de çalışma arkadaşlarının sürekli eksik yönlerini araştırmaktadır. Böylece kendi eksik yönlerini gizlemektedirler. Başkalarının kusurlarını ortaya dökmekten büyük zevk almaktadırlar. Mağdur kişilerin kafasını karıştırır ve kalabalık içinde küçük düşürmekten hoşlanır.

c) İki Başlı Yılan: Bu kişiler örgüt hiyerarşisinde yukarı doğru ilerleme gösterirken alt kademedeki bulunan kişiler içinde sinsî planlar yapmaktadır. Dedikodu ve iftiralar ile mağdur karşısında diğer çalışanları kışkırtır. Bu kişilerin en büyük özelliklerinden birisi de çevresindekileri kendisine inandırmada oldukça usta olmasıdır.

d) Kapıcılar: Hedef seçtiği mağdur kişilerin başarısız olması için tüm imkânları ortaya koyar. Bu hususta harcamalardan kaçınmaz.

2.3.2 Mağdur Profili

Mağdur bireyin işyerinde diğer çalışanlara göre bazı farklı özelliklere sahip olması onun mobbing kurbanı olarak seçilmesine neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda mobbing mağduru kişilerin özelliklerine bakıldığında; zeki, becerikli, işini seven, girişken, yaratıcı fikirlere sahip, güvenilir ve yenilikçi bir anlayışa sahip olduğu görülmektedir (Davenport, vd., 2003; Yüçetürk, 2006; Zapf ve Holz, 2006). Yeni işe başlayan henüz tecrübe kazanmamış bireyler mobbing davranışlarına daha fazla maruz kalmakta, işini kaybetme korkusu yüzünden bu duruma sessiz kalabilmektedir (Peyton, 2004).

Huber'e göre iş ortamında mobbing olgusuyla karşılaşma tehlikesi bulunan dört farklı kişiyi şu şekilde tanımlamıştır:

Yalnız bir kişi: Bu kişi erkek çalışanlarının yoğun olarak çalıştığı ortamlarda bir kadın veya kadın çalışanların çok olduğu yerde tek bir erkek çalışan olabilir. Bazen de kurumda çalışan tek engelli çalışan da olabilir. İşyerinde diğer gruplara göre azınlıkta olan grup mobbing tehdidi altındadır.

Acayip bir kişi: Diğer çalışanlardan farklı tavır sergileyen, farklı tarzda giyinen, engelli ve yabancı bir kişi olabilir. Evli çalışanların çok olduğu ortamlarda bekâr çalışan ya da boşanmış bir kişi mobbinge uğrayabilir.

Başarılı bir kişi: Çalıştığı kurumda başarı göstermiş, yaptığı projelerle katkı sağlamış, yönetim tarafından takdir edilen bir kişi diğer çalışanlar tarafından kıskanılabilir.

Yeni gelen kişi: Daha önce o görevde sevilen bir kişinin yerine gelen kişilerin mobbinge uğrama ihtimali yüksektir. Değişime kapalı olan çalışanlar yeni bir personele karşı dışlama durumu oluşturabilmektedir (Akt: Tınaz, 2008).

Mağdurların kişilik yapılarındaki göze çarpan ve mobbing süreci ile ilişkili olan diğer bir unsur nevroziktir. Nevrotik kişiler çevresindeki olumsuz olaylara karşı daha fazla tetiktirler. Nevrotik ruh haline sahip kişiler kaygılı ve endişeli oldukları için yaşadıkları olumsuz olaylar karşısında çözüm odaklı olmak yerine daha saldırganca davranışlarla karşılık verebilmektedir. Bu da onları çatışma yaşama konusunda riskli bir grup haline getirir (Deniz, 2012).

2.3.3 Mobbingin Diğer Tanımları

Mobbing uygulayıcı ve mağdur dışında mobbing sürecinden haberdar olan diğer aktörler izleyicilerdir. İzleyiciler doğrudan mobbing sürecine katılmasa da durumun farkındadırlar ve etkilerini gözlemlemektedirler. İzleyiciler mobbingi durdurabilecekleri gibi mobbingin daha da şiddetlenmesine neden olabilir. İzleyiciler mobbing sürecinin ilerleyişine olumlu veya olumsuz olarak etki edebilmektedir (Tınaz, vd., 2008).

Tınaz (2006) mobbing izleyicilerini özelliklerine göre 3 grupta açıklamıştır:

a) Mobbingin Ortakları: Mobbing uygulayan kişi ile işbirliği yapmaktan, destek vermekten kaçınmaz.

b) İlgisizler: Mobbing sürecini görmezden gelip susmayı tercih eder. Kendisi zarar görmediği için durumu sadece seyreder ve karışmaz. Mağdurun yaşadığı sıkıntılara kayıtsız kalırlar.

c) Zıtlar: Bu kişiler iş ortamında tatsızlık çıkmasından hoşlanmazlar. Mağdur kişiye yardımcı olmaya çalışarak mobbing sürecinin sona ermesini istemektedirler.

2.4 Mobbinge Başvurulma Nedenleri

Mobbingin nedenleri arasında yapılan araştırmalarda birtakım fikir ayrılıkları mevcuttur. Mobbingin nedenlerini ortaya çıkaracak tek bir yöntem olmaması sebebiyle bu konuda genellikle nitel bilgilerden veri elde edilmiştir (Gökçe, 2008). Mobbing tek bir nedene bağlanamayacağı gibi birçok karmaşık nedenlerin etkileşimi ile ortaya çıkar. Mobbing uygulayanların ve mağdurların psikolojisi, karakteri, kurum kültürü, idari yapısı, kurumda yaşanan çatışmalar, iş ortamındaki rekabet ortamı gibi nedenler mobbingin ortaya çıkmasında etkilidir. Bu nedenler çoğu zaman tek başına mobbinge dönüşmezken birbirleri ile etkileşim halinde mobbinge neden olur (Güngör, 2007). Mobbing eylemlerinde bulunan kişilerin geçmiş yaşantıları, kültürel değerleri ve ailesel faktörlerde mobbing davranışlarına etki eden başka bir unsurdur.

Salin (2003) mobbingin nedenlerine ilişkin bir karma model ortaya koymuştur (Şekil 1.1). Bu modele göre mobbing nedenlerini destekleyici yapı ve süreci, hızlandıran süreçler ve imkân tanıyan yapı ve süreçler olarak 3 başlıkta toplamıştır (Akt. Güngör, 2008).

Şekil 1.1 : Mobbingin Nedenleri

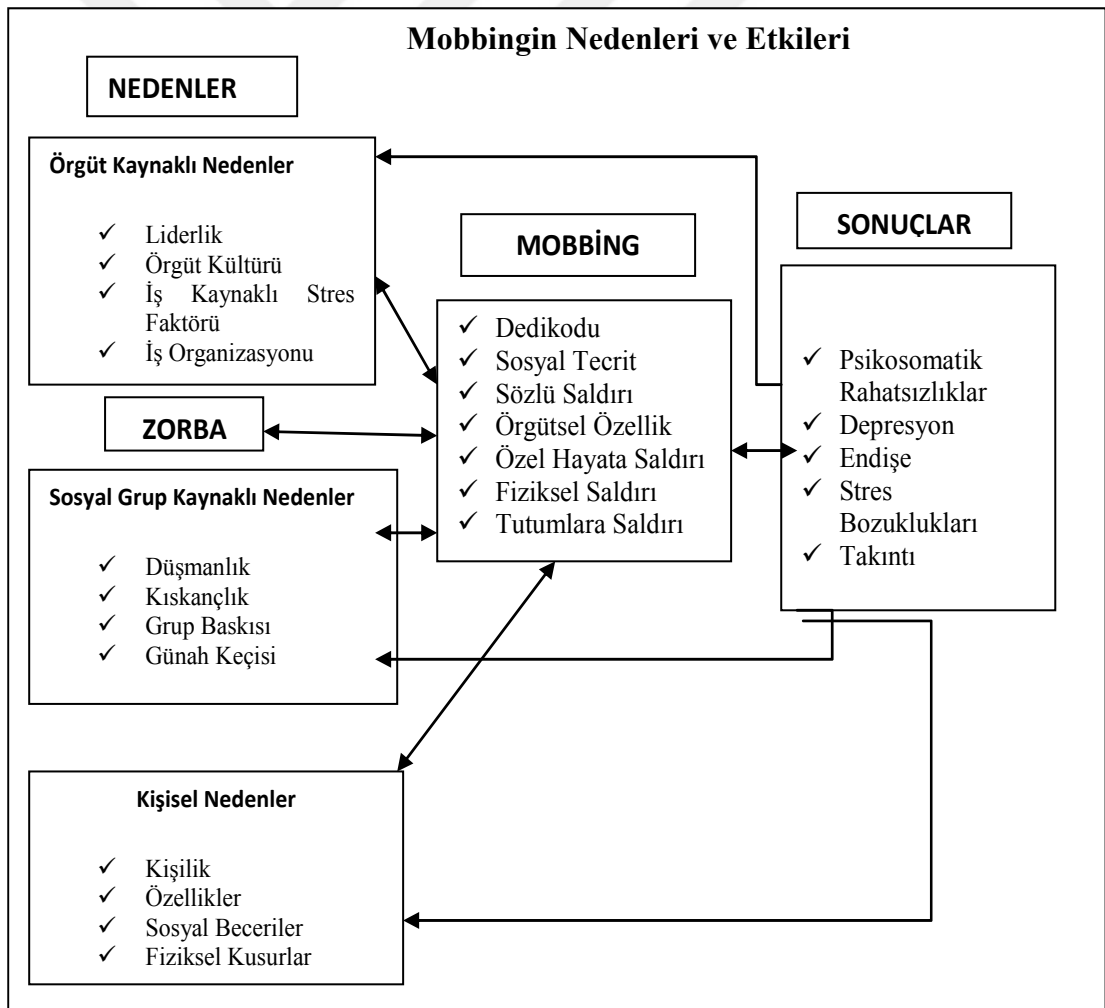


Kaynak: D. Salin, 2003; (Akt. Güngör, 2008).

Salin (2003), örgütte yaşanan aşırı rekabet ortamı, sıralamaya dayanan bir ödüllendirme politikası, başarılı rakiplerden kurtulma amacının mobbingi destekleyici etki yarattığını ifade etmiştir. Örgütte yaşanan değişimler, yönetim veya çalışma grubundaki değişiklikler çalışanların endişe duyması ve bu durumu kabullenmekte zorlanmasına neden olduğu için mobbingin ortaya çıkmasında hızlandırıcı bir etki yaratır. Örgüt içinde taraflar arasındaki güç farklılığı, mobbingi uygulayan kişinin sergilediği tutumdan dolayı maliyetin göreceli olarak düşük görmesi ve çalışanların tatminsizlik göstermesi mobbinge imkân tanıyan bir ortam oluşturur (Güngör, 2008).

Zapf (1999) mobbingin nedenlerini 4 grupta incelemiştir (Şekil 1.2). Bunlar örgütsel, sosyal grup kaynaklı, kişisel ve zorba kaynaklı nedenlerdir (Akt. Karşlıoğlu, 2011);

Şekil 1.2 : Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları



Kaynak: Zapf, 1999, s.71, (Akt. Karşlıoğlu, 2011).

Zapf'a (1999) göre mobbingin oluşmasında örgütsel ve sosyal faktörler saldırgan ve mağdur kadar oldukça önemli bir faktördür. Bir faktör mobbinge neden olabildiği gibi mobbingin sonucu da olabilir (Gökçe, 2008).

2.4.1 Mobbingi Uygulayan Kişiden (Saldırgan) Kaynaklanan Sebepler

Bireylerin mobbinge başvurma nedenlerinin anlaşılması, mobbingle mücadelede önemli bir katkı sağlamaktadır. Rayner'e (1997) göre örgütlerde yaşanan mobbingin en önemli sebeplerinden birisi kıskançlıktır. Bu tür durumlarda mağdur olan kişi psikolojik baskıyı kuran kişinin sahip olmak istediği özellikleri olduğu için mağdur kişiye karşı kıskançlık yaşamaktadır. Diğer taraftan saldırgan iş ortamında sahip olduğu mevki tehdit edici özellikte olan kişiyi de kurban olarak seçebilmektedir (Akt. Gökçe, 2008). Kıskançlık duygusu içinde sürekli kendisini hedef seçtiği kişi ile karşılaştırma sürecinde bulunması kişinin aşağılık kompleksi geliştirmesi ve mobbing yönelmesine neden olabilmektedir. Ayrıca mobbing uygulayan kişilerin genel olarak olumsuz kişiliğe sahip olması, korkaklık, hasetlik duygusu ve psikolojik bazı rahatsızlıklar bu tür davranışlarda bulunmasında etkili olmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Tınaz (2006) mobbing uygulayan kişilerin davranışlarının altında yatan nedenleri şu şekilde açıklamıştır:

- Bencillik duygusuna sahip kişiliği
- Kendisinin sahip olamadıklarının acısını çıkartma (Kıskançlık)
- Kendisinin ayrıcalıklı olduğuna inanma, popüler olma çabası
- Ön yargılarını pekiştirme
- Can sıkıntısı
- Zevk, eğlence arayışı içinde olması
- Düşmanlık, dedikodu yapmaktan hoşlanma
- Kendi grup kuralını bireye zorla kabul ettirmeye çalışmak.

2.4.2 Mağdur Bireyden Kaynaklanan Nedenler

Bütün örgütlerde tüm çalışanların mobbing mağduru olma olasılığı olsa da; mağdurun sahip olduğu bazı belirgin özellikleri ile diğerlerinden daha kolay hedef olarak seçilmesine neden olur. Mağdur bireyin zeki, fiziksel görünümü, iyi bir kariyer

sahibi olması, eğitim durumu, kişisel yetenekleri, nitelikli olması, farklı düşüncelere sahip olması bakımından amiri veya çalışma arkadaşları açısından tehdit olarak algılanabilir (Özen, 2007; Cayvarlı, 2013).

İzmir ve Fazlıoğlu (2011) mobbing mağdurları hakkında yapılan çalışmalarda mağdur kişilerde bulunan bazı özellikleri şu şekilde açıklamıştır:

- İyi niyetli ve dürüst çalışan, yeni fikirlere açık cesur bir kişi olması
- Sosyal becerilerinin diğer meslektaşlarına göre düşük olması
- Başkalarına kendisini beğendirme ihtiyacı taşımaması
- Yüksek özgüvene sahip, ilkel, girişken olması
- Bazı yargılayıcı tavır içinde olsa da suçlayıcı olmaması.

2.4.3 Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Örgüt yapısının hiyerarşik bir düzene sahip olması genellikle otoriter bir yönetim anlayışına neden olmakta ve bu durum mobbinge uygun bir zemin hazırlamaktadır. Uzun süreçte ise mobbing yönetim anlayışının bir parçası haline dönüşmektedir (Güngör, 2008).

Kurumda kötü yönetim sergilenmesi, kurum içi iletişimin zayıf olması, çalışanların sorumluluklarını yeri getirmemesi, rekabetçi ortamda işini kaybetme korkusu, kendi pozisyonu koruma, monotonluk gibi faktörler zaman içerisinde mobbinge yol açabilir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011). Örgüt kültürü mobbing olaylarının yaşanmasında etkili olabilmektedir. Örgüt içerisinde yaşanan çatışmalar, çalışan personel arasındaki iletişim, yöneticinin liderlik tarzı, otoritesi ve davranışları mobbinge neden olan örgüt kültüründen kaynaklı nedenlerdendir (Eken, 2014).

Einarsen (2000) örgütün büyüklüğünün mobbing üzerinde bir etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Büyük bir örgütte saldırganın davranışlarını küçük örgütlere göre daha iyi gizleyebildiği için mobbing davranışları daha çok görülmektedir (Akt. Ercengiz, 2013).

Mobbing neden olan örgütsel ve yönetsel diğer bazı nedenler şunlardır (Tınaz, 2008):

- Mobbingin örgüt içinde disiplinin sağlanmasına yönelik, verim artışı ve buna bağlı şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.

- Personel masraflarının en düşük düzeye indirilmesi
- Örgütte hiyerarşik yapının fazla olması
- “Kapalı kapı” politikası uygulanması
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıf olması ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersiz olması
- Yetersiz liderlik

Örgüt kültürü de mobbing olaylarının yaşanmasında etkili olmaktadır. Var (2016) tarafından bir çalışmanın amacı çalışanların mobbing davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemek idi; sonuçlar mobbing ile örgüt kültürü arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Örgüt kültürünün zayıf olduğu kurumlarda mobbing davranışlarının daha çok görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

2.5 Mobbing Sürecinde Yaşananlar

Leymann mobbingin beş aşamalı süreçte gerçekleştiğini açıklamıştır (Tınaz, 2008).

1. Çatışma: Bu aşamada süreci tetikleyici bir olay meydana gelmektedir. Bu aşamada olay henüz mobbing olarak ifade edilemeyebilir. Mağdur kişi bir rahatsızlık hissetmeyebilir. Mobbinge dönüşebilecek huzursuz bir ortam vardır. Mobbinge neden olan çatışmanın kaynağının sebebi genel olarak bilinmemektedir (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez ve Budak, 2007).

2. Saldırının Başlaması: Mobbing saldırıları aktif olarak devam eder. Bu aşamada saldırılar düzenli bir şekilde süreklilik gösterir. Buda davranışlar mağduru grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemler niteliğine dönüşebilir.

3. Örgüt Yönetiminin Devreye Girmesi: İş yeri yönetimi ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa mobbing eylemleri karşısında ön yargıyla yaklaşabilir. Bazen yönetim mobbing davranışlarını görmezden gelir. Olayları yanlış yorumlayıp mobbing mağduru kişiyi suç olarak görebilir. Örgüt mobbinge göz yumduğu hatta destek verdiği için örgütsel gücünde arkasına alan mobbing uygulayan kişi karşısında mağdur zor durumda kalır (Tutar, 2015).

4. Yanlış Yakıştırmalarla ve Tanılarla Damgalanma: Mağdur kişi karşılaştığı bu durum karşısında sorunları çözebilmek adına psikologlardan destek almaya çalıştığında; iş yerinde çalışan eğitimsiz kişiler tarafından mağdur hakkında olumsuz söylentiler ortaya çıkabilir. Mobbing kurbanlarına “paranoyak, akıl hastası, zor insan v.b” gibi olumsuz sıfatlar yüklenebilir. Diğer taraftan kişinin fiziksel özellikleri kısa boylu olması, ses tonu, kilo v.b fiziksel özellikleri alay konusu olabilir. İstemediği kusurlar hakkında lakaplar takılarak kişi incitilmeye çalışılır. Hareketleri, yürüyüşü, konuşma biçimi alay konusu edilerek taklit edilir (Yüçetürk, 2014).

5. İşine Son Verilme: Bu son aşamada mağdur artık görevden uzaklaşma, işten çıkarma, emekliye ayrılma gibi durumlar meydana gelebilir. Mobbing mağduru kişinin yaşadığı olaylara müdahale edilmemesi iş ortamından uzaklaşmasına; sonucunda ise psikolojik sorunlar, duygusal gerilim ve travma gibi rahatsızlıklar yaşamasına sebebiyet verir.

2.6 Mobbingin Davranış Biçimleri

Leymann (1996) mobbing davranışlarını 5 boyutta 45 farklı davranış olarak “*Leymann Inventory of Psychological Terrorism, LIPT*” ölçeğinde sınıflandırmıştır. Leymann tarafından tanımlanan mobbing davranışları tek başlarına mobbing olarak değerlendirilmeyebilir ve çoğu zamanda anlayışla karşılanabilir. Fakat değişik şekillerde süreklilik gösteren davranışları bilinçli yapılan psikolojik tacize dönüşür (Davenport, vd., 2003). Bu boyutlar şunlardır;

a) Kendini Gösterme Ve İletişim

- Mağdur kişinin kendisini ifade etme fırsatı amiri tarafından kısıtlanır
- Mağdur kişinin sık sık sözü kesilir
- Meslektaşları tarafından mağdurun kendisini ifade etmesi kısıtlanır
- Mağdur ile yüksek sesle konuşulur
- Sürekli eleştirilir
- Mağdurun öze hayatı hakkında eleştiriler yapılır
- Sözlü tehditlere maruz kalır
- Yazılı tehditlere maruz kalır

- Bakışlarla iletişim kurması engellenir
- Dolaylı yoldan iletişim kurması engellenir

b) Sosyal İlişkiler

- Mağdur kişi ile konuşulmaz
- Başkaları ile de konuşması engellenir
- Meslektaşlarından uzakta bir yerde çalıştırılır
- Meslektaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır
- Kişi yokmuş gibi davranılır

c) İtibara Saldırı

- Çalışanlar mağdurun arkasından kötü konuşur
- Mağdur hakkında asılsız söylentiler dolaşır
- Alay edilir
- Akıl hastasıymış gibi davranılır
- Psikiyatriye gitmesi söylenir
- Özrü varsa onunla alay edilir
- Hareketleri, yürüyüşü veya sesi taklit edilir
- Siyasi görüşü veya dini inancıyla alay edilir
- Özel yaşantısı alay konusu olur
- Etnik kimliği ile alay edilir
- Benlik saygısını etkileyen bir iş yapmaya maruz bırakılır
- Mağdurun çabaları yanlış ve aşağılayıcı bir şekilde değerlendirilir
- Verdiği kararlar her zaman sorgulanır
- Onur kırıcı sıfatlarla çağrılır
- Cinsel imalara maruz kalır

d) Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum

- Mağdur kişiye görev verilmez
- İşini verimli olarak yapması engellenir
- Anlamsız işler verilir
- Sahip olduğu yeteneklerin altında bir görev verilir
- Sürekli yeni görevler verilir
- Benlik saygısını etkileyen görevler verilir
- Başarısız olması için niteliğinin üstünde görevler verilir

e) Sağlık Durumu

- Fiziksel olarak yorucu işler verilir
- Fiziksel şiddet tehdidi yapılır
- Tehdit etmek için hafif dereceli şiddette bulunulur
- Fiziksel şiddet uygulanır
- Mağduru ekonomik olarak zarara uğramasına neden olur
- İş yerine veya evine zarar verebilir
- Cinsel tacize maruz kalır

2.7 Mobbing Sürecinin Etkileri

Mobbing konusunda önlem alınmadığı takdirde çalışanlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkmakta; örgütün verimi azalmakta ve tecrübeli kişilerin işten ayrılmasına neden olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009). Mobbing sadece bireye ve örgüte zarar vermekle sınırlı kalmaz, dolaylı olarak kişinin ailesine ve topluma da zarar vermektedir.

2.7.1 Mobbingin Mağdura Etkileri

Mobbingten en çok zararı mağdur olan kişi görmektedir. Mobbing mağdurun psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak zarar görmesine neden olmaktadır.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) mobbingin birey üzerindeki etkilerini 3 derece halinde açıklamıştır. Birinci derecede mağdur birey mobbing davranışları karşısında şaşkınlık duymaktadır. Üzüntü hali, ağlama krizleri, depresyon bir ruh hali yaşar. İkinci derecede birey mobbing karşısında direnç gösteremez, yaşadığı psikolojik sorunlar sağlığına olumsuz yansır ve birtakım hastalıklar meydana gelir. Mobbing mağduru kişilerde uykusuzluk, sessizlik, hayattan zevk almama gibi duygular gözlemlenebilir. Bireyde halsizlik, depresyon, sinirsel rahatsızlıklar, iştahsızlık, baş ve sırt ağrıları, strese bağlı kaşıntılar, döküntüler vb. fiziksel rahatsızlıklar görülebilir (Tınaz, 2006). Üçüncü derecede ise mobbing telafisi olmayan bir aşamaya gelir. Artan psikolojik bunalım bireyin görevini yerine getiremeyecek hale getirir. Önemli hastalıklar, intihar düşüncesi, başkalarına fiziksel saldırılar, cinayet gibi ciddi boyutlara ulaşır.

Sosyal olarak incelendiğinde kişinin sosyal imajına zarar verir. Bunalım halindeki bireyin serzenişlerinden ötürü çalışma arkadaşları tarafından bıkkınlık ve terk edilme eğilimleri başlar. Ortamdan dışlanmış ve mesleki kimliğini kaybeden birey toplum ve aile çevresindeki yerini de yitirir (Tınaz, 2008). Birey gittikçe toplumdan soyutlanmaya başlar. Mobbing eylemlerinin artmasıyla birlikte; fiziksel rahatsızlıklar ve psikolojik sorunların yanından kötü alışkanlıklara (Alkol, sigara, uyuşturucu vb.) yönelebilir (Budak, 2015).

Mobbing sonucunda psikolojisi bozulmuş bireyin sağlığına tekrar kavuşabilmesi için yaptığı sağlık harcamaları maddi olarak külfet oluşturmaktadır. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya istifaya zorlanması ekonomik gelirinin yok olmasına neden olur (Tınaz, 2008). Mobbing ekonomik olarak ta mağdur üzerinde önemli etki bırakmaktadır.

2.7.2 Mobbingin Örgüte Etkileri

Mobbing örgüt üzerinde sosyal ilişkilerde ve ekonomik olarak hasarlar oluşturur. Davenport vd., (2003) mobbingin örgüt kültürüne zarar verdiğini, çalışanların motivasyonunun düşürdüğünü, verimliliğin azaldığını, sık sık personel değişikliği yaşandığını, hastalık mazereti izinlerinin arttığını; personel, tazminat ve mahkeme masraflarını arttığını ifade etmektedir (Akt. Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Tınaz'a (2008) göre mobbingin örgüt psikolojisinde; çalışanlarda isteksizlik, anlaşmazlıklar, saygı duygularının azalması, olumsuz örgüt iklimi, güvensizlik ortamı,

örgüt kültürünün zayıflaması gibi durumları ortaya çıkarır. İşten ayrılmalara kadar uzanan süreçte örgüt deneyimli elemanlarından yoksun kalma, yeni eleman arayışı, tazminatlar vb. neticelerle örgüte ekonomik olarak bir maliyet oluşturur.

Çobanoğlu (2005) mobbing bir bulaşıcı hastalık gibi önlem alınmadığında örgüt içinde ilerleyerek; sevgi saygı ortamına zarar verip, motivasyonu ve örgütsel güveni düşürdüğü ifade etmektedir.

Mobbingin örgüte verdiği diğer zararlar şunlardır (Mobbing Bilgilendirme Rehberi, 2014):

- Örgüt veriminin düşürür
- Çalışanlar arasındaki ilişkilere zarar verir, amir ve çalışanlar arasından uyumsuzluk yaşanır
- Çalışanların devamsızlıkları, izin ve rapor kullanımında artış görülür
- Çalışanların örgütsel bağlılıkları zayıflar
- Tecrübeli personel sayısı azalır
- İş gücü devri artar
- Örgütün imajına zarar verir marka değeri azalır

Mobbing bir örgüt kültürü olarak yerleşmesi halinde mağdur bireyi etkisiz kılmakla kalmayarak kendisine başka yeni hedefler seçerek sürekli hale gelebilmektedir (Deniz, 2012).

2.7.3 Mobbingin Topluma Etkileri

Mobbingin çalışanlar ve örgüt dışında etkisi topluma da yansımaktadır. Mobbing sebebiyle ruhsal veya fiziksel rahatsızlıklar yaşayan mağdurun işe devamının azalması sonucunda topluma hizmet ve iş kayıplara olarak ta topluma maliyet oluşturur (Yaman, 2009). Mağdurların sağlık giderleri, sigorta maliyetleri, işsizlik, erken emekliliğin artışı, devlet yardımlarına talebin artması gibi ekonomik yönden topluma zarar verir (Tınaz, 2011). Mobbinge maruz kalan kişilerin ülke ekonomisine toplam maliyeti göz ardı edilemeyecek büyüklüktedir.

Mağdur kişinin yaşadığı ruhsal bunalımı da ailesine de yansıtmaktadır. Aile içinde yaşanan huzursuzluk, tartışmalar neticesinden boşanmalara neden olmaktadır.

Hockley'e (2004) göre mobbingin sessiz mağdurlarından birisi de çocuklardır. Mağdur bireylerin çocukları da yaşanan olumsuzluklardan ebeveynlerin ona hissettirdiği ölçüde etkilenir. Aile ortamında yaşanan tartışma, kavgalar, ekonomik sorunlar onları doğrudan etkiler (Akt. Akşahin, 2012).

2.8 Mobbing ile Başa Çıkma Yolları

Çalışma hayatında örgüt içerisinde zaman zaman insanlar arasında anlaşmazlıkların yaşanması kaçınılmazdır. Yaşanan bu tür durumlarda çalışanlar arasında küslük, kin ve nefret duyguları normal olarak karşılanmamalıdır. İhmal edilen, çözüme kavuşturulmayan her çeşit mobbing davranışları örgüt içinde kanserli birer hücre gibi kendi iç dinamiklerinde çoğalmaya devam eder (Tutar, 2015).

2.8.1 Bireysel Olarak Mücadele

Mobbing mağduru birey mobbingin kendisinden kaynaklanan normal bir durum olmadığına farkına varması, bu sorunun bir an önce çözülmesi gerektiğini kabul etmelidir (Akgeyik, vd., 2009). Mağdur olan birey mobbingin farkına vardığından sonra kendisine mobbing uygulayan kişileri tespit etmesi gerekir. Bireyin özeleştirisi yapması, hatalı davranışlarını ortadan kaldırması ve başarılı yönlerini sık sık anlatmaması mobbing davranışlarının ortadan kaldırılmasında etkili yöntemlerdendir (Cemaloğlu, 2013).

Tutar (2015) mobbinge başa çıkma stratejilerini şu şekilde ifade etmiştir:

Özsaygının geliştirilmesi: Herkesin mobbinge dayanma gücü farklıdır. Özsaygısı yüksek olan kişilerin mobbinge direnci daha fazladır. Kendisine saygı duyan, kendine değer veren kişilerin özgüveni de yüksek olur.

Denge bölgeleri oluşturmak: Mobbing kişinin yaşam düzeninin huzurunu bozar. Bu tür durumlarda mağdur "denge bölgeleri" oluşturarak mobbinge karşı bireyin güvenli ve rahatlık duyduğu bir alan haline gelir.

Mesleki becerileri geliştirmek: Mobbingin etkisini azaltmak için mağdur kendisini mesleki ve kişisel olarak geliştirmelidir. Böylece psikolojik olarak mobbingin verdiği zararların etkisini daha az yaşar.

Ruh Sağlığını Korumak: Ruh sağlığının korunması mobbinge karşı psikolojik dayanıklılık oluşturur. Ruh sağlığını korumak adına ve mobbingten uzaklaşmak için kendisine bir hobi edinebilir.

Tanım Stratejileri Geliştirmek: Mobbing iyi bir şekilde tanımlanması mücadele hususunda tepki gücü oluşturur. Kimileri mobbing karşısında dayanıklı olurken, kimileri kolay bir şekilde zarara uğrar.

Değerleri Açıklamak: Mağdurun mobbing karşısındaki en büyük kozunun sahip olduğu değerler olduğunu bilmesi gerekir. Sahip olduğu değerlerden dolayı mobbinge uğramış olsa bile; asla değerlerinden vazgeçmemelidir.

Tınaz vd. (2008) göre çalışanların mobbingten korunması için alınabilecek önlemleri şu şekilde açıklamıştır:

- Mobbing konusunda donanımlı uzmanlardan yardım alınmalıdır
- Mobbinge mücadele etmek mi yoksa işten ayrılmak mı konusunda önce karar verip sonra ona göre hareket edilmelidir
- Mağdur olan kişi çok fazla rapor veya devamsızlık yapmamalı; aksi takdirde bu mobbing uygulayan kişinin daha çok fayda sağlayacaktır
- Mobbing görülen örgütlerde bu duruma sessiz kalınması durumunda daha büyük bedellerle karşı karşıya kalınacağı belirtilmelidir
- Yaşanılan mobbingin diğer çalışanlar tarafından da fark edilmesi sağlanmalıdır
- Hukuksal olarak etkin mücadele etmek için mobbinge dair somut bilgi, belgeler toplanmasına dikkat edilmelidir
- İş hukukunda uzman ve mobbing konusunda tecrübeli hukukçulardan destek alınmalıdır
- Tanıkların inandırıcı olmasına dikkat edilmelidir
- Sözlü olarak verilen emirler yerine yazılı olarak istenmelidir
- Mağdur kişi kendi içine kapanık olmamalıdır.

2.8.2 Örgüt Olarak Mücadele

Mobbinge mücadelede sağlam örgüt kültürünün büyük bir önemi vardır. İnsana değer veren örgüt kültürlerinde mobbing daha az yaşanırken insan faktörünü

geri plana iten örgüt kültürlerinde mobbingin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelir (Konaklı, 2011). Yaman (2010) mobbing mağduru öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve örgüt iklimi algısını araştırmış; sonucunda mağdurların zayıf bir örgüt kültüre sahip olduklarını ve örgüt kültürünün mobbingi tetiklediğini tespit etmiştir.

Aydın ve Öcel (2009) örgütte mobbing ile mücadelede şu tavsiyelerde bulunmuştur:

- Mobbingin engellenmesi için önleyici yasal düzenlemeler yapılması
- İletişim sürecinin etkin olarak gerçekleştirilmesi
- Örgüt içerisindeki şikâyetlerin ve sorunların hızlı ve adil biçimde çözümlenmesi
- Personel arasındaki yaşanan çatışmaların başarılı yönetilmesi ve gerekli önlemlerin alınması
- Yönetime herkesin katılımının sağlanması
- Örgüt içinde etik kültürünün oluşturulması
- Belirsizlik durumlarının ortadan kaldırılması
- Herkesin sorumluluklarının belirlenmesi
- Örgüt yöneticilerinin gerçekçi çözüm stratejileriyle çalışanlara destek olması.

2.8.3 Hukuksal Olarak Mücadele

Mobbing kavramı ülkemizde hukuki anlamda ilk olarak Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından 2006 yılında mahkeme kararları arasında yer verilmiştir. Daha sonra ise temyiz edilerek Yargıtay tarafından onaylanmıştır (Tınaz, 2008). Mobbing mağdurlarının hukuki yönden haklarını koruyacak birçok yasal düzenleme mevcuttur.

Tutar (2015) bireysel olarak hukuksal korunma yollarını şu şekilde ifade etmiştir:

- İdareye yapılan şikâyet
- Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvuru
- Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuru

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvuru
- Mobbing hakkında tazminat davası açma
- Cumhuriyet Başsavcılığına şikâyetle bulunma.
- Ülkemizde mobbinge mücadele noktasındaki diğer yasal dayanaklar şunlardır:
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 2011/2 sayılı İşyerlerindeki Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi (Gürhan, 2015).

2.9 Eğitim Kurumlarında Mobbing

Mobbing olgusu tüm örgütlerde yaşanabileceği gibi okullarda ortaya çıkmaktadır. Okulların stresli ortamı, öğretmenler arasındaki rekabet, adil olmayan bir okul yönetimi, baskı ortamı, sürekli artan sorumluluklar, zayıflayan yetkiler, yenilikçi olmayan kişilerin değişime direnci, haksız yaptırımlar, siyasi gruplaşmalar ve kişisel nedenlerden dolayı mobbing olayları meydana gelebilmektedir. Okullarda yaşanan mobbing eylemleri öğretmenler ile okul yöneticileri arasında bazen de öğretmenlerin aralarında yaşanmaktadır. Mobbing eğitim kurumlarında örgütsel güveni sarsar ve örgüt iklimini zayıflatarak, öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam düzeylerinin azalmasına neden olur (Kış, 2016).

Gökçe'ye (2008) göre okullarda öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarından bazıları şunlardır:

- Sözüünün kesilmesi, haksız eleştirilere maruz kalma, kıskançlık
- Başarılarının küçümsenmesi, takdir edilmemesi, kalabalık ortamda azarlanma ve onur kırıcı davranışlarda bulunulması
- Dedikodusunun yapılması, kendisiyle konuşulmaması veya birey ortama girdiğinde konuşmaların kesilmesi
- Görev verilmemesi, kararlarının sürekli sorgulanması
- Haksız yere sözlü uyarı alması, sözle tehdit edilmesi

- Ortamda yok sayılması, başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmesi
- Güvenilmeyip yaptığı işlerin sürekli takip edilmesi, iş yükünün sürekli artırılması
- Öğretmenler odasında yanına kimsenin gelmemesi, yalnız bırakılmaya çalışılması
- Yapılan sosyal etkinliklerde dışlanma
- Okul yöneticileriyle konuşmasının engellenmesi
- Veliler önünde öğretmenleri aşağılanması
- Soruşturma, disiplin cezası veya tayinle tehdit edilme
- Eşi itibarlı sayılan meslek grubundan olan öğretmenlere yapılan ayrıcalıklar sonucundaki tutarsızlıkların diğer öğretmenlere yüklenmesi
- Öğretmenler arasında cinsiyete, giyim tarzı, branşına, siyasi görüşüne ve sendikaya birtakım yapılan ayrımcılık
- Ders programı, kurs programı dağıtımında, nöbet görevleri konusunda yapılan kayırmacılık.
- Öğretmenlerin fikir ve önerilerine kayıtsız kalınması.

2.10 Konu Hakkında Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde mobbing ile ilgili eğitim alanında ve diğer birçok alanda farklı çalışmalar yapılmıştır. Burada ilkokullarda yapılan mobbing çalışmalarına yer verilmiştir.

2.10.1 Mobbinge Yönelik Eğitim Alanında Yapılan Araştırmalar

Cemaloğlu ve Ertürk (2008) tarafından ilköğretimde görev öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin maruz kaldığı mobbing eylemlerinin yönünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; okul müdürlerinin, müdür yardımcıları ve öğretmenlere göre “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında daha fazla mobbinge uğradığını saptamıştır. Yine araştırmadan elde ettikleri verilere göre; öğretmenlerin daha çok müdür tarafından

mobbing uygulandığı ve toplamda mobbing davranışlarının üstler tarafından (aşağı yönlü) olduğu ortaya çıkmıştır.

Yıldırım (2010) alışmasında ilköğretim kurumlarında görevli okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerine uyguladıkları mobbing davranışlarını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre boşanmış veya evli olmayan kadın öğretmenlerin okul müdürü tarafından bazı mobbing davranışlarına maruz kaldığını tespit etmiştir. Kıdemli öğretmenlerin meslekte yeni olan öğretmenlere oranla, eğitim düzeyi yüksek olan kadın öğretmenlerin eğitim düzeyi daha alt olan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığını saptamıştır. Araştırmanın diğer sonuçlarına göre mobbingin öğretmenlerin performansını ve özgüvenini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Mammadov (2010) Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını karşılaştırmıştır. Araştırmada Türkiye'deki öğretmenlere okul müdürleri ve müdür yardımcıları tarafından mobbing uygulanırken, Azerbaycan'da bunlara ek olarak velilerin de mobbing uyguladığı tespit edilmiştir. İki ülkede de mobbing uygulayanların cinsiyet açısından erkeklerin daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Pakdemir (2010) ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin mobbing davranışlarına sıklıkla karşılaşmadığını, erkek öğretmenlerin mobbing algılarının kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Yücel (2011) ilköğretim okullarında öğretmen veli ilişkisinde mobbing olgusunu incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin velilere yönelik mobbing davranışları sergilediklerini tespit etmiştir. Bu davranışlardan bazıları şunlardır: Kaba davranışta bulunma, kendi bildiğinde ısrarcı olma, kötü niyetli davranışlar, gereksiz öğüt vermek, aşağılamak.

Erdoğan (2012) yaptığı araştırmada ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre mobbing ve örgüt iklimi arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma elde ettiği bulgulara göre; tüm alt boyutlarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbing algısına sahip olduğu, bekâr öğretmenlerin mobbing algısı evli öğretmenlere göre daha fazla mobbing algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Kendini Gösterme ve İletişimi Etkileme Boyutu, Sosyal İlişkileri Etkileme Alt Boyutu ve Kişinin Yaşam Kalitesini ve İş Doyumunu Etkileme

Boyutunda eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin fakülte mezunu öğretmenlere göre daha fazla mobbing algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgüt iklimi ile mobbing alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Acar (2013) araştırmasında ilköğretim okullarındaki mobbing davranışlarının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalmaları ve motivasyonları arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yumuşak (2013) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir; öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Ercengiz (2013) İlkokul öğretmenlerinin mobbingi algılayışları ile boyun eğici davranış arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğunluğunun mobbing yaşadığı, mobbing ile boyun eğici davranışlar arasında pozitif yönde ve düşük düzeyli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çam (2013) özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerinin mobbing olgusunun boyutlarını incelemiştir. Araştırmadan elde ettiği verilere göre mobbing algısının oldukça fazla olduğunu saptamıştır.

Zorgül'ün (2014) yaptığı çalışmada ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre öğretmenlerin uğradığı mobbing düzeyi ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre mobbinge uğrama düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artış göstermektedir.

Eken (2014) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik mobbing davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin en çok maruz kaldığı mobbing davranışları “Fikirlerinin ve görüşlerinin dikkate alınmaması”, “Birinin öğretmen başarısını etkileyecek bilgi saklaması” ve “Öğretmen hakkında dedikodu söylentilerinin yayılması” ortaya çıkmıştır. Ayrıca bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre, (9-12) yıl arası görev yapan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldığını tespit etmiştir.

Yılmaz (2014) ilkokullarda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin düşük düzeyde mobbing davranışlarına maruz kaldığını tespit etmiştir. Araştırmada “Sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunda cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde; “İtibara saldırılar” alt boyutunda cinsiyet ve kıdem değişkenlerinde; “Göreve yönelik saldırılar” alt boyutunda ise cinsiyet değişkeninde anlamlı fark bulmuştur.

Çelik (2014) ilkokulda görevli öğretmenlerin duygusal bezdirmeye maruz kalma oranlarını ve öğretmenlerin iş performansı değişimini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre duygusal bezdirme davranışlarının ortalaması (72.0) ile “çabaları değersiz gösterme” en sık tekrar edilen davranış olduğunu tespit etmiştir. Araştırmadan elde ettiği bulgulara göre kadın öğretmenlerin herkesin önünde küçük düşürülme oranının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu; bekar öğretmenlerin küçük düşürülme davranışının evli öğretmenlere göre daha fazla olduğunu; sınıf öğretmenlerinin uygun olmayan şakalara maruz kalması, kişisel gelişim ve eğitim isteklerinin kabul edilmemesi ve çabalarının değerli görülmemesi davranışlarına branş öğretmenlerine göre fazla maruz kaldığını tespit etmiştir.

Sadık (2014) sınıf öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing davranışlarını ve algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde ettiği bulgular neticesinde sosyal destek ile mobbing davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu; iş doyumunu ve sosyal destek arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Özçelik (2015) ilkokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarını değişik boyutlarda incelemiştir. Elde ettiği verilere göre öğretmenler en çok “Kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutuna; en az ise “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutuna maruz kaldığını tespit etmiştir. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde; kadınların, bekâr olanların, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ve okulda görev süresi fazla öğretmenlerin daha çok mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır.

Çelik (2015) ilkokul öğretmenlerinin duygusal zekâlarına göre mobbingi algılama düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin mobbingi algılama düzeylerinin duygusal zekâlarına göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Sürmeli (2015) sınıf öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing davranışlarını incelemiştir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mobbinge “çok düşük” düzeyde maruz

kaldığını ve cinsiyet, yaş ve kıdem yılının mobbinge uğramada anlamlı değişken olmadığını tespit etmiştir.

Karaman (2015) ilköğretim kurumlarında mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde ettiği verilere göre mobbing ile işgören sessizli arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, mobbinge uğrama düzeyinin sessizlik davranışlarını artırdığını tespit etmiştir.

Aşık (2016) sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde ettiği verilere göre sınıf öğretmenlerinin olumsuz davranışa maruz kalma sıklığının “ara sıra” düzeyde olduğu ve tükenmişliklerinin ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Aracı ve Okçu (2017) ilkokulu ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin mobbing yaşama algılarını incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mobbingin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutundaki davranışlara maruz kalma sıklığını “düşük düzeyde” olduğunu ve maruz kaldıkları mobbing ile cinsiyet, medeni durum, eğitim kademesi, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Atar (2017) sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algılarını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda “dağıtımsal adalet” ile “sosyal ilişkiler” arasında, “dağıtımsal adalet” ile görev” arasında, “işlemsel adalet” ile “görev” arasında, “etkileşimsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” arasında, “etkileşimsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yılmaz (2017) öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada en çok mesleki yıldırma ve sonrasında kişiliğe yönelik mobbing davranışlarına maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing davranışları ile iş doyumları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Serin (2018) ilkokul öğretmenlerinin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerini incelemiştir. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük olduğunu; cinsiyet ve okuldaki görev süresi değişkenleri ile mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Elde ettiği bulgulara göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Ayrıca okulda

1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir.

Koçak (2018) öğretmenlerin yıldırma (mobbing) ile ilgili görüşleri ve baş etme yöntemlerini araştırmıştır. Elde ettiği bulgulara göre mobbingin araştırmaya katılan öğretmenler tarafından bilindiğini, eğitim kademesinde herkesin mobbing uygulayabileceği ve en çokta yöneticilerin mobbinge başvurduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.10.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) tarafından yapılan araştırmada çalışanın baskıya maruz kaldığı, aşağılama, dışlama, cinsel taciz gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkmıştır. Bu davranışların mobbingle, liderlik stili ile rol çatışması ve fazla iş yükü sonucu iş doyumunun azalması ile ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Leymann (1996) tarafından yapılan araştırmada kamu alanında özel sektöre göre mobbing olaylarının daha çok yaşandığını tespit etmiştir. Mobbing mağduru olarak psikolojik yardım alan kişilerin daha çok okul, hastane, üniversite, dini kurum ve çocuk yuvalarında görevli çalışanlar olduğunu tespit etmiştir.

Zapf (1999) yaptığı çalışmada mobbingin nedenlerini araştırmıştır. Mobbingin ortaya çıkmasında çalışma ortamındaki stres, olumsuz iklim, kurumsal nedenlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Davenport vd. (2003) tarafından yapılan araştırmada mobbingin mağdur üzerinde stres, dışlanma duygusu, ailesel sorunlar, sağlık sorunları, ekonomik kayıplar gibi etkiler oluşturduğunu tespit etmişlerdir.

Goriup, Šoba ve Purgaj (2012) Slovenya'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge uğrama sıklığını incelemiştir. Elde ettiği bulgulara göre mobbing farkındalığı konusunda cinsiyetin bir etkisinin olmadığını, öğretmenlerin mobbing sürecindeki rollerinde izleyici (%17,9), kurban (%14,2), saldırgan (%2,8) hiçbiri (%65,1) olduğunu tespit etmiştir. Mobbing mağdurlar üzerinde en çok hastalık izni (%7,5), bölümünü değiştirme (%24,5), suskunluk gizlilik (%18,9) ve yakınma (%43,4) gibi etkileri olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca öğretmenlere en çok mobbing uygulayan kişilere verdikleri yanıtlarda yöneticiler (%12,3), meslektaşları (%2,8), iş arkadaşları (%6,6), veliler (%3,8), öğrenciler (%4,7) hiçbiri (%69,8) olarak ifade edilmiştir.

Fahie (2014) yaptığı nitel çalışmada İrlanda'daki ilköğretim okullarında yaşanan işyerinde zorbalık deneyimini kapsamlı olarak incelemiştir. Okullarında işyeri zorbalıkla karşılaşan bir sınıf öğretmeni, bir yönetim kurulu başkanı ve bir okul müdürü ile derinlemesine görüşme yapmıştır. Katılımcılar işyeri zorbalığının olumsuz bir atmosfer oluşturduğunu, okul kültürüne zarar verdiğini bağlılıklarının ve sadakatlerinin azaldığını ifade etmiştir. Yenilikçi proje ve yaklaşımlarda isteksiz hale geldiklerini ifade etmiştir.

Fahie ve Devine (2014) tarafından yapılan İrlanda'daki sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama deneyimlerini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre. Katılımcılar mobbingin fiziksel etkilerini uykusuzluk, kabuslar, baş ağrısı, mide krampları, cilt tahrişleri, kilo alımı / kaybı ve ishal gibi bir dizi fiziksel semptom yaşadıklarını ifade etmiştir. Psikolojik etkileri stres, intihar eğilimi, yetersizlik duygusu, kendini sorgulama ve dışlama duygusu olarak; ekonomik etkileri görevden istifa, iş yerinden çıkma, ev taşıma ve terfide isteksizlik; sosyal etkileri dışlanmışlık, izole edilme ve sosyal etkileşim kuramama olarak ifade edilmiştir.

De Vos ve Kirsten (2015) çalışmasında öğretmenlerin yaşadığı iş yeri zorbalığı deneyimleri ve bu deneyimlerden kaynakalanan sağlık sorunlarını incelemiştir. Bulgular zorbalığın çoğunlukla meslektaşları suç ortağı olarak kullanan müdürler tarafından yapıldığını ve zorbalığın çoğunlukla doğada psikolojik olma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Katılımcıların mağdur olduktan sonra çeşitli fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlık sorunları yaşadığı ifade edilmiştir. İş yerindeki zorbalığın öğretmen-öğrenme sürecine de zarar verdiğini ifade etmiştir.

Pšunder (2015) çalışmasında Slovenya'daki ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing deneyimlerini incelemiştir. Elde ettiği bulgulara göre öğretmenlerin (% 18,8) mobbing kurbanı olurken (%77,6) mobbinge uğramadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin (%29,6) mobbinge tanık olurken, (%70,4) mobbinge tanık olmadığını ifade etmiştir. Mobbing mağduru öğretmenler mobbing olayını ilk olarak eşiyile paylaşırken; mobbinge tanık olan öğretmenler kendisini güçlü hissetmemiş ve karışmamıştır. Öğretmenler eğitim kurumlarında mobbingin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasından sorumluluğun en fazla okul yönetiminde olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlere göre mobbingin en çok kişilik, sağlık ve duygular üzerindeki etkisi olduğu; kurum üzerindeki etkisi ise iş ortamında olumsuz bir atmosfer oluştuğu ve personel ilişkilerine zarar verdiği ortaya çıkmıştır.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, kullanılan veri toplama aracı, verilerin elde edilme metodu, verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler, bulgular ve yoruma ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel veriler kullanılmış ve nitel veriler ile detaylı bilgi elde edilmiştir. Araştırmada nicel yöntemlerden birisi olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte yapılan ya da halen mevcut olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırma konusu olan olay, kişi ya da nesne, kendi koşulları içerisinde ve herhangi bir değişiklik yapılmadan tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2013). Kısaca bu yaklaşımda araştırma konusu bireyler veya nesnelere değiştirme çabasına girmeden var olduğu şekliyle betimleme amaçlanır.

Literatür mobbing uygulayan kişiler olarak sıklıkla okul yöneticilerini göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmacı okul yöneticilerinin görüşlerini almak, açık ve net ifadelerle derinlemesine bilgiye ulaşmak için nitel kısmı ile çalışmayı desteklemiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni (fenomenoloji) kullanılmıştır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s.69). Nitel verileri toplamak için görüşme tekniği kullanılmıştır.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Uşak ili merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görevli 943 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem belli bir evrenden, belirli kurallara göre seçilen ve evreni temsil yeterliliğine sahip küçük kümedir (Karasar, 2013). Bu araştırmanın nicel verileri için çalışma grubu evren içinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilir örnekleme araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır. Araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma imkanı olmadığı durumlarda kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Örneklem büyüklüğünü belirlemede farklı

büyüklerdeki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden faydalanılmıştır. Çizelgede 1000 kişilik evrende % 95'lik güven düzeyi için % 5'lik sapma miktarı esas alındığında gerekli örneklem büyüklüğü 277 kişi belirtilmiştir (Anderson, 1990:202; Akt:Balcı, 2013: 108). Katılımcılar belirlenirken köy okullarına da ulaşılmamasına önem verilmiş, toplam (19 il merkezi-10 köy) okuluna ulaşılmıştır. Araştırmada ölçek formu 380 kişiye uygulanmış ancak 355 tanesi geri dönmüştür. Eksik doldurulanlar çıkarılarak 347 tanesi geçerli kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan 347 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	N	%
Erkek	206	59,4
Kadın	141	40,6
Medeni Durum		
Evli	280	80,7
Bekâr	54	15,6
Diğer	13	3,7
Yaş Durumu		
23-27 yaş arası	17	4,9
28-32 yaş arası	51	14,7
33-37 yaş arası	76	21,9
38-42 yaş arası	90	25,9
43-47 yaş arası	63	18,2
48-52 yaş arası	33	9,5
53-57 yaş arası	16	4,6
58-62 yaş arası	1	,3
Eğitim Durumu		
Ön Lisans,	40	11,5
Lisans	279	80,4
Yüksek Lisans	4	1,2
Diğer	24	6,9
Hizmet Yılı		
1-5 yıl arası	18	5,2
6-10 yıl arası	53	15,3
11-15 yıl arası	81	23,3
16-20 yıl arası	86	24,8
21-25 yıl arası	65	18,7
26-30 yıl arası	27	7,8
31-35 yıl arası	11	3,2
36-40 yıl arası	6	1,7

Okuldaki Görev Süresi		
1-5 yıl arası	175	50,4
6-10 yıl arası	123	35,4
11-15 yıl arası	34	9,8
16-20 yıl arası	11	3,2
21-25 yıl arası	4	1,2

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 206'sını (%59,4) erkek öğretmenler, 141'ini (%40,6) kadınlar oluşturmaktadır.

Medeni durumları incelendiğinde 280'ini (%80,7) evli, 54'ünü (%15,6) bekâr ve 13'ünü (%3,7) diğerleri oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin yaş durumu incelendiğinde; 17'si (%4,9) 23-27 yaş aralığında, 51'i (%14,7) 28-32 yaş aralığında, 76'sı (%21,9) 33-37 yaş aralığında, 90'ı (%25,9) 38-42 yaş aralığında, 63'ü (%18,2) 43-47 yaş aralığında, 33'ü (%9,5) 48-52 yaş aralığında, 16'sı (%4,6) 53-57 yaş aralığında 1'i (%0,3) 58-62 yaş aralığında yer almaktadır.

Öğretmenlerin mezuniyet durumu incelendiğinde 40'ı (%11,5) ön lisans, 279'u (%80,4) lisans, 4'ü (%1,2) yüksek lisans ve 24'ü (%6,9) diğer bölümlerden mezun olmuştur.

Öğretmenlerin hizmet yılı süreleri incelendiğinde; 18'i (%5,2) 1-5 yıl arası, 53'ü (%15,3) 6-10 yıl arası, 81'i (%23,3) 11-15 yıl arası, 86'sı (%24,8) 16-20 yıl arası, 65'i (%18,7) 21-25 yıl arası, 27'si (%7,8) 26-30 yıl arası, 11'i (%3,2) 31-35 yıl arası, 6'sı (%1,7) 36-40 yıl arası hizmet yılı süresine sahiptir.

Öğretmenlerin okuldaki görev süresi incelendiğinde 175'i (%50,4) 1-5 yıl arası, 123'ü (%35,4) 6-10 yıl arası, 34'ü (%9,8) 11-15 yıl arası, 11'i (%3,2) 16-20 yıl arası, 4'ü (%1,2) 21-25 yıl arası görev yapmaktadır.

Nitel verileri elde etmek için de amaçlı örneklem yoluyla seçilen Uşak'ta görev yapan 21 erkek 4 kadın olmak üzere toplam 25 okul yöneticisi ile görüşme sağlanmıştır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Sınıf öğretmenlerinin uğradığı mobbing düzeylerini belirlemek amacıyla Demirci'nin (2014) Leymann tarafından geliştirilen Pınar Tınaz'ın Türkçe'ye

uyarladığı “Leymann Inventory Psychological Terrorism (LIPT)” ölçeğinden faydalanarak geliştirdiği “Mobbing Ölçeği” izin alınarak kullanılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde kişisel bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, doğum yılı, mezuniyet, kıdem yılı, okuldaki hizmet süresi) yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde beş boyuttan oluşan 55 madde bulunmaktadır. Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum, sağlık durumu kategorileri yer almaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim boyutu: Bireyin kendisini ifade etme ve gösterme imkânlarının hangi durumlarda sınırlandırıldığını ifade eder. Bu boyutta 11 madde yer almaktadır.

Sosyal İlişkiler: Bireyin sosyal ilişkilerinin hangi durumlarda sınırlandırıldığını ifade eder. Bu boyutta 7 madde yer almaktadır.

İtibara Saldırı: Bireyin çalışma ortamındaki itibarına yönelik saldırıları ifade eder. Bu boyutta 17 madde yer almaktadır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum: Bireyin mesleki durumuna ve yaşam kalitesini sınırlandırmaya yönelik davranışları ifade eder. Bu boyutta 17 madde yer almaktadır.

Sağlık Durumu: Bireyin sağlığına zarar verebilecek davranışları ifade eder. Bu boyutta 4 madde yer almaktadır.

Likert tipi bu ölçekte yanıtlar “hiçbir zaman” (1), “nadiren” (2), “bazen” (3), “çoğu zaman” (4), “her zaman” (5) puan üzerinden derecelendirilmiştir.

Ölçek sahibi Demirci (2014) tarafından yapılan araştırma kapsamında ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları aşağıdaki Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Güvenirlilik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
Kendini Gösterme ve İletişim	11	0.89
Sosyal İlişkiler	7	0.83
İtibara Saldırı	17	0.89
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	16	0.88
Sağlık Durumu	4	0.73

Kaynak: Demirci (2014, s.32).

Bu araştırmanın Cronbach alfa katsayıları ise şöyledir; kendini gösterme ve iletişim boyutu ,836, sosyal ilişkiler boyutu ,838, , itibara saldırı ,845 yaşam kalitesi

ve mesleki durum boyutu ,889, sağlık durumu boyutu -0,05 ve ölçek genelinde 0.951 olarak bulunmuştur.

Araştırmannın ikinci aşamasında okul yöneticilerinin mobbing hakkındaki görüşlerini belirlemek için alan yazın taranarak görüşme formu hazırlanmıştır. Uzman görüşünden faydalanılarak düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme soruları hazırlandıktan sonra uygulama yapılmış olup ve anlaşılmayan ifadeler tekrar gözden geçirilmiştir. Görüşme formunda 10 açık uçlu soru bulunmaktadır.

Görüşme formunda yer alan sorular şunlardır;

1. Mobbing sözcüğü sizin için ne ifade ediyor?
2. Siz eğitim kurumlarında böyle bir olay yaşandığına tanık oldunuz mu?
3. Mobbingin nedenleri sizce nelerdir?
4. Mobbing uygulayan kişiler genel olarak hangi davranışlarda bulunur?
5. Çalışma hayatınız boyunca siz mobbinge maruz kaldınız mı?
6. Sizce Mobbing eylemlerinin öğretmenler üzerinde ne gibi etkileri vardır ve öğretmenlerin iş kalitelerine nasıl yansımaktadır?
7. Sizce Mobbingle mücadele konusunda eğitim kurumu yöneticilerine ve sendikalara ne gibi görevler düşmektedir?
8. Siz bu sorumluluklarının yerine getirildiğini düşünüyor musunuz?
9. Mobbing uygulayan kişiler hakkında gözlemleriniz nelerdir?
10. Bu kişilerin davranış, duygu ve yaşantıları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

3.4 Verilerin Toplanması

Hazırlanan anketler Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmi yazısıyla izin alınarak araştırmacı tarafından 2017-2018 eğitim öğretim yılının 2. döneminde uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında eksiksiz bilgi toplamak amacıyla öğretmenlere anketteki sorularla ilgili gerekli açıklamalar yapılmış, araştırmannın amacı ve önemi hakkında gerekli bilgi verilmiştir.

Nitel verileri toplamak için yapılacak görüşmeler için okul yöneticileri önceden bilgi verilerek makamlarında ziyaret edilmiştir. Hazırlanan sorular okul

yöneticilerine yöneltilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların izni dâhilinde gizlilik ilkesine uyularak veri kaybının önüne geçilmesi için ses kayıt cihazı kullanılarak ve ses kaydı yapılmasını istemeyen katılımcılarda not alma tekniği uygulanarak nitel veriler elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında araştırmanın hem nicel bölümünde hem de nitel bölümünde gönüllük esasına dayalı olarak yapılmıştır.

3.5 Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtlar kodlanıp veri istatistik programına girilerek analiz edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler 1,2,3,4,5 şeklinde puanlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarının değerlendirilebilmesi için aralıkların eşit olduğu varsayılmıştır, aritmetik ortalamalar için puan aralığı (Puan Aralığı=(En Yüksek Değer–En Düşük Değer)/5 =(5–1)/5 =4/5=0,80) olarak belirlenmiştir. Buna göre anket maddelerini değerlendirmek için aşağıdaki tablodaki aralıklar kullanılmıştır.

Tablo 4. 5’li Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	Maddeler İçin Aralık
1.00-1.80	Hiçbir zaman
1.81-2.60	Nadiren
2.61-3.40	Bazen
3.41-4.20	Çoğu zaman
4.21-5.00	Her zaman

Araştırma grubunun demografik değişkenlere göre frekans ve yüzde dağılımı alınmıştır. Veriler değerlendirilirken istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırma verileri SPSS normal dağılımını incelemek amacıyla Kolmogorov Smirnov Normallik Testi uygulanmıştır. Test sonucunda normallik sağlanamadığı ($p < 0,05$) görülmüş bu sebeple nonparametrik testler kullanılması uygun görülmüştür. İki bağımsız grubun arasında fark olup olmadığına Mann Whitney U Testi, ikiden fazla bağımsız grubun arasında fark olup olmadığına ise Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testi sonucunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için Mann- Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılarak incelenebilir (Büyüköztürk, 2012). Bu nedenle Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında yaşandığını bulmak için Mann Whitney U testi yapılarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın nitel analizi için aşağıdaki yöntem izlenmiştir:

Yapılan görüşmeler sonucu kaydedilen ve not alınan veriler Word dokümanı üzerinde yazıya aktarılmıştır. Nitel boyutta içerik analizinden faydalanılmıştır. Tümevarım yaklaşımıyla içerikte ortaya çıkan kodlardan temalar oluşturulmuştur. Yıldırım ve Şimşek'e (2018) göre içerik analizi toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması ve sonrasında ise ortaya çıkan kavramların mantıklı olarak düzenlenip temaların oluşturulması ile elde edilir. Araştırmaya katılan yöneticiler Y1,Y2,Y3... şeklinde kodlanmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesi için veri analizi programı RQDA programından yararlanılmıştır.

Birbirine yakın kodlar gruplandırılarak temalar ve kategoriler elde edilmiştir. Belirlenen temalar içerdiği kodlarla ilişkilendirilerek açıklanarak yorumlanmıştır. Temalarda kodlara ait frekans değerleri tablolarda gösterilmiştir. Nitel verilerin geçerlilik ve güvenilirliği için direkt alıntılar yapılarak açıklanmıştır. Katılımcı teyidi, multiple coders (çoklu kodlayıcı), kullanılmıştır. Katılımcı teyidi nitel araştırmalarda elde edilen verilerin ulaşılan sonuçların gerçeği temsil etmede ne derece yeterli olduğunu anlamada fayda sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcılardan 5 kişiye görüşme tamamlandıktan sonra tekrar randevu alınarak gidilmiş ve o katılımcıyla elde edilen verilerin ışığında ortaya çıkan kodlar için onay verip vermediği, farklı bir durum anlatmaya çalışıp çalışmadığı sorulmuştur. Katılımcı onayında değişen kodlar güncellenerek analiz edilmiştir.

Araştırmacı tarafından doküman haline getirilen görüşmeler tez danışmanıya birlikte analiz edilmeye başlanmış, sonra araştırmacı tek başına program yardımıyla kodları belirlemiştir. Analiz sürecinde her hafta düzenli buluşularak tartışmalı noktalar fikir birliğine varılncaya kadar tartışılmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ve bu düzeyleri etkileyen faktörlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir

4.1 Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri

Bu bölümde “Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyi nedir?” araştırma alt probleminin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri

	\bar{x} (M)	ss
Kendini Gösterme ve İletişim	1,63	,52
Sosyal İlişkiler	1,34	,50
İtibara Saldırı	1,35	,38
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	1,51	,51
Sağlık Durumu	1,00	,04
Toplam	1,43	,39

Tablo 5 incelendiğinde mobbing ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapma değerleri yer verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri; kendini gösterme ve iletişim alt boyutu $\bar{x} = 1,63$, sosyal ilişkiler alt boyutu $\bar{x} = 1,34$, itibara saldırı alt boyutu $\bar{x} = 1,35$, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu $\bar{x} = 1,51$, sağlık durumu alt boyutu $\bar{x} = 1,00$ ve genel aritmetik ortalaması $\bar{x} = 1,43$ ve standart sapma değeri $s.s= 0,39$ ‘dur.

4.1.1 Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sınıf öğretmenlerinin mobbing ölçeğine verdikleri yanıtlara göre “kendini gösterme ve iletişim” alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları

Öğretmenlerin Mobbing Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Frekans, Yüzde ve Standart Sapma Değerleri	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		\bar{x}	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1- Sizinle yüksek sesle konuşulması,	253	72,9	60	17,3	31	8,9	1	0,3	2	0,6	1,38	,709
2-Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	183	52,7	69	19,9	82	23,6	13	3,7			1,78	,952
3-Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması,	225	64,8	55	15,9	53	15,3	14	4,0			1,59	,890
4-İşinizle ilgili sürekli yapıcı eleştiriler yapılmaması,	179	51,6	64	18,4	82	23,6	19	5,5	3	0,9	1,86	1,015
5-Size verilen işler için gerçekçi bir hedef ve bitirme süresi verilmemesi,	198	57,1	76	21,9	56	16,1	15	4,3	2	0,6	1,69	,931
6-Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	245	70,6	56	16,1	40	11,5	5	1,4	1	0,3	1,45	,775
7-Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,	318	91,6	22	6,3	7	2,0					1,10	,366
8-Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	325	93,7	16	4,6	6	1,7					1,08	,330
9-Yaptığımız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	80	23,1	62	17,9	118	34,0	52	15,0	35	10,1	2,71	1,255
10-Özel yaşamınızın sürekli konu edilerek eleştirilmesi,	308	88,8	24	6,9	13	3,7	2	0,6			1,16	,496
11- İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	120	34,6	108	31,1	74	21,3	37	10,7	8	2,3	2,15	1,084

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişimine yönelik saldırılar boyutunda verdikleri yanıtlar incelendiğinde dikkat çekici ifadeler şunlardır;

Öğretmenler ” Yaptığımız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” ($\bar{x} = 2,71$) ifadesine bazen düzeyinde yanıt vermiştir. Öğretmenler “İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,” ($\bar{x} = 2,15$) ifadesine ve “İşinizle ilgili sürekli yapıcı eleştiriler yapılmaması” ($\bar{x} = 1,86$) ifadesine nadiren düzeyinde yanıt vermiştir. Diğer ifadeler hiç katılmıyorum düzeyinde yanıt verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mobbing ölçeğine verdikleri yanıtlara göre “Sosyal ilişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları

Öğretmenlerin Mobbing Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Frekans, Yüzde ve Standart Sapma Değerleri	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		\bar{x}	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Sosyal İlişkiler	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	Ss
12- İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması	229	66,0	76	21,9	38	11,0	2	0,6	2	0,6	1,48	,758
13- Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	288	83,0	35	10,1	19	5,5	4	1,2	1	0,3	1,26	,636
14- Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklanması,	335	96,5	7	2,0	2	0,6	2	0,6	1	0,3	1,06	,371
15- Size yokmuşsunuz gibi davranılması	235	67,7	63	18,2	42	12,1	7	2,0			1,48	,784
16- Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması,	212	61,1	60	17,3	50	14,4	22	6,3	3	0,9	1,69	,995
17- Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	294	84,7	37	10,7	13	3,7	1	0,3	2	0,6	1,21	,575
18- Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz,	294	84,7	28	8,1	20	5,8	4	1,2	1	0,3	1,24	,635

Araştırmaya katılan öğretmenler sosyal ilişkilere yönelik saldırılara hiç katılmıyorum düzeyinde yanıt vermiştir. Bu ifadelerden “Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması” ($\bar{x} = 1,69$), “İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması” ($\bar{x} = 1,48$), ve “Size yokmuşsunuz gibi davranılması” ($\bar{x} = 1,48$) ifadelerinin ortalamaları diğer maddelere göre daha fazladır. En düşük ortalamaya sahip madde “Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklanması,” ($\bar{x} = 1,06$) ifadesidir.

Sınıf öğretmenlerinin mobbing ölçeğine verdikleri yanıtlara göre “kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. İtibara Yönelik Saldırıları

Öğretmenlerin Mobbing Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Frekans, Yüzde ve Standart Sapma Değerleri	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		\bar{x}	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İtibara Yönelik	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	Ss
19- Kararlarınızın sürekli eleştirilmesi,	220	63,4	72	20,7	46	13,3	8	2,3	1	0,3	1,55	,829
20- Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	304	87,6	25	7,2	14	4,0	4	1,2			1,19	,550
21- Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	334	96,3	9	2,6	4	1,2					1,05	,264
22- Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,	333	96,0	7	2,0	7	2,0					1,06	,312

23-Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	287	82,7	36	10,4	23	6,6	1	0,3			1,24	,579
24-Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	226	65,1	34	9,8	65	18,7	19	5,5	3	0,9	1,67	1,015
25-Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	329	94,8	8	2,3	8	2,3	1	0,3	1	0,3	1,09	,424
26- El, kol hareketlerinizin, sesinizin, yürüyüşünüzün, taklit edilerek alaya alınması,	326	93,9	11	3,2	9	2,6	1	0,3			1,09	,392
27-Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	240	69,2	55	15,9	46	13,3	6	1,7			1,48	,787
28- Çabalarınızın ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	113	32,6	67	19,3	106	30,5	39	11,2	22	6,3	2,39	1,225
29-Arkanızdan kötü sözler söylenip konuşulması,	266	76,7	52	15,0	24	6,9	4	1,2	1	0,3	1,33	,683
30-Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	254	73,2	38	11,0	32	9,2	19	5,5	4	1,2	1,50	,951
31- Küçük düşürücü davranış veya hakarete uğrama durumunuz,	316	91,1	22	6,3	6	1,7	3	0,9			1,12	,442
32- Onunuza leke sürülmeye çalışılması,	326	93,9	11	3,2	7	2,0	2	0,6	1	0,3	1,10	,448
33-Onur kırıcı yakıştırma veya sıfatlarla çağrılmanız,	335	96,5	6	1,7	3	0,9	2	0,6	1	0,3	1,06	,382
34-Davranışlarınızın tutarsız olması,	324	93,4	16	4,6	7	2,0					1,09	,346
35-Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	170	49,0	55	15,9	67	19,3	32	9,2	23	6,6	2,09	1,283

Araştırmaya katılan öğretmenlerin itibara yönelik saldırıları incelendiğinde;

“Çabalarınızın ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{x} = 2,39$) ifadesine ve “Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz” ($\bar{x} = 2,09$) ifadelerine nadiren düzeyinde yanıt vermiştir. Diğer maddelere hiç katılmıyorum düzeyinde yanıt verilmiştir. “Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,” ($\bar{x} = 1,67$), “Kararlarınızın sürekli eleştirilmesi” ($\bar{x} = 1,55$), “Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi” ($\bar{x} = 1,50$) ve “Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz” ” ($\bar{x} = 1,48$ diğer maddelere göre ortalaması daha fazladır.

Sınıf öğretmenlerinin mobbing ölçeğine verdikleri yanıtlara göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar” alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Yaşam Kalitesi Ve Mesleki Durum

Öğretmenlerin Mobbing Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Frekans, Yüzde ve Standart Sapma Değerleri	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		\bar{x}	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yaşam Kalitesi Ve Mesleki D.												
36- Size yeteneklerinizden daha alt seviyelerde görevler verilmesi,	208	59,9	66	19,0	60	17,3	11	3,2	2	0,6	1,65	,913
37- Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	182	52,4	73	21,0	62	17,9	25	7,2	5	1,4	1,84	1,048
38-Başkalarının yaptığı hatalardan sorumlu tutulma durumunuz,	194	55,9	80	23,1	62	17,9	8	2,3	3	0,9	1,69	,903
39-Sizden anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	102	29,4	86	24,8	138	39,8	15	4,3	6	1,7	2,24	,982
40- Size daha basit görevler verilmesi,	241	69,5	63	18,2	39	11,2	4	1,2			1,44	,736
41- Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	293	84,4	29	8,4	22	6,3	3	0,9			1,24	,600
42- Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	291	83,9	25	7,2	27	7,8	4	1,2			1,26	,648
43- Büronuza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi,	326	93,9	18	5,2	3	0,9					1,07	,286
44-Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef kişi haline getirilme durumunuz,	272	78,4	41	11,8	30	8,6	3	0,9	1	0,3	1,33	,694
45- Geçersiz sebeplerle uyarı alma durumunuz,	280	80,7	45	13,0	20	5,8	1	0,3	1	0,3	1,27	,603
46- Haksız sebeplerle işten uzaklaştırılma durumunuz,	335	96,5	5	1,4	5	1,4	1	0,3	1	0,3	1,06	,375
47- Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	238	68,6	26	7,5	43	12,4	22	6,3	18	5,2	1,72	1,207
48- Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	139	40,1	51	14,7	92	26,5	41	11,8	24	6,9	2,31	1,292
49- Mesleki eğitim alma imkânlarından yoksun bırakılmanız,	230	66,3	44	12,7	49	14,1	16	4,6	8	2,3	1,64	1,034
50- Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	311	89,6	20	5,8	14	4,0	2	0,6			1,16	,497
51- Disiplin yöntemlerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	286	82,4	23	6,6	24	6,9	11	3,2	3	0,9	1,33	,810

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durumlarına yönelik saldırılar boyutunda verdikleri yanıtlar incelendiğinde dikkat çekici ifadeler şunlardır;

Öğretmenler “Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması” ($\bar{x} = 1,84$), “Sizden anlamsız görevler yapmanız istenmesi” ($\bar{x} = 2,24$) ve “Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması” ($\bar{x} = 2,31$) ifadelerine nadiren düzeyinde yanıt vermiştir. Diğer ortalamaları yüksek maddeler; “Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz” ($\bar{x} = 1,72$), “Başkalarının yaptığı hatalardan sorumlu tutulma durumunuz” ($\bar{x} = 1,69$), “Size

yeteneklerinizden daha alt seviyelerde görevler verilmesi” ($\bar{x} = 1,65$) ve “Mesleki eğitim alma imkânlarından yoksun bırakılmanız” ($\bar{x} = 1,64$) maddeleridir.

Tablo 10. Sağlığa Yönelik Saldırıları

Öğretmenlerin Mobbing Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Frekans, Yüzde ve Standart Sapma Değerleri	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğu Zaman		Her Zaman		\bar{x}	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
52-Fiziksel şiddetle tehdit edilme durumuz,	342	98,6	3	0,9	2	0,6					1,02	,177
53- Ders almak için (tokat veya itme) şiddet hareketlerine maruz kalma durumunuz	347	100									1,00	,000
54- Daha ağır fiziksel saldırılara maruz kalma durumunuz,	347	100									1,00	,000
55-Cinsel tacize maruz kalınması,	346	99,7	1	0,3							1,00	,054

Araştırmaya katılan öğretmenler sağlığa yönelik saldırılar boyutunda sorulara hiç katılmıyorum düzeyinde yanıt vermişlerdir. “Ders almak için (tokat veya itme) şiddet hareketlerine maruz kalma durumunuz” ($\bar{x} = 1,00$), “Daha ağır fiziksel saldırılara maruz kalma durumunuz” ($\bar{x} = 1,00$), “Cinsel tacize maruz kalınması” ($\bar{x} = 1,00$) ifadelerinin ortalamasının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

4.1.2 Mobbing Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Mann-Whitney U testi Tablo 11 ‘de gösterilmiştir.

Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U-Testi Sonucu İncelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra toplaması	U	P
Kendini Gösterme ve İletişim	Erkek	206	179,27	36929,00	13438,000	,236
	Kadın	141	166,30	23449,00		
Sosyal İlişkiler	Erkek	206	176,35	36327,50	14039,500	,586
	Kadın	141	170,57	24050,50		
İtibara Saldırı	Erkek	206	187,17	38557,50	11809,500	,003
	Kadın	141	154,76	21820,50		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Erkek	206	190,12	39164,50	11202,500	,000
	Kadın	141	150,45	21213,50		
Sağlık Durumu	Erkek	206	173,53	35746,50	14425,500	,638
	Kadın	141	174,69	24631,50		
Mobbing Ölçeği Geneli	Erkek	206	185,41	38194,50	12172,500	,010
	Kadın	141	157,33	22183,50		

Tablo 11'e göre kendini gösterme ve iletişimine yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık meydana gelmemiştir. ($U=13438,000$; $p=0,236>0,05$).

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet açısından anlamlı farklılaşma meydana gelmemiştir. ($U=14039,500$; $p=0,586>0,05$).

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet açısından anlamlı farklılık meydana gelmiştir ($U=11809,5$; $p=,003<0,05$). İtibara yönelik saldırı alt boyutu algıları erkek öğretmenlerin (Sıra Ortalaması=187,17) kadın öğretmenlere (Sıra Ortalaması=154,76) göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet açısından anlamlı farklılaşma meydana gelmiştir ($U=11202,5$; $p=,000<0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik alt boyut algıları erkek öğretmenlerin (Sıra Ortalaması=190,12) kadın öğretmenlere (Sıra Ortalaması=150,45) göre daha yüksek çıkmıştır.

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile cinsiyet açısından anlamlı farklılaşma meydana gelmiştir ile cinsiyet açısından anlamlı farklılık meydana gelmemiştir. ($U=14425,500$; $p=0,638>0,05$).

4.1.3 Mobbing Puanlarının Medeni Durumları Değişkeni Açısından Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis- H testi Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	Evli	280	170,57				
	Bekâr	54	200,04	2	5,512	,085	
	Diğer	13	139,73				
Sosyal İlişkiler	Evli	280	171,26				
	Bekâr	54	192,95	2	2,820	,064	
	Diğer	13	154,27				

İtibara Saldırı	Evli	280	171,56	2	5,369	,244
	Bekâr	54	196,89			
	Diğer	13	131,38			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Evli	280	173,06	2	2,008	,068
	Bekâr	54	186,17			
	Diğer	13	143,77			
Sağlık Durumu	Evli	280	172,86	2	5,578	,366
	Bekâr	54	180,64			
	Diğer	13	171,00			
Mobbing Ölçeği Geneli	Evli	280	171,78	2	4,942	,5,578
	Bekâr	54	195,63			
	Diğer	13	131,88			

A: Evli

B: Bekar

C: Diğer

Tablo 12'ye göre kendini gösterme ve iletişim alt boyutuda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(2)= 5,512$; $p=,085$; $p>0,05$].

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(2)= 2,820$; $p=,064$; $p>0,05$].

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(2)= 5,369$; $p=,244$; $p>0,05$].

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(2)= 2,008$; $p=,068$; $p>0,05$].

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(2)= 5,578$; $p=,366$; $p>0,05$].

4.1.4 Mobbing Puanlarının Yaş Değişkeni Açısından Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis- H testi Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Yaş Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi

Alt Boyutlar	Yaş Değişkeni	n	Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	23-27 yaş arası	17	204,53	7	44,380	,000	C-G B-G C-E B-E B-F
	28-32 yaş arası	51	221,27				
	33-37 yaş arası	76	206,15				
	38-42 yaş arası	90	167,95				
	43-47 yaş arası	63	129,25				
	48-52 yaş arası	33	148,35				
	53-57 yaş arası	16	109,91				
	58-62 yaş arası	1	36,50				
Sosyal İlişkiler	23-27 yaş arası	17	182,88	7	41,336	,000	C-G B-G D-G C-E B-E B-F D-F
	28-32 yaş arası	51	203,02				
	33-37 yaş arası	76	207,70				
	38-42 yaş arası	90	182,61				
	43-47 yaş arası	63	143,45				
	48-52 yaş arası	33	121,67				
	53-57 yaş arası	16	98,44				
	58-62 yaş arası	1	67,00				
İtibara Saldırı	23-27 yaş arası	17	167,35	7	28,939	,000	B-E C-E
	28-32 yaş arası	51	201,22				
	33-37 yaş arası	76	205,38				
	38-42 yaş arası	90	181,43				
	43-47 yaş arası	63	132,60				
	48-52 yaş arası	33	144,64				
	53-57 yaş arası	16	131,47				
	58-62 yaş arası	1	103,00				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	23-27 yaş arası	17	178,94	7	28,714	,000	B-G B-E C-E
	28-32 yaş arası	51	208,54				
	33-37 yaş arası	76	200,45				
	38-42 yaş arası	90	177,35				
	43-47 yaş arası	63	137,27				
	48-52 yaş arası	33	149,32				
	53-57 yaş arası	16	117,78				
	58-62 yaş arası	1	45,00				
Sağlık Durumu	23-27 yaş arası	17	171,00	7	3,603	,824	
	28-32 yaş arası	51	174,44				
	33-37 yaş arası	76	177,85				
	38-42 yaş arası	90	172,92				
	43-47 yaş arası	63	173,74				
	48-52 yaş arası	33	171,00				
	53-57 yaş arası	16	171,00				
	58-62 yaş arası	1	171,00				
Mobbing Ölçeği Geneli	23-27 yaş arası	17	187,44	7	43,141	,000	G-C G-B E-C E-B F-C F-B
	28-32 yaş arası	51	212,91				
	33-37 yaş arası	76	208,80				
	38-42 yaş arası	90	178,16				
	43-47 yaş arası	63	126,96				
	48-52 yaş arası	33	140,33				
	53-57 yaş arası	16	109,84				
	58-62 yaş arası	1	42,50				

A: 23-27 B:28-32 C: 33-37 D: 38-42 E: 43-47 F: 48-52 G: 53-57 H:58-62

Kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7)= 44,380$; $p=,000$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre 53-57 yaş aralığı ile 33-37 yaş arası, 53-57 yaş ile 28-32 yaş arası, 43-47 yaş ile 33-37 yaş, 43-47 yaş ile 28-32 yaş arası, 48-52 yaş ile 28-32 yaş arası gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin 53-57, 43-47 ve 48-52 yaş aralığındaki öğretmenlere göre mobbing algısı yüksek çıkmıştır.

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7)= 41,336$; $p=,000$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre sosyal ilişkiler alt boyutunda 53-57 yaş arası 38-42 yaş arası, 53-57 yaş aralığı ile 33-37 yaş arası, 53-57 yaş ile 28-32 yaş arası, 43-47 yaş ile 33-37 yaş, 43-47 yaş ile 28-32 yaş arası, 48-52 arası ile 28-32 yaş arası, 48-52 yaş arası ile 33-37 yaş gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 43-47, 48-52, 53-57 aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 33-37 yaş aralığındaki öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 53-57, 48-52 ve 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine 38-42 yaş aralığındaki öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 53-57 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7)= 28,939$; $p=,000$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre itibara saldırı alt boyutunda 43-47 yaş ile 28-32 yaş arası, 43-47 yaş ile 33-37 yaş gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. 33-37 yaş aralığı ve 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7)=$

28,714; $p=,007$; $p<0,05$ Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda 53-57 yaş ile 28-32 yaş arasında, 43-47 yaş ile 33-37 yaş arasında, 43-47 yaş ile 28-32 yaş gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin 53-57 ve 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yine 33-37 yaş aralığındaki öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(7)=3,603$; $p=,824$; $p>0,05$].

4.1.5 Mobbing Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkeni Açısından Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis- H testi Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi

Alt Boyutlar	Mezuniyet	n	Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	Ön Lisans,	40	144,45	3	4,627	,337	
	Lisans	279	179,32				
	Yüksek Lisans	4	169,50				
	Diğer	24	162,10				
Sosyal İlişkiler	Ön Lisans,	40	145,96	3	5,955	,114	
	Lisans	279	180,17				
	Yüksek Lisans	4	137,00				
	Diğer	24	155,15				
İtibara Saldırı	Ön Lisans,	40	137,67	3	2,147	,542	
	Lisans	279	153,41				
	Yüksek Lisans	4	176,73				
	Diğer	24	154,25				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Ön Lisans,	40	159,05	3	1,034	,793	
	Lisans	279	175,84				
	Yüksek Lisans	4	183,88				
	Diğer	24	175,90				

Sağlık Durumu	Ön Lisans,	40	171,00	3	1,484	,686
	Lisans	279	174,73			
	Yüksek Lisans	4	171,00			
	Diğer	24	171,00			
Mobbing Ölçeği Genel	Ön Lisans,	40	147,80	3	3,375	,337
	Lisans	279	178,35			
	Yüksek Lisans	4	161,13			
	Diğer	24	169,25			

A: Ön Lisans B: Lisans C. Yüksek Lisans D:Diğer

Kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(3)= 4,627$; $p=,337$; $p>0,05$].

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(3)= 5,955$; $p=,114$; $p>0,05$].

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(3)= 2,147$; $p=,542$; $p>0,05$].

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(3)= 1,034$; $p=,793$; $p>0,05$].

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(3)= 1,484$; $p=,686$; $p>0,05$].

4.1.6 Mobbing Puanlarının Meslekteki Kıdem Süreleri Değişkeni Açısından Bulguları

Araştırmaya sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerinin meslekteki kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis- H testi Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Meslekteki Kıdem Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi

Alt Boyutlar	Kıdem Yılı	n	Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	1-5 yıl arası	18	230,08	7	44,814	,000	G-B
	6-10 yıl arası	53	220,98				G-A
	11-15 yıl arası	81	197,56				F-C
	16-20 yıl arası	86	166,24				F-B
	21-25 yıl arası	65	139,12				F-A
	26-30 yıl arası	27	127,30				E-C
	31-35 yıl arası	11	105,95				E-B
	36-40 yıl arası	6	96,67				E-A
Sosyal İlişkiler	1-5 yıl arası	18	202,81	7	34,978	,000	D-B
	6-10 yıl arası	53	208,06				H-B
	11-15 yıl arası	81	189,51				F-B
	16-20 yıl arası	86	184,59				E-B
	21-25 yıl arası	65	143,95				
	26-30 yıl arası	27	128,80				
	31-35 yıl arası	11	112,73				
	36-40 yıl arası	6	67,00				
İtibara Saldırı	1-5 yıl arası	18	196,39	7	24,743	,001	F-C
	6-10 yıl arası	53	202,79				F-B
	11-15 yıl arası	81	192,19				
	16-20 yıl arası	86	180,33				
	21-25 yıl arası	65	146,42				
	26-30 yıl arası	27	118,85				
	31-35 yıl arası	11	148,91				
	36-40 yıl arası	6	109,25				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	1-5 yıl arası	18	202,53	7	26,804	,000	F-B
	6-10 yıl arası	53	207,46				E-B
	11-15 yıl arası	81	190,14				
	16-20 yıl arası	86	177,59				
	21-25 yıl arası	65	148,70				
	26-30 yıl arası	27	130,59				
	31-35 yıl arası	11	128,41				
	36-40 yıl arası	6	76,50				
Sağlık Durumu	1-5 yıl arası	18	171,00	7	6,185	,518	
	6-10 yıl arası	53	180,82				
	11-15 yıl arası	81	173,17				
	16-20 yıl arası	86	173,01				
	21-25 yıl arası	65	173,65				
	26-30 yıl arası	27	171,00				
	31-35 yıl arası	11	171,00				
	36-40 yıl arası	6	171,00				
Mobbing Ölçeği Genel	1-5 yıl arası	18	214,61	7	40,114	,000	B-H,
	6-10 yıl arası	53	213,79				F-C,
	11-15 yıl arası	81	196,44				F-B
	16-20 yıl arası	86	177,02				E-B
	21-25 yıl arası	65	139,02				E-C
	26-30 yıl arası	27	119,48				
	31-35 yıl arası	11	120,91				
	36-40 yıl arası	6	76,17				

A: 1-5 yıl arası B: 6-10 yıl arası C: 11-15 yıl arası D: 16-20 yıl arası E: 21-25 yıl arası

F: 26-30 yıl arası G: 31-35 yıl arası H: 36-40 yıl arası

Kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdem süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7) = 44,814$; $p = ,000$; $p < 0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda; 31-35 yıl ile 6-10 yıl arasında, 31-35 yıl ile 1-5 yıl arasında, 26-30 yıl arası ile 11-15 yıl arası, 26-30 yıl arası ile 6-10 yıl arası, 26-30 yıl arası ile 1-5 yıl arası, 21-25 yıl arası ile 11-15 yıl arası, 21-25 yıl arası ile 6-10 yıl arası 21-25 yıl arası ile 1-5 yıl arası, 16-20 yıl arası ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin 31-35, 26-30, 21-25, 16-20 yıl kıdem süresine sahip öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksektir. 1-5 yıl olan öğretmenlerin 21-25, 26-30 ve 31-35 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri yüksektir. Meslekteki kıdem süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin 21-25 yıl ve 26-30 yıl arası öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdem süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7) = 34,978$; $p = ,003$; $p < 0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre sosyal ilişkiler alt boyutunda 36-40 yıl ile 6-10 yıl arasında, 26-30 yıl ile 6-10 yıl arasında, 21-25 yıl ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin 21-25, 26-30 ve 36-40 yıl arası öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdem süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7) = 24,743$; $p = ,001$; $p < 0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre itibara saldırı alt boyutunda 26-30 yıl ile 11-15 yıl arasında, 26-30 yıl ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Meslekteki kıdemi 11-15 yıl arası öğretmenlerin 26-30 yıl öğretmenlere göre; 6-10 yıl olan öğretmenlerin 26-30 yıl kıdem süresine sahip öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdem süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(7) = 26,804$; $p = ,000$; $p < 0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda 26-30 yıl ile 6-10 yıl arasında, 21-25 yıl arası ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 21-25 ve 26-30 yıl arası öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile meslekteki kıdem süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur [$\chi^2(7) = ,518$; $p = ,730$; $p > 0,05$].

4.1.7 Mobbing Puanlarının Okuldaki Görev Süresi Değişkeni Açısından

Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerinin okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis- H testi Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Okuldaki Görev Süreleri Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu incelenmesi

Alt Boyutlar	Okuldaki Hizmet Süresi	n	Ort.	Sd	χ^2	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	1-5 yıl arası	175	194,47	4	28,482	,000	D-A C-B C-A
	6-10 yıl arası	123	170,67				
	11-15 yıl arası	34	109,21				
	16-20 yıl arası	11	86,05				
	21-25 yıl arası	4	66,38				
Sosyal İlişkiler	1-5 yıl arası	175	194,47	4	28,205	,000	D-A C-A
	6-10 yıl arası	123	170,67				
	11-15 yıl arası	34	115,57				
	16-20 yıl arası	11	92,18				
	21-25 yıl arası	4	102,13				
İtibara Saldırı	1-5 yıl arası	175	188,52	3	22,742	,000	C-B C-A
	6-10 yıl arası	123	177,46				
	11-15 yıl arası	34	120,76				
	16-20 yıl arası	11	105,59				
	21-25 yıl arası	4	73,13				

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	1-5 yıl arası	175	195,91				
	6-10 yıl arası	123	168,69	4			D-A
	11-15 yıl arası	34	117,81		30,457	,000	C-A
	16-20 yıl arası	11	97,09				
	21-25 yıl arası	4	67,63				
Sağlık Durumu	1-5 yıl arası	175	174,96				
	6-10 yıl arası	123	173,83				
	11-15 yıl arası	34	171,00	4	1,181	,881	
	16-20 yıl arası	11	171,00				
	21-25 arası	4	171,00				
Mobbing Ölçeği Geneli	1-5 yıl arası	175	196,25				
	6-10 yıl arası	123	171,62				D-A
	11-15 yıl arası	34	109,21	4	35,948	,000	C-B
	16-20 yıl arası	11	86,05				C-A
	21-25 yıl arası	4	66,38				

A: 1-5 yıl arası B: 6-10 yıl arası C: 11-15 yıl arası D: 16-20 yıl arası E: 21-25 yıl arası

Kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(4)= 28,482$; $p=,000$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda; 16-20 yıl arası ile 1-5 yıl arası görev yapan, 11-15 yıl arası ile 1-5 yıl arası görev yapan, 11-15 yıl arası ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. 1-5 yıl arası okulda görev yapan öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 11-15 ve 16-20 yıl arası öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine 6-10 yıl arası okulda görev yapan öğretmenlerin mobbing algısı 11-15 yıl arası öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sosyal ilişkiler alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(4)= 28,205$; $p=,003$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre sosyal ilişkiler alt boyutunda 16-20 yıl arası ile 1-5 yıl arası görev yapan, 11-15 yıl arası ile 1-5 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin 11-15 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre mobbing algısı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İtibara saldırı alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(4)=22,742$; $p=,001$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre itibara saldırı alt boyutunda 11-15 yıl arası ile 1-5 yıl arası görev yapan, 11-15 yıl arası ile 6-10 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Okuldaki çalışma süresi 6-10 ve 1-5 yıl arası öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 11-15 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır [$\chi^2(4)= 30,457$; $p=,000$; $p<0,05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğu bulmak için ikili kombinasyonları üzerinden yapılan Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda 16-20 yıl arası ile 1-5 yıl arası görev yapan, 11-15 yıl arası ile 1-5 yıl arasındaki farkın istatistiksel olarak manidar olduğunu göstermiştir. Okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri 16-20 ve 11-15 yıl arası olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık durumuna yönelik saldırılar alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$\chi^2(4)= 1,181$; $p=,881$; $p>0,05$].

4.2 Okul Yöneticilerinin Mobbing Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul yöneticilerinin mobbingle ilgili görüşlerine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1 Mobbingle Karşılaşma

Mobbing olayına tanık oldunuz mu? Sorusuna yönelik görüşleri aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 17. Mobbinge Tanık Olma Durumu	f
Tanık Oldum	17
Tanık Olmadım	8
Mobbinge Maruz Kalma Durumu	
Mobbinge maruz kaldım	9
Mobbinge uğramadım	16

Katılımcıların 17 tanesi mobbinge tanık olduğunu ifade ederken, 8 tanesi mobbingle karşılaşmadığını ifade etmiştir.

Çalışma hayatınız boyunca siz mobbinge maruz kaldınız mı? sorusuna katılımcıların 9 tanesi mobbinge maruz kalırken, 16 tanesi mobbinge maruz kalmadığını ifade etmiştir.

4.2.2 Tema 1. Mobbing Nedir? Sorusuna İlişkin Bulgular

Bu tema araştırmaya katılanların “Mobbing Nedir?” sorusuna yönelik görüşlerini kapsamaktadır.

Tablo 18. Mobbing Nedir?

Tema 1. Mobbing Nedir	f
Psikolojik Baskı	7
Soğutmak	5
Okulda İstememek	2
Ayrımcılık	1
Kasıtlı saldırı	1
Yıldırımak	1
Dışlanma duygusu	1
Sindirme	1
Yok Saymak	1
Bıktırmak	1
Aidiyet Duygusuna Zarar Vermek	1
Yıpratıcı Davranış	1
Rahatsız Etmek	1
Hakaretlere Maruz Bırakma	1
Kötü Muamele	1
İntikam Düşüncesi	1

Katılımcıların büyük çoğunluğu mobbing hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Mobbing nedir sorusunu; psikolojik baskı, soğutmak, ayrımcılık, istememek, kasıtlı saldırılar, yıldırımak, dışlanma duygusu, sindirme, yok saymak, bıktırmak, aidiyet duygusunu zarar verme, yıpratıcı davranış, rahatsız etmek, hakaretlere maruz bırakma, kötü muamele, intikam düşüncesi gibi ifadelerle tanımlamıştır.

Katılımcılar mobbing nedir sorusuna yönelik verdikleri cevaplarda en çok psikolojik baskı tanımlamasını kullanmışlardır;

“Mobbing sözcüğü bana göre hiç uzatmadan söyleyeyim mesleki baskı yani iş yerlerinde bizim üstümüz olan amirlerimizin fiili veya ima yoluyla bizi sindirmeye çalışmaları. Yani yaptıkları psikolojik baskı.” (Y6)

“Mobbing sözcüğü günümüzde çok sıkça duyduğum bir kavram. Bir insan üzerinde baskı kurup onu çalıştığı yerden uzaklaştırmaktır. Onu işi bırakıp gitmesini sağlamaktır.” (Y13)

“Psikolojik yönlü saldırı yapmak, baskı yaparak çalışmaktan uzaklaştırmaktır.” (Y24)

“Aklıma ilk gelen kelime taciz oluyor ama bu cinselliğe bağlı olmayan taciz iş yerlerinde yaşanan bir anlamda duygu sorunu aklıma gelen ilk bu mobbing deyince.” (Y8)

Katılımcılar mobbingi kişiyi soğutma davranışı olarak tanımlamışlardır. Aşağıda bazı öğretmen görüşlerine yer verilmiştir:

“Mobbing fiziksel olarak değil ama çoğunlukla duygusal yönden bir insanı işinden soğutma davranışıdır.” (Y16)

“Mobbing sözcüğü bana göre insanı işten soğutma davranışlarıdır.” (Y1)

“Çalışan personele yapılan baskılar onları işinden bıktırmaktır bence.” (Y2)

“Bir insanı işinden soğutmaktır.” (Y7)

Bazı yöneticiler mobbingi, bireyi çalıştığı ortamda istememek olarak tanımlamıştır;

“Çalıştığı ortamda istenmediğini farklı şekillerle belli etmesi. Gitmesi için birtakım davranışlarda bulunması.” (Y22)

“Onu istememek başka okula gitmesi için uğraşmak olabilir.” (Y19)

“Mobbing sözcüğü benim için bir ayrımcılık.” (Y15)

“Mobbing kelimesi benim için çalışma ortamında hissedilen dışlanma duygusu.” (Y3)

“Bana göre mobbing sözcüğü çalışma verimimi düşüren çalıştığım ortamdaki aidiyet duygumu zedeleyen ve orda çalışmak istememe sebep olan her türlü davranış.” (Y5)

“Mobbing sözcüğü bana göre çalışılan kurumdaki kişilerin etik değerlerden uzaklaşması sonucunda birbirlerine karşı yaptığı her türlü yıpratıcı davranışlardır.” (Y9)

“İş yerinde olan müdürü tarafından bu mesai arkadaşları da olabilir başka bireyleri kasıtlı olarak yaptıkları saldırılardır.” (Y17)

4.2.3 Tema 2. Mobbingin Nedenleri

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplar neticesinde Mobbingin Nedenleri temasında; mağdur kaynaklı nedenler, mobbing uygulayan kişi kaynaklı nedenler ve çalışma ortamı kaynaklı nedenler olmak üzere 3 kategori oluşmuştur.

Tablo 19. Mobbingin Nedenleri

Tema 2. Mobbingin Nedenleri		f	Kodlar	f
Mağdur Kaynaklı Nedenleri	Kendisini İfade Edememe	1	Tepkisiz Kalmak	1
	Sahipsiz Görünüm	1		
Mobbing uygulayan kişi Kaynaklı Nedenleri	Farklı Siyasi Görüşlü	8	Ailesel Sorunlar	1
	Egosunu Tatmin etme	5	Karakterle İlgili	1
	Yetersiz Hissetme	2	Olumsuz Düşüncelere Sahip Olmak	1
	Ön Yargılılar	2	Öfke Kontrolünü Sağlayamamak	1
	Keyfi Davranış	2	İlgi Görme Amacı	1
	Kıskançlık	2	Yaşam Tarzı	1
	Geçmiş Yaşantıları İle İlgili	1	Yetiştirilme tarzı	1
	İsteğinin Yerine getirilmemesi	1	Meslek etiğine aykırı davranma	1
Çalışma Ortamı Kaynaklı Nedenler	Rekabet Kaynaklı	2	İş yoğunluğu	1
	Sendikaların Kutuplaşması	1		

Mobbingin mağdurdan kaynaklanan nedenleri incelendiğinde kendisini ifade edememesi, sahipsiz görünüm ve tepkisiz kalma kodları ortaya çıkmıştır.

Katılımcılar kendisini ifade edemeyen kişilerin mobbinge uğrayabileceğini şu şekilde açıklamıştır:

“Mesleki açıdan kendinizi ifade ettiğiniz sürece bu tür durumlar yaşamazsınız. Öğretmenlerin bazıları kendisini açık bir şekilde ifade edemiyor. Dolayısıyla üzerinde baskı kurulması kolaylaşıyor.” (Y6)

Herhangi sendika mensubu olmayan bir çalışanın mobbing mağduru olma olasılığının bulunduğunu ve bazı hakların yalnız sendika mensuplarına tanındığını ifade etmiştir:

“Mobbingin nedenleri sahipsiz görünüm yani dediğim gibi zannımca bir üye olmama, Sendikal haklardan faydalanamayan arkadaşların bazı durumlarda köşeye sıkıştırılması olarak söyleyeyim ben.” (Y6)

Mağdurun içinde bulunduğu duruma tepkisiz kalması mobbingi tetikleyen nedenlerden birisidir. Katılımcı bu durumu şu ifadeyle açıklamıştır:

“Ancak mobbinge maruz kalanların burada etkisi var. Tepkisiz kalmaya alışmış, yetersiz olduğunu düşünen kendini savunamayan kişilerin mobbing yaşamaları normal bir durum.” (Y17)

Katılımcılara göre mobbingin mobbing uygulayan kişi kaynaklı nedenleri farklı siyasi görüşlü olması, egosunu tatmin etme, yetersiz hissetme, ön yargılı olma, keyfi davranış, kıskançlık, geçmiş yaşantıları, yetiştirilme tarzı, ailesel sorunlar, karakterle ilgili, olumsuz düşünceye sahip olması, öfke kontrolünü sağlayamamak, ilgi görme amacı, isteğinin yerine getirilmemesi ve meslek etiğine aykırı davranılmasıdır.

En önemli nedenlerden birisi de farklı siyasi görüş olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcılardan bazılarının ifadeleri şunlardır:

“Öğretmenlerin idareye karşı yaptıkları mobbingin esas nedeni de onların siyasi görüşe göre geldiklerini düşündüklerinden istemiyorlar.” (Y21)

“Artık siyaset mi diyelim sendika mı, bir yakınlık söz konusu, bir tarafı tutma var.” (Y4)

“Okullarda yapılan mobbingte siyasi görüşler ağırlıkta bence. Ben bilirim ben haklıyım mantığıyla hareket ediliyor. Sendikalar arasında kutuplaşmalar var bu durum okula da yansıyor.”(Y2)

“Mobbingin nedenlerinin en önemlisi siyasi görüştür kesinlikle. Kendi siyasi görüşüne uymayan sendikasına uymayan biriyle çalışmak istemiyorlar.” (Y15)

Mobbing uygulayan kişilerin egosunu tatmin etmek amacıyla bu davranışları gerçekleştirdiği ifade edilmiştir;

“Bence kendilerini daha güçlü hissediyorlardır, dediklerini yaptırdıkları için egolarını tatmin ettikleri için.” (Y4)

“İdarecilerin ya da mobbing uygulayan kişinin karşısındaki kişiye üstünlüğünü kabul ettirmesi yani egosunu tatmin etmek istemesidir bence.” (Y7)

“Nedenlerinden biri de yani mobbing uygulayan kişi statü olarak üstün olduğunu altında çalıştıklarına bir anlamda göstermek için yaptığı bir uygulamadır.” (Y8)

Katılımcılar Mobbing uygulayan kişinin kendi yetersizliğinin mobbingle giderme düşüncesinde olduğunu şu şekilde ifade etmiştir.

“Bencil kişiler, bir anlamda kendi yetersizliklerini bir şekilde mobbingle kapatmaya çalışıyorlar benim düşüncem.”(Y7)

“Mobbing uygulayan kişiler genel olarak kendini gerçekleştirememiş kişiler olabilir. Belki kendilerinde var olan eksikliği karşısındaki kişiye baskı uygulayarak gidermeye çalışıyor olabilir.” (Y7)

Kıskançlık mobbinge yönelten nedenler birisi olarak ifade edilmiştir;

“Hasetlik yapmak olabilir. Okullarda bazı kıskançlıklar yaşanır. Öğretmen camiasında rekabet bazen kıskançlığa dönüşebilmektedir. Birbirlerinin başarılı olmasını istemedikleri oluyor” (Y14)

Okul yöneticilerinin mobbingin saldırgan kişilere bağlı nedenler hakkındaki diğer görüşleri aşağıda ifade edilmiştir;

“Yani okul yöneticisi en iyi şekilde çalışsa da ona karşı bir ön yargısı var. Her şeyden rahatsız oluyor. Burayı hak etmiyor gibi düşünüyor. Bu durum okullardaki sorunlardan en önemlisidir.” (Y3)

“Mobbing uyguladığı kişilere karşı bir düşmanlığı vardır. O kişinin bir özelliğinden dolayı ona takıntı haline getirmiş olabilir. Çalışanların birbirlerine karşı ya da idareye karşı gösterdikleri kıskançlık olabilir bu da zaman zaman gözlemleniyor” (Y22)

“Geçmiş yaşantıları ile ilgili olduğunu ifade etmiştir; “Geçmişte yaşantılarına aile yapısına bakarak bu davranışları devam ettirmektedir.” (Y12)

“Aileleri ilişkileri de bence sorunlu, aile hayatlarında da problemleri var. Belki de bunun yansıması da okula olabilir. Evdeki sorunları okula da yansıtılabilen zayıf kişiliğe sahipler.” (Y15)

“Özel hayatındaki sorunlardan, başkaları ile arasındaki sorunlardan, psikolojik durumundan, yaşam tarzından dolayı mobbinge başvurabilir.” (Y23)

“Yetiştirilme tarzından dolayı olabilir. Çocukluk döneminde sürekli olarak ya da maddi olarak ödüllendirilen ve içsel motivasyondan ziyade dışsal motivasyonla beslenen birey iş hayatında da sürekli olarak iş arkadaşlarından övgü almak isteyebilir. Bununda en kolay yolu rakibi olarak düşündüğü kişiyi değersizleştirme yoluna gittiğini düşünüyorum.” (Y16)

“Bence mobbingin en temel nedeni, en başta söylediğim gibi meslek etiğine sahip davranmamasıdır. Yani bir mesleği icra ediyorsanız bununla ilgili ne tür ahlaki sorumlulukların olduğunu bilmiyorsanız veya bilmek istemiyorsanız her türlü mobbing davranışlarını gerçekleştirebilirsiniz.” (Y9)

Mobbingin çalışma ortamından kaynaklı nedenleri incelendiğinde; rekabet kaynaklı, sendikaların kutuplaşması, iş yoğunluğu gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

“Mobbingin nedenleri çalışanlar arasındaki rekabet, ön plana çıkma yarışından olabilir.” (Y25)

“İş yoğunluğundan insanlar arasındaki tartışmalardan dolayı yaşanabilir.” (Y22)

“Sendikalar arasında kutuplaşmalar var bu durum okula da yansıyor.” (Y2)

4.2.4 Tema 3. Temel Özellikler

Temel özellikler temasında mobbing uygulayan kişi, mağdurun özellikleri ve tanıkların özellikleri olmak üzere 3 kategori ortaya çıkmıştır.

Tablo 20. Temel Özellikler

Tema 3. Temel Özellikler		f	f		
Mobbing uygulayan kişi	Çıkar Beklentisi	6	Davranış Bozukluğu	1	
	Bencil	6	Destek Vermeme	1	
	Dedikoducu	5	İnsanları Araç Olarak Kullanan	1	
	Psikolojik Sorunlu	4	Kendi Yaşamını Zorlaştırma	1	
	Empati Kuramamak	3	Kendini Gerçekleştirememiş	1	
	Hırslı	3	Mantıklı Düşünemez	1	
	Yeniliğe kapalı	2	Memnuniyetsiz	1	
	Düşmanlık Hissi	2	Uyumsuz kişiler	1	
	Nezaketsiz	2	Öfke Problemi Olan	1	
	Sosyal hayatta etkisiz kişilik	2	Karakterle İlgili	1	
	Davranış ve Kişisel Özellikleri	Korkak Kişilik	2	Sevilmezler	1
		Olayları Abartma	2	Popülariteyi Önemseme	1
		Özgüvensiz	2	Psikolojik Şiddetten Hoşlanma	1
Baskın Karakterli		2	Hata Yapmasını Bekleme	1	
Kimseye güvenmeyen		2	İşkolik	1	
Liyakatsiz		2	Mükemmellik Arayışında	1	
Makam Düşkünü		2	Torpil İle Mevki Elde Eden	1	
Sataşma eğilimli		2	Hazmedemeyen	1	
Mağdurun Özellikleri	İyi bir insan	1	İçten Pazarlıklı	1	
	Tanıkların Özellikleri	Sessiz kalması	Görevini iyi yapan	1	

Mobbing uygulayan kişilerin davranış ve kişisel özelliklerine bakıldığında çıkar beklentisi, bencil, dedikoducu, psikolojik sorunlu, empati kuramamak, hırslı, yeniliğe kapalı, düşmanlık hissi, nezaketsiz, sosyal hayatta etkisiz kişilik, korkak kişilik, olayları abartma, özgüvensiz, baskın karakterli, kimseye güvenmeyen, liyakatsiz, makam düşkünü, sataşma eğilimli, davranış bozukluğu, destek vermeme, insanları araç olarak kullanan, kendi yaşamını zorlaştıran, kendini gerçekleştirememiş, mantıklı düşünemez, memnuniyetsiz, uyumsuz kişiler, öfke problemi olan, karakterle ilgili, sevilmez, popülariteyi önemseme, psikolojik şiddetten hoşlanma, hata yapmasını bekleme, işkolik, mükemmellik arayışında, torpil ile mevki elde eden, hazmedemeyen içten pazarlıklı gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara göre mobbing uygulayan kişilerin en belirgin özelliği çıkar beklentisi olduğudur. Bununla ilgili bazı ifadeler şunlardır;

“Yaşantıları menfaat üzerine kurulu bir dünyada yaşadıklarını düşünüyorum.” (Y15)

“Yani söylediğim gibi menfaatçi insanlar okulda da isteklerinin yerine getirilmesi için geçici samimiyetler oluştururlar” (Y2)

Mobbing uygulayan kişilerin bencil oldukları ifade edilmiştir;

“Bencilce davranması okul içi isteklerde etkinlik organizasyonlarda kararlarda daha etkili olmak isteği, hoşgörülü olmamaları gibi” (Y21)

Mobbing uygulayan kişilerin bir diğer kişisel özelliğiyle ilgili dedikoducu olması ortaya çıkmıştır.

“Dedikodu yaparlar, kurallara uymazlar, görevlerini tam olarak yerine getirmezler.” (Y21)

“Her yerde olayı anlatmış beni kötölemiş, falan filan böyle bir durum yaşadık. Arkamdan dedikodumu yapmış.”(Y23)

Mobbing uygulayan kişilerin psikolojik sorunlu kişiler olduğunu ifade etmişlerdir;

“Anlaşamayan insanlar. Sorun çıkartıcı kişilikler. Çoğunun psikolojik sorunlu olduğunu düşünüyorum.” (Y5)

“Psikolojik sorunlu kişilik yapısına sahip, çıkarıcı insanlar.” (Y13)

Mobbing uygulayan kişilerin empati yapamadığını ifade etmiştir;

“Karşısındakini kırabilirim düşüncesi yok. Empati yapmıyorlar.”(Y24)

Mobbing mağduru kişilerin iyi bir insan olduğu, görevini iyi bir şekilde yerine getirdikleri ifade edilmiştir;

“Aslında müdür bey çok iyi bir insandı. Hep iyi niyetiyle yaklaşırdı herkese. Görevini de en iyi şekilde yapardı. Hafta sonları dahi okulda çalışmaya gelirdi oldukça istekliydi. Müdür beyi bir türlü kabullenmediler.” (Y5)

Mobbinge tanık olan kişilerin sessiz kaldıkları ifade edilmiştir;

“İşin kötüsü diğer öğretmenler bir şey demiyor. Bir kişi hakkında yapılanlardan haberi olan birçok kişi vardı. Ya işlerine gelmiyor veya aynı durumu yaşamadıkları için anlayamıyorlar.” (Y9)

4.2.5 Tema 4. Mobbing Davranışları

Leymann Kuzey Avrupa ülkelerinde yaptığı araştırmalara göre mobbing davranışlarını 5 kategoride ele almıştır. Mobbing davranışları ile ilgili veriler, Leymann (1996) tipolojisindeki belirtilen boyutlara göre kategorize edilmiştir.

Tablo 21. Mobbing Davranışları

Tema 4. Mobbing Davranışları		f	Kodlar	f
İtibarını zedelemeye yönelik	Ayrımcılık	10	Çatışma	1
	Aşağılama	5	Azarlama	1
	Dışlama	5	Hakarete Uğrama	1
	Kırıcı Olma	3	Asılsız Söylemler	1
	Kötülemek	2	Korkutma	1
	Okulda İstememek	2	Tehdit Etme	1
	Sözlü itham	2	Zaaflarını Kullanma	1
	Kıskançlık	1		
İletişimini engellemeye yönelik	Görmezden Gelme	4	Tartışma	3
	Soğuk Davranma	3	Tavır Alma	3
Sosyal İlişkilere yönelik	Dedikodu Yapma	5	Farklı Görüşe Saygısızlık	2
	Sürekli Eleştirme	4	Okul Dışına Taşma	1
	Gruplaşma	3		
İş kalitesine yönelik	İdareci Rolünü Baskı Aracı Olarak Kullanma (Güç)	9	Sürekli Akıl Verme	1
	Hata Arama	5	Zorluk Çıkartmak	1
	Arkasından İş Çevirmek	2	Fazladan İş Yüklü	1
	Düzeni Bozmak	1	İstemediği Görevler Verme	1

İtibara yönelik saldırılar kategorisinde ayrımcılık, aşağılama, dışlama, okulda istememek, kıskançlık, kırıcı olma, kötülemek, sözlü itham, çatışma, azarlama, hakarete uğrama, korkutma, tehdit etme, zaaflarını kullanma, asılsız söylemler gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara göre bireyin itibarına yönelik mobbing davranışları arasında en çok yapılan davranışın ayrımcılık olduğunu vurgulamıştır;

“Okulda yapılacak olan kutlamalarda bazı öğretmenler oldukça istekli olmalarına rağmen yöneticiler onların bu tür etkinliklerde çok aktif olmasını istemiyor, onları sınırlıyor bir şekilde. Kendisine daha çok yakın gördüğü grubu daha çok ön plana çıkarmaya çalışıyor. Şunu söylemek istiyorum sanki en çok o öğretmenler çalışıyor diğerleri hiçbir şey yapmıyormuş gibi davranıyor” (Y4)

“görevlendirme çalıştığım bir okulda bir gün zil çaldığında bir farklı sendikalı öğretmen arkadaş fotokopi çekerken birkaç dakika geç kalmıştı. Tamam, biraz hatalı olabilir ama hemen gelip biraz sesli uyarmak hoş bir davranış değil. Başka zaman öğretmenler odasında fotokopi bahanesiyle 5 dakikadan fazla oyalanan başka öğretmenlere bir şey söylenmiyor. Bazıları teneffüste oturup ders sırasında bile gelip fotokopi çekiyorlar. Okul müdürünün görevi öğretmenlerin zamanında derse girmesini sağlamak tamam ama Bunun neresi adil, gelip onu da fırçalaması gerekir ortada bir ayırım var.” (Y2)

“Ders programı hazırlanırken onlara daha çok ayrımcılık yapılabilir. Branş öğretmenleri arasında bu daha çok yaşıyor bazı öğretmenlerin boş günleri cuma veya pazartesi günlerine ayarlanabiliyor.” (Y11)

“Köy okullarında çalışan öğretmen arkadaşlarım kadrosunun bulunduğu okullarda görevini yaparken bazı öğretmenler, hepsi olmasa da kadrosunun bulunduğu okullarda çalışmak istemeyip bazı bahaneler öne sürerek görevlendirme istemekte ve görevlendirme yapılarak daha iyi okulda görev yapabiliyor. Ama köylerde çalışan bir sürü öğretmen zor şartlar altında devam etmek durumunda bu bir haksızlıktır. Bu yanlış bir uygulama. Atama ve yer değiştirme yönetmeliği dışında yönetmeliklere aykırı biçimde görevlendirme yapılmaması lazım. Diğer öğretmenlerin motivasyonunu bozan bir durum. Yönetmelikler gerektiği gibi uygulanmıyor maalesef” (Y1)

Mağdurun itibarını zedelemeye yönelik diğer bir davranış aşağılama davranışıdır. Bununla ilgili katılımcıların ifadeleri şunlardır;

“Okulda zümreler arasında böyle bir durum yaşandı. Sınıf öğretmenin bir tanesi alanında iyi olduğunu öğrencilerinin başarılarını kendi zümrelerine gösterme gayreti içerisinde sürekli vurguluyor. Diğer zümrelerini biraz küçümseme davranışları gösterebiliyor” (Y16)

“Öğrenci yanında aşağılama davranışı gibi yanlış davranışlarda bulunurlar.” (Y11)

“Gözüne kestirdiği o kişiye karşı topluluk içinde Küçük düşürme, sözlü aşağılamaya yönelik bir takım davranışlarda bulunabilir” (Y8)

Dışlama ile ilgili ifadelerden bazıları şunlardır;

“Kendi grupları ve diğerleri şeklinde yani ilişkilerde bu şekilde ilerler. Kendilerine yakın olanları gruba dâhil ederler. Fikirleri ile uyuşmayanları gurubun dışında bırakırlar.” (Y4)

“Kurum amiri tarafından kendisini dışlayıcı bazı tavırlar sergilemişti kurum amiri. Bir anlamda yıldırma politikası uygulayarak performansından memnun olmadığı için okuldan bir şekilde tayin isteyip gidebilmesi için o öğretmen arkadaşşıma mobbing uygulamıştı kurum amir” (Y8)

Okul yöneticileri mobbing uygulayan kişilerin mağdura yönelik kırıcı sözler dile getirildiğini şu şekilde ifade etmiştir.

“Tören bittikten sonra öğrenciler sırayla sınıflarına çıkarken öğretmen bahçeden girdi ve müdür onu gördü direk yanına gitti bazı sınıflar halen sırada beklerken saati

sorması büyük ayıptı. Öğretmen arkadaşım bir şey söylemedi kızardı. Neden geç kaldığını bile sormadı bir kenara çekip konuşmadı. Bu olay herkesin içerisinde yaşandı. Okul müdürü tarafından sözlü bir mobbing yaşadı.”(Y17)

Katılımcılar Mobbing uygulayan kişilerin mağdur kişiyi okulda çalışmasını istemediğini belirtmişlerdir;

“Okul müdürü olan kişi beni istememişti kendi tanıdığı birinin olmasını istedi.” (Y15)

“Eş özründen okula atanan bir öğretmen arkadaşı müdür istemedi.”(Y13)

Okul yöneticileri mobbing mağduru hakkında asılsız söylemler bulunduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

“Onun hakkında öğrencilere başka bir öğretmen vasıtasıyla, asılsız söylemlerde bulunmak suretiyle onun öğrencilerle sosyal ilişkilerine ve okul içindeki itibarına zarar vermek istemiştir. Söylemler hakkında tam detay vermek istemiyorum.” (Y9)

Okul yöneticilerinin bazen korkutma yöntemi uyguladıkları şu şekilde ifade edilmiştir;

“Okul müdürleri uyarı yollu, üst yazılarla mobbing uyguladıkları kişilere yönelik baskıyı daha da artırabiliyor. Bir korkutma yöntemi kullanıyor diyebilirim.” (Y8)

Mağdurun iletişimini engellemeye yönelik kategoride ise görmezden gelme, tartışma, soğuk davranma, tavır alma gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara göre mağdurun iletişimini engellemeye yönelik başvurdukları yöntemlerden birisi kişiyi görmezden gelmedir. Bazı görüşler şunlardır;

“en çok da görmezden geliyorlar iyi bir başarı da görmezden geliniyor yapılan haksızlıklarda” (Y1)

“yönetici olmadan öğretmenlik sürecimde çalıştığımız yöneticiler bazı grup öğretmenlere daha iyi davranıp böyle muhabbet ortamları oluştururken, bazıları da görmezden gelinerek, istekleri, faaliyetleri fazla dikkate alınmazdı. Bazı grupların bir ayrıcalığı vardı.” (Y3)

Katılımcıların tartışma ile ilgili bazı ifadeleri şunlardır;

“Farklı siyasi görüşlü öğretmenlerin sendika tercihlerinden dolayı 3-4 kişilik öğretmen grubuna karşı bir mobbing içerisinde olduğunu düşünüyorum. Tüm meselelerde onların sendikalarına suçlamalarda bulunuyorlar. Öğretmenler odasında konuşulan çoğu konu sendika dolayısıyla aslında siyaset. Her konu bahane edilerek bir tartışma ortamı oluyor.”(Y24)

“İstemediği görevler yaptırabilir, onunla konuşmak istemez, tartışmalar yaşanabilir, hatalarını yüzüne vurabilir.” (Y22)

“İş yoğunluğundan insanlar arasındaki tartışmalardan dolayı yaşanabilir.”(Y6)

Katılımcıların soğuk davranma ile ilgili ifadeleri şunlardır;

“Öğretmenler özellikle kıdemli öğretmenler isteklerinin yerine getirilmemesi halinde örneğin ders programını istediği olmadığında sıkıntı çıkarıyorlar. Sınıfının yerini seçme beğenmeme gibi durumlarda istekleri olmazsa idareye karşı soğuk davranma, küsme gibi davranışlar yapıyorlar.” (Y21)

“Meslektaşlarımla soğuk davranmasına maruz kaldım.” (Y16)

Sosyal ilişkilere yönelik kategoride ise dedikodu yapma, sürekli eleştirme, gruplaşma, okul dışına taşma gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Dedikodu yapılması ile ilgili ifadeler şunlardır;

“arkadan konuşmak” (Y20)

“dedikoduya sık sık başvurur .”(Y21)

“Her yerde olayı anlatmış beni kötümüş, falan filan böyle bir durum yaşadık.” (Y23)

Sürekli eleştirme davranışı ile ilgili bazı ifadeler şunlardır;

“Beraber çalıştığım müdürlerden birisi yaptığım her işe bir bahane bulup eleştirirdi”(Y5)

“sürekli eleştirilen kişiler olarak görülmektedir” (Y12)

Gruplaşma davranışı ile ilgili bazı ifadeler şunlardır;

“Bu kişiler gruplaşma ortamına zemin hazırlayan kişiler. Buldukları ortamlarda hep bir gruplaşma söz konusu. Kendi grupları ve diğerleri şeklinde yani ilişkilerde bu şekilde ilerler.” (Y4)

“Bu baskı sadece yöneticiler için değil öğretmenler arasında da gruplaşmalar oluşturuyor.” (Y2)

“Farklı siyasi görüşlü öğretmenlerin sendika tercihlerinden dolayı 3-4 kişilik öğretmen grubuna karşı bir mobbing içerisinde olduğunu düşünüyorum. Tüm meselelerde onların sendikalarına suçlamalarda bulunuyorlar. Öğretmenler odasında konuşulan çoğu konu sendika dolayısıyla aslında siyaset. Her konu bahane edilerek bir tartışma ortamı oluyor.” (Y24)

Okul yöneticilerin okulda yaşanan sorunların okul dışına da taşabildiğini ifade etmiştir;

“Öğretmenlere veya velilere sürekli bir yakınma telaşında olabiliyorlar. Yani sorunu okul dışına taşıyorlar.” (Y23)

İş kalitesine yönelik saldırılar kategorisinde yönetici rolünü baskı aracı olarak kullanma, hata arama, arkadan iş çevirme, zorluk çıkartma, düzeni bozmak, istemediği görevler verme, sürekli akıl verme ve fazla iş yükü gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcılar mobbing uygulayan kişilerin yönetici rolünün baskın olarak kullandıklarını ifade etmişlerdir;

“Arkalarındaki gücü yansıtmaya, birebir anlamda şunu söyleyeyim donanımlı olduklarını düşünmüyorum, arkalarındaki gücü kullanma ve kullandığını zannetme sonucunda ortaya çıkıyor. Yukarıdan aldığı veya almış olduğunu sandığı güçle insanları üzerinden suni baskı kurmaya çalışır” (Y6)

“Öncelikle güçlü kişiliklere sahip olduğunu göstermeye çalışırlar. Kendi fikirlerini önemsetirler. Başkalarının fikirlerini önemsiz gibi geçirirler.”(Y4)

“Toplumda yer edinebilmek için mesleğindeki yerini kullanmak elindeki güçten faydalanarak mobbinge başvurabilir.” (Y17)

Mobbing uygulayan kişilerin mağdur kişinin hatasını bulmak için çaba gösterdiği ifade edilmiştir;

“Evrak teslimlerinde okul idaresi bu kişilere yönelik ayrıntılı inceleme yapardı.” (Y11)

“Yaptığımız işi beğenmez. Sürekli bir hatasını arar bulur” (Y15)

“Evrak üzerinde gereksiz eksiklikler arayabilir.” (Y23)

Mağdurun arkasından iş çevirme davranışı ile ilgili ifadeler şunlardır;

“İnsanın arkasından iş çevirmeyi çok iyi biliyorlar. İstemediği insanlara karşı önce bir kamuoyu oluşturup onları dışlayıcı ortamı hazır ediyorlar. Öğretmenleri velileri de bu iş için alet edebilirler.” (Y13)

Katılımcılar zorluk çıkarma davranışını şu şekilde ifade etmiştir;

“farklı siyasi görüşlü öğretmenler üzerinde baskı kuruluyor. Onlara bazı konularda önlerine engel çıkartılıyor demek istediğim zorluk çıkartılıyor.” (Y10)

Bazı katılımcılar kendisine yönelik fazla iş yükü verildiğini ifade etmiştir; *“Mobbing olarak tabir edebileceğim öğretmenliğin ilk zamanlarında tecrübesizliğimden faydalanıp her işime karışan okul idarelerimiz vardı. Sorumluluk dışı birçok görev yüklerdi. Bende her şeye koşturmaya çalışırdım itiraz edemiyordum.”* (Y2)

4.2.6 Tema 5. Mobbingin Etkileri

Mobbingin etkileri temasında bireysel etkiler ve kurumsal etkiler olmak üzere 2 kategori oluşmuştur.

Tablo 22. Mobbingin Etkileri

Tema 5. Mobbingin Etkileri		f	Kodlar	f
Bireysel Etkileri	Motivasyon düşmesi	6	Psikolojisine Zarar Verme	2
	Performans Düşmesi	6	Risk Almaktan Kaçınma	2
	Okul Değişikliği	5	Kabullenme	1
	Stres	5	Değersizlik Hissi	1
	Moral Bozukluğu	5	Dikkat Dağınıklığı	1
	Öfkelenme	3	İçine Kapanma Durumu	1
	Kaygı	3	İş Kalitesi Azaltma	1
	Başarısızlık	2	Özgüveni Zedeler	1
	Zihni Meşgul Etme	2	Duyarsızlaşma	1
	Korkular	2		
Kurumsal Etkileri	Öğrenciler Yansıtma	4	Kuruma karşı güvensizlik	1
	Soğuk Bir İklim	1		

Bireysel etkileri kategorisinde motivasyon düşmesi, performans düşmesi, okul değişikliği, stres, moral bozukluğu, öfkelenme, kaygı durumu, başarısızlık, zihni meşgul etme, korkular, risk almaktan kaçınma, psikolojisine zarar verme, kabullenme, değerlik hissi, dikkat dağınıklığı, içine kapanma durumu, iş kalitesinin azalması, özgüveni zedeleme, duyarsızlaşma gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Mobbingin en büyük etkilerinden birisinin öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü ifade edilmiştir;

“Öğretmenlerin motivasyonlarının düştüğünü çok açık bir şekilde gözlemledim” (Y4)

“Motivasyonu düşürür Yapacağı işler konusunda cesareti düşürür.” (Y11)

Mobbing sonucu mağdur bireyin performansının düştüğü ifade edilmiştir;

“Yani psikolojisi bozulan bir öğretmen zaten iş, çalışma hayatının veriminin olumsuz etkiler. Öğretimde isteksizlik ortaya çıkar.” (Y3)

“...çalışma performansını direk etkiler. Psikolojik bir şiddet gören öğretmen iş performansı ve verimliliği düşer” (Y8)

“Mutsuz öğretmen öğrencilere nasıl faydalı olabilir. Öğretmen performansı düşer. Gösterdiği gayret azalır. Öğrencilerle çok uğraşmaz” (Y13)

Mobbingin bir diğer önemli etkisi strestir. Bununla ilgili bazı katılımcı ifadeleri şunlardır;

“Sinir, stres, öfke gözlemlenebilir.” (Y21)

“Yani kendisini stres ve baskı altında hisseder” (Y8)

“Kendi içinizde bir stres oluyor bende yaşadım bunu” (Y2)

Katılımcılara göre mobbingin etkisiyle bulunduğu ortamdan uzaklaşmak için farklı okul arayışına girdiklerini ifade etmiştir;

“Ben suskun kalamam bu konularda sonra başka yere görevlendirme istedim. Çok fazla çalışmadım, o okuldan ayrıldım. Anlaşamadım.” (Y5)

“Sizde tayin olabilmenin yollarını aramaya başlıyorsunuz. Ben de müdür yardımcısı oldum.” (Y1)

“Bir buçuk yıl o müdürle beraber çalıştık. Daha doğrusu çalışmaya çalıştık. Sonra ben başka boş bir okulun müdür yardımcılığı vardı oraya görevlendirme için başvurudum. Oraya görevlendirmem yapıldı.” (Y15)

Mobbinge bağlı moral bozukluğu ve öfke duygusu olduğu ifade edilmiştir;

“Moraliniz bozuluyor içinizde çalışma projeler yapma isteği var ama bu isteği yok ediyor. Yeni bir şeyleri yapma isteğiniz yok ediliyor. En son sizde bıkmış vazgeçiyorsunuz.” (Y15).

“Mobbinge uğramasanız bile başka öğretmenlere yapılan haksızlıkları görünce bile kızyorsunuz” (Y2)

Mobbinge uğrayan öğretmenlerde kaygı durumu ortaya çıktığı ve bununda iş kalitesini olumsuz etkilediğini ifade edilmiştir;

“Bunun korkusu ile insanların işlerine kendilerini veremeyeceği iş kalitelerinin düşeceği, kaygı ile birlikte düşüş başlar” (Y6)

Bazı katılımcılar yaşadığı mobbingi tecrübesizliği nedeniyle kabullendiğini ifade etmiştir;

“İlk yıllarım olduğu için çok fazla itiraz edemedim çünkü aday öğretmenim haklarım konusunda bilgi sahibi değildim. Fakat yıllar geçtikçe bir tecrübe sahibi oluyor insan. Yani şöyle söyleyeyim kendinizi ezdirmiyorsunuz karşınızdakilerde size ona göre davranıyorlar. Ama herkesin yönetmelikleri iyi okuması gerektiğini düşünüyorum.” (Y2)

Bazı katılımcılar mobbingten etkilenmediğini ifade etmiştir; *“Beni çok etkilemedi. Ama bir öğretmeni daha olumsuz etkileyebilir. Gereksiz bir zaman kaybı aslında.”* (Y23)

Mobbingin içine kapanma duygusu yaşattığını ile ilgili ifade şu şekildedir;

“Bazen kimseye derdinizi anlatamıyorsunuz. Kendi dünyanız huzursuz oluyor.”(Y2)

Mobbingin kurum üzerindeki etkileri kategorisinde; öğrencilere yansıtma, güvensiz bir ortam oluşması ve soğuk bir iklim gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Mobbing öğretmenlerin öğrencilerle olan iletişimine zarar verdiği ortaya çıkmıştır;

“Öğrencilere karşı daha çok öfkelenebilir. Psikolojik durumunun olumsuz etkileri sonucunda öğrencilerin basit davranışları bile onu kızdırabilir hırsını öğrencilerden çıkartabilir. Öğretmenlerin ruh halleri bazen sınıfa da tesir edebiliyor.” (Y12)

“Öğrencilerle olan ilişkilerini belki o kadar etkilemez ama motivasyon açısından derste yapacağı etkinliklere bile tesir edebilir.” (Y4)

“Psikolojik sağlığını etkilemekte ve öğrenciyle bağ kurmasını etkileşime geçmesine engel olmaktadır.” (Y9)

“Öğrencilerine karşı eski ilgisi kalmaz” (Y17)

Mobbingin okul iklimine de yansımaları şu şekilde ifade edilmiştir; *“Huzursuzluk ortamları oluşuyor. Sadece o kişilerin değil diğer insanların da morali bozuluyor. Öğretmenlerin birbirine güveni azalıyor. Soğuk bir okul iklimi oluşuyor. Birliği beraberliği zedeliyor. Küskünlükler oluşuyor. Bazen öğretmenler odasını terk ediyorlar veya hiç gelmeyenler oluyor. Öğretmenlerden bazılarının tenefüslerini sınıfta veya bahçede geçirdikleri zamanlar oluyordu.”*(Y24)

Bazı katılımcılar mobbingin kuruma karşı güveni azalttığını ifade etmiştir. “Kurumda oluşan bir güvensizlik ortamı gerilim ortamı oluşur. Yani personelin kuruma karşı güveni azalır.” (Y8)

4.2.7 Tema 6. Mobbing ile Mücadele

Mobbing ile mücadele temasında; bireysel mücadele, yöneticilerin görevi, sendikaların görevi, hukuksal mücadele ve toplumsal mücadele gibi kategoriler oluşmuştur.

Tablo 23. Mobbing ile Mücadele

Tema 6. Mobbing ile Mücadele		f	Kodlar	f
Bireysel Mücadele	Görev Tanımına uygun davranma	4	Öğrencilere Yansıtma gayret etme	1
	Kişiyi yok sayma	1	Zamana bırakma	1
	Aynı karşılığı verme	1		
Yöneticilerin Görevi	Olaya Müdahale Etmeli	4	Sosyal Faaliyet Alanı Genişletilmeli	1
	Adaletli olmaları	4	Hoşgörülü Olmalı	1
	Mobbinge Taviz vermeme	2	Yönetici Görev Tanımına Uyuma	1
	Zaafılarını kullanmama	2	Okula Hâkim Olmak	1
	Öğretmenlerle Güçlü iletişim	2	Makam Düşkünü Olmamalı	1
İdari yaptırım uygulama	1			
Sendikaların Görevi	Eğitim Verilmesi	3	Yönetici Seçim Şekli	1
	Yönetici Farkındalığının Artırılması	1	Destek Çıkmak	1
Hukuksal Mücadele	Hukuk Yolları Arama	4	Basına Yansıtma	1
Toplumsal Mücadele	Toplumsal bilinç oluşturulması	1		

Bireysel mücadele kategorisinde; görevini tanımına uygun davranma, kişiyi yok sayma, öğrencilere yansıtılmaya gayret etme, zamana bırakma, aynı karşılığı verme gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Bireysel mücadele olarak mobbinge uğrayan kişilerin uğradıkları saldırılara karşın görevlerini yerine getirdiklerini ifade etmişlerdir;

“Ne yaparsak yapalım okulda herkesi memnun edemezsiniz. O yüzden doğru bildiğinizi yapmak zorundasınız. Bizler görevimizi yerine getirdik. Tabi ki memnun olmayan insanlar her zaman var. Bizler de o kişileri çok dikkate almadık... Mobbing konusunda sadece yöneticiler değil öğretmenlerde sorumludur. Herkes üzerine düşen görevi yerine getirmelidir.” (Y21)

“Eğitim kurumu yöneticileri de hem kendi açılarından hem de öğretmenler arasında görev tanımını iyi bilmeli. Okulda belirlenen kurallar gerektiği şekilde uygulanmalıdır” (Y22)

“Benim görevim okulun düzenini sağlamak. Yapmamız gerekenler yönetmeliklerle belli, ne yapmam gerekiyorsa onu uygularım.” (Y23)

Kendisine mobbing uygulayan kişilere karşı konuşmayarak tavrını ortaya koyması ile ilgili ifadeler şunlardır;

“Onlarla bende konuşmadım. Benimle iletişimi iyi olan kişilerle daha çok iletişim kurdum. Resmi toplantılar haricinde de pek bir araya gelmedik” (Y16)

Katılımcıların mobbinge karşı zamana bırakma ile ilgili ifadeleri şunlardır;

“Üzerine çok gitmedim. Çünkü duyguları ile hareket ediyor. Benim görevim okulun düzenini sağlamak. Yapmamız gerekenler yönetmeliklerle belli, ne yapmam gerekiyorsa onu uygularım. Zamanla davranışları normaleşti.” (Y23)

Yöneticilere düşen görevler kategorisinde; adaletli olmalı, yönetici görev tanımına uygun davranma, idari yaptırım uygulanmalı, olaya müdahale etmeli, zaafalarını kullanmamalı, makam düşkünü olmamalı, öğretmenler ile güçlü iletişim, kurallarını benimsetmeli, sosyal faaliyet alanı genişletilmeli, hoşgörülü olmalı, okula hakim olmak, mobbinge taviz vermemeli gibi kodlar ortaya çıkmaktadır.

Katılımcılar mobbing konusunda yöneticilere düşen en önemli görevin olaya müdahale etmesi gerektiğini ifade etmiştir;

“Okul müdürü zaten kendisi mobbing uyguluyorsa yapacak bir şey yok. Ama böyle bir durum okulda başkaları tarafından yapılıyor ise bence müdahale etmeli vicdanı ile hareket etmeli. Görüşü ne olursa olsun müdahalede bulunup izin vermemeli.” (Y2)

“Okul yöneticileri öğretmenlerine aynı mesafede ve eşit yaklaşmalıdır. Kurumda huzur bozacak durumlara müdahale etmelidir. Mümkün olduğunca okullarda sendika tartışmaları yaşanmamalıdır.” (Y24)

“Kendilerine şikâyet gelirse yani bir personel mobbinge uğradığını söylerse bunun üstünü kapatmak yerine bunu çözmeye çalışmalı. Yani duruma müdahale etmeli.” (Y7)

Katılımcılar yöneticilere düşen en önemli bir diğer görev okulda öğretmenler arasında adaletli davranmaları gerektiğini ifade etmişlerdir;

“Okulda her zaman eşit davranmaları gerekir. Sonuçta ne olursa olsun hepimiz devlet memuruyuz. Görüşlerimiz ne olursa olsun bir kenara bırakmalıyız.” (Y4)

“Herkes eşit davranmalı bütün çalışanların hakkını göz ardı etmemeli, yani bu konuda eğitim verilmeli.” (Y3)

Katılımcılar mobbing konusunda yöneticilerin taviz vermemesi gerektiğini ifade etmiştir;

“Mobbinge taviz verilmemelidir. Yönetici önleyici yaklaşmalı kurumunda bu tür davranışlara yer vermemeli” (Y18)

“Beni pasifize edebilecekleri konularda taviz vermemeye çalıştım ve bu konuda da etkili olduğumu düşünüyorum.” (Y10)

Mobbinge karşı yöneticilerin gerekli tedbirleri alması ve idari yaptırım uygulanması gerektiği ifade edilmiştir;

“Gerekli disiplin cezaları uygulamak veya üst makamlara teklif etmekten çekinmemelidir.” (Y24)

Katılımcılar yöneticilerin sorumluluklarının yerine getirilmesi gerektiğini vurgulamıştır;

“Okul müdürleri her zaman görev tanımında yazan sorumluluklarını yerine getirmeli ve kimseden çekinmemelidir. Sendikalar olaya dâhil olduğunda olayın tam olarak nedenini doğru tespit etmelidir.” (Y23)

“Mobbing önlemede yönetici öğretmen iletişiminin güçlü olmasına vurgu yapılmıştır; “Öğretmenleri ile iletişim halinde olmalıdır. Öğretmenlerinden uzak kalan bir yönetici okulda başarılı olamaz.”(Y18)

“Okul müdürlerinin öğretmenlerle daha iyi bir ilişki için olanları daha iyi tanımaları gerektiğini düşünüyorum. Okulda her zaman eşit davranmaları gerekir” (Y4)

Katılımcılara göre sosyal faaliyet alanının genişletilmesinin olumsuz düşüncelere etkisinin olabileceğini düşünmektedir;

“Sosyal faaliyet alanları genişletilip insanların sürekli olumsuz düşüncelerini etkileyebilir.” (Y12)

Okul yöneticilerinin hoşgörülü davranması ve makam düşkünü olmamaları ifade edilmiştir;

“Hatalar karşısında öğretmenlerinde bir insan olduğu düşünülmelidir. Her insan gibi öğretmen de okul yöneticileri de hata yapabilir. Bazen toleranslı olunması gerektiğini düşünüyorum.” (Y17)

“Koltuğun daimi sahibi olarak görmemeli. Kendisinin de bir öğretmen olduğu düşüncesini aklından çıkarmamalıdır” (Y13)

Sendikalara mobbing konusunda düşen görevler kategorisinde eğitim verilmesi, yönetici farkındalığının artırılması, yönetici seçim şekli ve destek çıkmak gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

“Sendikalar milli eğitim müdürlükleri ile birlikte hareket ederek hizmetiçi eğitim verilebilir.” (Y4)

Katılımcılar yönetici seçim şeklinin önemine değinmiştir;

“Okul müdürlerinden ziyade öncelikle eğitim kurumu yöneticilerinin dikkatli seçilmesi gereklidir. Bu konuda çalışmalar yapılmalı. Sadece mobbing olarak bakmıyorum yönetici olan kişinin yeterli donanımına sahip insan ilişkilerine başarılı bir kişi olması gerekir. Kendini geliştirmiş ve başarılı bir yöneticinin mobbing uygulayacağını düşünmüyorum. Kendisi dışındaki mobbing olaylarına asla taviz vereceğini düşünmüyorum.”(Y15)

Yönetici farkındalığının artırılması gerektiğini vurgulamışlardır;

“Öncelikle eğitim kurumu yöneticilerinin mobbing hakkında farkındalıklarının artırmaları.” (Y1)

Hukuksal Mücadele kategorisinde; hukuk yollarını arama ve basına yansıtma gibi kodlar ortaya çıkmıştır.

Hukuksal açıdan mağdurların haklarını araması gerektiği ifade edilmiştir;

“Bu konuda gerek yöneticiler gerekse sendikalar mobbingin hukuki boyutları konusunda yol gösterilmeli.” (Y22)

“Her sendikanın avukatları var davalar açılabilir. Kanun yönetmelik neyi uygun görüyorsa onun takipçisi olmalı.”(Y13)

Toplumsal mücadele kategorisinde yer alan toplumsal bilinç oluşturulması ile ilgili ifadeler şunlardır;

“Toplumsal bilinç oluşturulmalı. Mobbing tüm çalışanların başına gelebilen bir durum olabileceği gibi mobbinge uğrayan bir kişinin de farkına varması gerekir. Tüm çalışma sektörlerinde bu konuda bilgilendirme sağlanmalı.” (Y22)

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları ışığında ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1 Sonuç

1. Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla mobbinge uğradıkları ortaya çıkmıştır.

2. Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile yaş değişkeni açısından kendini gösterme ve iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutunda 28-32 yaş aralığı ve 33-37 yaş aralığındaki öğretmenlerin 53-57, 43-47 ve 48-52 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Yine 38-42 yaş aralığındaki öğretmenlerin 53-57 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalığı sonucuna ulaşılmıştır. İtibara saldırı alt boyutunda 33-37 yaş aralığı ve 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda 28-32 yaş aralığındaki öğretmenlerin 53-57 ve 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre; 33-37 yaş aralığındaki öğretmenlerin 43-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradıkları ortaya çıkmıştır.

3. Sınıf öğretmenlerinin mezuniyet durumunun mobbinge uğrama düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4. Sınıf öğretmenleri kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda 1-5 yıl arası kıdem süresine sahip öğretmenler 21-25, 26-30 ve 31-35 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre; 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 16-20, 21-25, 26-30 ve 31-35 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre; 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 21-25 ve 26-30 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenleri sosyal ilişkiler alt boyutunda 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 21-25, 26-30 ve 36-40 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradıkları ortaya çıkmıştır. İtibara saldırı alt boyutunda 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler 26-30 yıl kıdem süresine sahip öğretmenlere göre daha

fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21-25 ve 26-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır.

5. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki görev süresine göre kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda okuldaki görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin 11-15 ve 16-20 yıl arası görev süresine sahip öğretmenlere göre; görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin 11-15 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. İtibara saldırı alt boyutunda ise okuldaki görev süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır.

Nitel araştırma sonuçlarına göre ise;

1. İdarecilerin büyük bölümü okullarda mobbing yaşandığına tanık olmuştur (n=17). Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu mobbinge uğramadığını ifade etmiştir (n=16). İdarecilerin mobbing olgusu hakkında belirli bir düzeyde bilgi sahibi olduğu belirlenmiştir.

2. İdareciler mobbing tanımlamalarına ilişkin daha çok yapılan psikolojik baskı (n=7), soğutmak (n=5) gibi kavramlarla nitelendirmiştir.

3. Mobbingin nedenleri incelendiğinde mağdurun kendisini ifade edemediğinde (n=1), yapılan psikolojik saldırılara tepkisiz kalındığında (n=1) ve herhangi bir sendika mensubu olmayan (n=1) öğretmenlerin mobbinge uğradıklarını ifade etmiştir

4. İdarecilere göre mobbing uygulayan kişinin farklı siyasi görüşe sahip olması n=(8) mobbinge başvurusunun en önemli bir nedenidir. Egosunu tatmin etmek (n=5), kendi yetersizliği (n=2), ön yargılı düşünceler (n=2), keyfi davranışları (n=2) ve kıskançlık hissine kapılması (n=2) mobbing uygulamasının nedenleri olarak ifade edilmiştir.

5. İdareciler çalışma ortamındaki personel arasındaki rekabet (n=2), iş yoğunluğu (n=1) ve sivil toplum örgütü sendikaların arasındaki kutuplaşmanın (n=1) etkisiyle mobbingin ortaya çıktığını düşünmektedir.

6. İdareciler mobbing uygulayan kişilerin çıkar beklentisine sahip (n=6), bencil (n=6), dedikoducu (n=5), psikolojik sorunlara sahip (n=4), hırslı (n=3), empati

kuramayan (n=3), yeniliğe kapalı (n=2), nezaketsiz (n=2) ve düşmanlık hissi (n=2) güden kişiler olarak nitelendirmiştir. Mobbing mağdurlarının çevresinde iyi bir insan (n=1) olarak tanındığı ve görevini iyi bir şekilde yerine getirdikleri (n=1) ifade edilmiştir.

7. Okul yöneticileri itibara yönelik saldırıları ayrımcılık (n=10), aşağılama (n=5), dışlama (n=5), kırıncı olma (n=3) gibi davranışlarla ifade etmiştir. İletişime yönelik görmezden gelme (n=4), soğuk davranma (n=3), tartışma (n=3) ve tavır alma (n=3); sosyal ilişkilere yönelik dedikodu yapma (n=5), sürekli eleştirme (n=4), gruplaşma (n=3) gibi davranışları ifade etmiştir. Mağdurun iş kalitesine yönelik ise yönetici rolünü baskı aracı olarak kullanma (n=9), hatasını arama (n=5) gibi saldırılarda bulunduğu ifade edilmiştir.

8. Okul yöneticilerine göre mobbingin çalışanın motivasyonunu (n=6), performansını düşürdüğü (n=6), stres (n=5), moral bozukluğuna (n=5) neden olduğu ve okuldan tayin istemesi (n=5) gibi etkilerini ifade etmiştir. Öğretmenlerin mobbingin etkisiyle öğrencilere yansıtma (n=4) davranışları sergilediği öğretmen ve öğrenci ilişkilerini de etkilediği ifade edilmiştir. Mobbingin kurumda soğuk bir iklim (n=1) oluşturduğu ve kuruma karşı güvensizlik hissi (n=1) oluşturduğu ifade edilmiştir.

9. Katılımcıların görüşlerine göre mobbingle mücadele etmek için bireysel olarak; görev tanımına uygun hareket ederek (n=4), kişiyi yok sayarak (n=1), aynı karşılığı verme (n=1) ve zamana bırakma (n=1) gibi stratejiler ifade edilmiştir. Okul yöneticilerinin mobbing konusunda olaya müdahale etmesi gerektiğini (n=4), adaletli davranması gerektiği (n=4), mobbinge taviz vermemesi (n=2) ve öğretmenlerle güçlü bir iletişime sahip olması (n=2) gerektiğini ifade edilmiştir. Sendikalar tarafından mobbing konusunda farkındalık eğitimi verilmesi (n=3), yönetici farkındalığı (n=1), yönetici seçimi (n=1) ve üyelerine destek vermesi (n=1) gibi öneriler ifade edilmiştir. Hukuksal olarak; mobbinge karşı hukuksal yolları arama (n=4) ve basına yansıtma (n=1) gibi mücadele yöntemleri ifade edilmiştir.

5.2 Tartışma

Çalışmanın örnekleme için sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerine göre cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Literatürde bulguyu destekleyen araştırmalar mevcuttur; Serin, (2018), Nanto (2015),

Bölükbaşı (2015), Koçak (2015), Zorgül (2014), Eken (2014), Çam (2013), Erdoğan (2012), Ekinci (2012), Ertürk (2011) ve Cemaloğlu ve Ertürk (2007) erkeklerin daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmişlerdir. Sosyal kültürel değerlerin bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Kurumlarda kadınlara karşı yöneticilerin ve diğer çalışanların kadınlara karşı davranışlarında daha fazla hassasiyet gösterdiği söylenebilir. Literatürde farklı bulgular ortaya koyan çalışmalarda yer almaktadır. Gezer (2015), Özçelik (2015), Akın ve Aşır (2014) ve Yumuşak'ın (2013) yaptıkları araştırmalarda kadın öğretmenlerin daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Örneklem farklılıklarının sonuçları etkilediği söylenebilir. Bayraktar (2016), Öntürk (2015) ve Çivilidağ (2011) ise herhangi bir ilişki tespit etmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durumları arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu bulgunun benzerlik gösterdiği çalışmalar şu şekilde sıralanabilir: Serin (2018), Atar (2017), Cansever (2017), Özkan (2016), Karakoç (2016), Aşık (2016), Tektaş (2015), Avcı (2015), Canbaz (2014), Erdoğan (2012) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durumun mobbinge ilişkisi saptanmamıştır. Öğretmenlerin medeni durumlarının okul ortamındaki ilişkilerini çok fazla etkilemediği düşünülmektedir. Bayraktar (2016), Özçelik (2015) ve Hacıcaferoğlu (2013) ise bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Çelik (2015), Yıldırım (2015) ise evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Yumuşak (2013) ise dul öğretmenlerde mobbing yaşama düzeyinin evli ve bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerine göre yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Leymann (1996) 31-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki kişilerin daha fazla mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Atar (2016) yaptığı araştırmada sosyal ilişkiler alt boyutunda 45-54, 35-44 yaş aralığındaki öğretmenlerin 24-34 yaş grubuna göre daha az mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Çam'ın (2013) yaptığı araştırmada 25-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin en fazla mobbinge uğrayan grup olduğunu tespit etmiştir. Özdemir (2015) ise öğretmenlerin mobbing algılarının 22-30 yaş aralığında yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Özçelik (2015) ise 31-40 yaş arası öğretmenlerin daha yoğun olarak mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Yılmaz (2017), Avcı

(2015), Zorgül (2014), Eken (2014) ve Mutlu (2013) ise mobbing ile yaş arasında bir ilişki tespit etmemiştir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile mezuniyet durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Atar (2017), Yılmaz (2017), Bayraktar (2016), Özkan (2016), Çelik (2015), Çelik (2014), Canbaz (2014) yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Öğretmenlerin mobbinge uğramasının eğitim seviyesine bağlı olarak bilgi ve beceriler ile ilgili olmadığı düşünülmektedir. Farklı örneklerde farklı bulgular veren araştırmalar da düzenlenmiştir; Zorgül (2014) yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Benzer bir şekilde, Nanto (2015) lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans ve ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığı sonucuna ulaşmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin kıdem süresi açısından kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında mesleki kıdemi düşük öğretmenlerin fazla olan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bölükbaşı (2015), Nanto'nun (2015) yaptığı araştırmada benzer bulgulara rastlamıştır. Nanto'nun (2015) çalışmasının bulgularına göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Özçelik (2015) ise 11-20 arası tecrübeye sahip öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığını bulgusuna ulaşmıştır. Canbaz (2014) 16-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenleri daha fazla mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Bu farklılıkların okul kültürüne ve iklimine göre farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Yılmaz (2017), 10-19 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 9 yıl ve daha az ile 20 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradıklarını tespit etmiştir. Karakoç (2016) ve Akpunar (2016) ise kıdem ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki hizmet yılı açısından kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı ve yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında okuldaki hizmet yılı daha az olan öğretmenlerin daha uzun süredir görev yapan öğretmenlere göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Yılmaz (2017) yaptığı araştırmada da benzer bulgulara rastlanmıştır. Serin (2018) 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla mobbinge uğradığı sonucunu

bulmuştur. Bölükbaşı (2015) yaptığı araştırmada 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 6 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Koçak (2015) ise 1 yıl ve daha az süre görev yapan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Uzun süre aynı kurumda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda herkesi daha yakından tanıdığı ve sosyal ilişkileri daha iyi olduğu için daha az mobbinge uğradıkları söylenebilir. Bu bulgulardan farklı olarak Yıldırım (2015) ise 11-20 yıl aynı kurumda çalışan öğretmenlerin daha fazla mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Eken (2014) ise okulda 9-12 yıl arası görev yapan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir.

Nitel veriler analiz edildiğinde, okul yöneticilerinin mobbing hakkında genel olarak bilgi sahibi olduğu söylenebilir. Yapmış oldukları tanımlamalarda literatürle paralellik göstermektedir. Mağdurun kurum içinde kendisini ifade edememesi, psikolojik saldırılara tepkisiz kalması ve herhangi sendikal bağlılığının bulunmaması mobbingi tetikleyen bir unsur olarak görülmektedir. Bu araştırmada Mobbing uygulayan kişi farklı siyasi görüşlere karşı hoşgörülü olmaması, yetersizlik duygusu, ego tatmini amacıyla mobbing uyguladığı ortaya çıkmıştır. Leymann (1996) mobbing uygulayan kişilerin kendi eksikliklerini telafi edebilmek için mobbinge başvurduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırmada mobbingin kişi üzerinde psikolojik sorunlar, motivasyon ve performans düşüklüğü, başarısızlık, öfke, stres, değersizlik hissi, içine kapanma durumu, kaygı gibi olumsuz duygulara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgunun benzerlik gösterdiği çalışmalardan bazıları şunlardır: Fahie ve Devine (2014) çalışmasında mobbingin strese neden olduğunu, dışlanma duygusu yaşadığı, intihar düşüncesi ve kendini sorgulama gibi olumsuz etkilerini tespit etmiştir. Özdemir (2015) yaptığı çalışmada mobbingin bireyin yaşam kalitesi ile ilgili ev ortamı ve sosyal yaşantısına zarar verdiğini ifade etmiştir. Aygün (2012) yaptığı çalışmada benzer bulgular ulaşmıştır; mobbingin kişi üzerinde psikolojik, fiziksel ve sosyal ilişkilere zarar verdiğini performans ve verim düşüklüğüne neden olduğunu ifade etmiştir. Mobbingin öğretmenler üzerindeki en önemli etkilerinden birisi de okuldan ayrılma isteğidir. Erdirençelebi ve Filizöz (2016) mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini incelemiş ve mobbing ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir.

5.3 Öneriler

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre öneriler 2 kategori altında toplanmıştır.

5.3.1 Uygulayıcılara Öneriler

1. Yaş olarak daha küçük olan ve meslekteki kıdemi az olan öğretmenlerin daha fazla mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri her öğretmenin görüşüne değer vermelidir, karar katılım sürecinde tüm öğretmenler yer almalıdır.

2. Okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin hizmet süresi fazla olan öğretmenlere göre daha çok mobbinge uğradıkları ortaya çıkmıştır. Bu nedenle okul yöneticileri tarafından okula yeni gelen öğretmenlerin bu tarz sorunlarla karşılaşmaması için gerekli bir oryantasyon programı uygulanabilir.

3. Bir sendikaya üye olanların kendilerini mobbinge karşı daha net savundukları çalışmanın bulguları arasındadır. Sendikalar mobbing konusunda hukuksal destek sağlamalı, mobbinge ilgili araştırmalar yapıp sonuçlarını paylaşmalıdırlar.

5.3.2 Araştırmacılara Öneriler

1. Mobbing hakkında farklı ölçekler geliştirilerek nitel ve nicel olarak mobbingin farklı değişkenlerle (memleketinde görev yapma, kadrolu-sözleşmeli-ücretli öğretmen olma gibi) ilişkisi hakkında çalışmalar yapılabilir.

2. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge uğramasının nedenleri araştırılabilir.

3. Mobbing konusunda daha geniş kitleye hitap eden kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

6. KAYNAKÇA

- Acar, E. (2013). *Duygusal taciz ve ilkokul-ortaokul öğretmenlerinin motivasyonlarına etkisi üzerine bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., Şelale, U., ve Umut, O. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56).
- Akın, G., ve Karabacak, A., S. (2014). İlköğretim okullarındaki yıldırımaya (mobbing) top-lumsal cinsiyet bağlamında bir bakış. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 584-602.
- Akpınar, E., N. (2017). *Halkla ilişkiler çalışanlarının mobbing ile mücadelesinde sendikaların rolü ve önemi: Elazığ, Malatya ve Şanlıurfa örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim okulları branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, M. A. ve Tunç, H. (2010). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1 (1), 146-159.
- Aracı, F., ve Okçu, V . (2017). İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşamaya ilişkin algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (10), 525-544.
- Aşık, A. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Küçükçekmece İlçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atar, B. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Düzce ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, O., ve Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5).
- Aytaç, S., Bilgel, N., ve Yıldız, S. (2011). *İşyerinde şiddet.*, (Ed: S. Aytaç, N. Bayram). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (Mobbing)'e ilişkin algıları (Güngören-İstanbul örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canbaz, Ö. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Fatih ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cayvarlı, P., E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırma ilişkisi algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Ahmet Yesevi Üniversitesi BİLGİ*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, Necati (2013). *Örgütlerde psikolojik taciz, (mobbing) nedenleri ve başa çıkma teknikleri*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara, s. 177.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). Bilgilendirme rehberi. *Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çalışma Genel Müdürlüğü*.
- Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, E., D. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal zekâlarına göre mobbing'i algılama düzeyleri "İstanbul ili anadolu yakasında bir tarama"*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, B. (2014). *İlkokul ortamında öğretmenler tarafından algılanan duygusal bezdirme üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Çivilidağ ve Sargın (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport N, Schwartz R, Elliott G (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. (Çev.Osman Cem Öner toy). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Demirci, O. (2014). *Okul yöneticilerinin mobbinge uğrama düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Deniz, D.(2012). *Mobbing, işyerinde yıldırma*: İstanbul: Fam Yayınları.
- De Vos, J., ve Kirsten, G. J. C. (2015). The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biopsychosocial health effects. *South African Journal of Education*, 35(3).
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*.Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ercengiz, M. (2013). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) algılayışları ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Erdirençelebi, M., ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Eken, M. (2014). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fahie, D. (2014). Blackboard bullies: Workplace bullying in primary schools. *Irish Educational Studies*, 33(4), 435-450.

- Fahie, D., ve Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252.
- Gezer, H., S. (2015). *Öğretmenlere göre mobbing olarak algılanan yönetici davranışları ve bunlarla başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gökçe, T., A. (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma eğitim örneği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Goriup, J., Šoba, V. A., ve Purgaj, T. (2012). Some sociological, legislative and pedagogical aspects of the prevalence of mobbing among teachers in primary school (Case Study). *Acta Technologica Dubnicae*, 2(1), 1-16.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güngör, M. (2007). *Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: türkiye'de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürhan, N. (2015). Yıldırma (Mobbing). *Akademik Bülten*, 13 (1-2), 1-4.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). *Futbol klasman hakemlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ.
- Hockley, C. (2004). Mobbing: Children the unlikely victims. *Workplace Mobbing Conference*. Brisbane Australia.
- Hürriyet, (2016). Mobbing en çok özel sektörünü vuruyor. <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/mobbing-en-cok-ozel-sektoru-vuruyor-40633353> (Erişim Tarihi: 03.09.2018).

- İzmir, G. Fazlıoğlu, A., (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Karaman, A. (2015). *Mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişki: afyonkarahisar merkez ilköğretim kurumları örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26). Ankara: Nobel Akademi.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karcıoğlu, F., ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-25.
- Karlıoğlu, G.,(2011). *İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kış, A. (2016). Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma (mobbing) ilişkin medeni durumun etkisi: Bir meta-analiz. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2): 463-478.
- Koçak, B. (2018). *Öğretmenlerin yıldırma(mobbing) ile ilgili görüşleri ve baş etme yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Koçak, N. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) algıları - İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi kız keslek kiselerinde bir tarama*. . Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde mobbing ve kültürel değerlerin mobbing ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Öntürk, Y. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman İl Özel İdaresin'de bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özçelik, S. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) alguları "İstanbul ili anadolu yakasında bulunan resmi ilkokullarda bir tarama"*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3), 1-24.
- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından*

- incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özler, D. E. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve örgütsel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pakdemir, Z. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Peyton, P. R. (2004). *Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working environment*. New York: Taylor ve Francis Press.
- Pšunder, M. (2015). Mobbing in schools: Teachers' experiences, reactions and perspectives. *Education ve Science*, 40(180).
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208.
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Serin, S. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sürgevil, O., Fettahloğlu, Ö. O., Gücenmez, S. ve Budak, G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 36-58.
- Sürmeli, C., N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) eylemlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik savaş: Gri propaganda*. İstanbul: Timaş Yayınları.

- Tektaş, C. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (Mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi Anadolu Liselerinde bir tarama*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss.8-135.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2013). Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 21-33*.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları 3. Baskı.
- Tutar H. (2015). *Mobbing*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu. "Mobbing", Güncel Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi 04.08.2018).
- Var, M. (2016). *Mobbing davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki: Kamu kurumu örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet-mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaman, E. T. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine ilişkin algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), 547*.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin okul müdürleri tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları (Kırıkkale ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, N. (2014). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları (Batman ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yücel, E. (2011). *İlköğretim okullarında öğretmen veli ilişkilerinde veliye yönelik mobbing eylemleri (Antalya ili ilköğretim okulları örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yüçetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 35(4).
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D., ve Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 15(1), 1-28.
- Zorgül, G., G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

EK-1 Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/06/2018-10840



T.C.
UŞAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29425508-605.01-E.10490023
Konu : Araştırma İzni.
(Serkan AKGÜN)

29.05.2018

UŞAK ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı. (2012/13 sayılı Genelge)
b) 10/05/2018 tarih ve E.2777 sayılı yazınız.

İlgi (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı okullarda araştırma yapmak istenmektedir. 2017-2018 eğitim öğretim yılında ilimiz merkezinde yapılacak anket ve araştırma uygulaması ile ilgili mühürlü anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi (a) genelge gereğince değerlendirmesi yapılarak, "Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri ve Sonuçları Hakkında Okul İdarecilerinin Görüşleri" konulu araştırma çalışması; okullarda eğitim öğretim hizmetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı, okul idaresinin uygun gördüğü zaman aralıklarında uygulanması ve araştırma sonucunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Bülent ŞAHİN
Millî Eğitim Müdürü

Adı Soyadı	Ünvanı	Araştırma Konusu	Müracaat Tarih ve Sayısı
Serkan AKGÜN	Öğrenci	Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Uğrama Düzeyleri ve Sonuçları Hakkında Okul İdarecilerinin Görüşleri	14/05/2018 9459992

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır
30.05.2018

Ekler :
Araştırma İzni (21 sayfa)

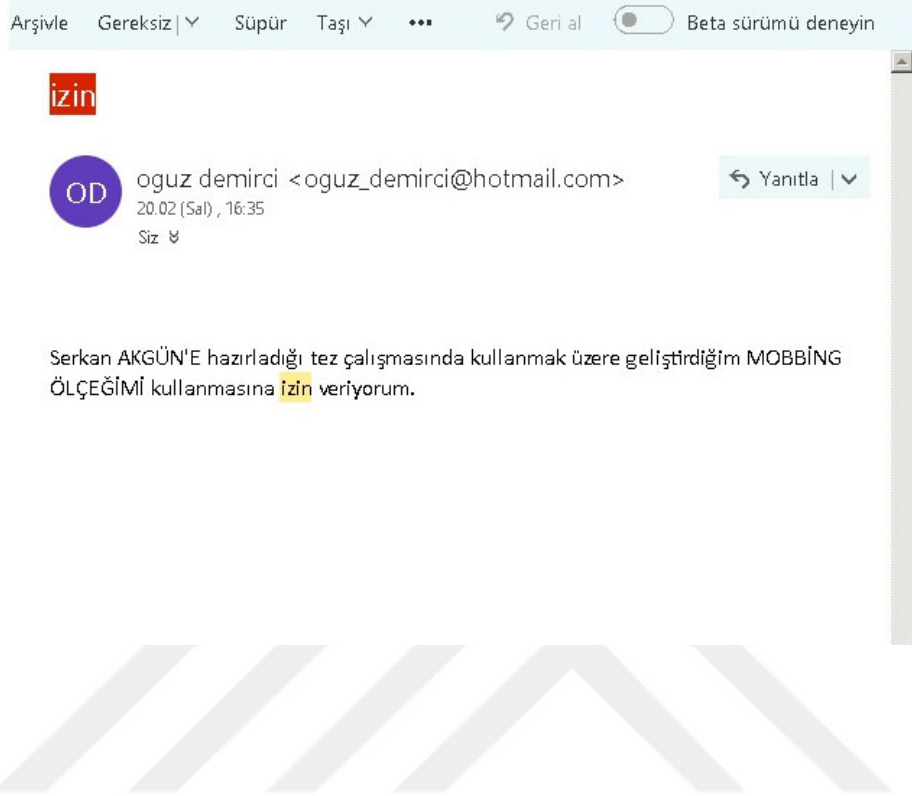
Bilal ZÜBEYİR
Millî Eğitim Müdürlüğü
Memuru

Adres: Kurtuluş Mh. Enstitü Sk. No:12 Merkez/UŞAK
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: ab64@meb.gov.tr

Bilgi için: Projeler Birimi - Bilal ZÜBEYİR / Dahili:145
Tel: 0 (276) 223 39 90
Faks: 0 (276) 223 39 89

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c6e2-dd05-3286-b86f-3b81 kodu ile teyit edilebilir.

EK- 2 Ölçek İzni



EK-3 Mobbing Ölçeği

2. BÖLÜM

Yapılan Eylemler	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Kendini Gösterme ve İletişim					
1 Sizinle yüksek sesle konuşulması,					
2 Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,					
3 Kendinizi mesleki açıdan ifade etmemizin sınırlandırılması,					
4 İşinizle ilgili sürekli yapıcı eleştiriler yapılmaması,					
5 Size verilen işler için gerçekçi bir hedef ve bitirme süresi verilmemesi,					
6 Telefonla rahatsız edilme durumunuz,					
7 Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,					
8 Yalancı olduğunuzun ima edilmesi					
9 Yapığnuz işi takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,					
10 Özel yaşamınızın sürekli konu edilerek eleştirilmesi,					
11 İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,					

3. BÖLÜM

Yapılan Eylemler	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Sosyal İlişkiler					
12 İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,					
13 Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,					
14 Sizinle konuşanun meslektaşlarınızın yasaklanması,					
15 Size yokmuşsunuz gibi davranılması,					
16 Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması,					
17 Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,					
18 Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz,					

MOBBİNG-ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım

Bu anket sınıf öğretmenlerinin mobbinge uğrama düzeylerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankette kimlik bilgileri istenmemektedir. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmamızın amacına büyük katkı sağlayacaktır. İlgili ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Serkan AKGÜN
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

Erkek Kadın

2. Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr Diğer

3. Doğum tarihiniz? (Sadece Yılı)

4. Eğitim Durumunuz?

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer

5. Öğretmenlikte kaçınıcı yılınızı çalışıyorsunuz?

6. Bu okulda kaç yıldır görev yapıyorsunuz?

4. BÖLÜM

Yapılan Eylemler	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
19 İtibara Saldırı Kararlarımızın sürekli eleştirilmesi,					
20 Hakkınızda asılsız ithbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,					
21 Psikiyatrik tedaviye ihtiyacımız varmış gibi davranılması,					
22 Herhangi bir özrüüzle alay edilmesi,					
23 Arkamızdan alaylı bir şekilde bakılması,					
24 Politik yada dini inançlarımızla alay edilmesi,					
25 Etik kimliğimizle alay edilmesi,					
26 El, kol hareketlerimizin, sesimizin, yürüyüşümüzün, taklit edilerek alaya alınması,					
27 Öz saygımızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,					
28 Çabalarımızın ve başarılarımızın haksız bir şekilde değerdendirilmesi,					
29 Arkamızdan kötü sözler söyleyip konuşulması,					
30 Yapduğumuz çalışmaların, değerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,					
31 Küçük düşürücü davranış veya hakarete uğrama durumunuz,					
32 Omurunuza leke sürülmeyle çalışılması,					
33 Onur kırıcı yakışurma veya sıfatlarla çağırılması,					
34 Davranışlarımızın tutarsız olması,					
35 Meslektaşlarımızla aynı kriterlerle değerdendirilme durumunuz,					

5. BÖLÜM

Yapılan Eylemler	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
36 Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Size yeteneklerinizden daha alt seviyelerde görevler verilmesi,					
37 Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,					
38 Başkalarının yaptığı hatalardan sorumlu tutulma durumunuz,					
39 Sizden anlamsız görevler yapmanız istenmesi,					
40 Size daha basit görevler verilmesi,					
41 Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,					
42 Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,					
43 Büromuza yada özel eşyanıza zarar verilmesi,					
44 Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef kişi haline getirilme durumunuz,					
45 Geçersiz sebeplerle uyarı alma durumunuz,					
46 Haksız sebeplerle işten uzaklaştırılma durumunuz,					
47 Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,					
48 Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,					
49 Mesleki eğitim alma imkânlarından yoksun bırakılmanız,					
50 Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,					
51 Disiplin yörüngelerinin aleyhinize kötüye kullanılması,					

6. BÖLÜM

Yapılan Eylemler	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
52 Sağlık Durumu					
53 Fiziksel şiddetle tehdit edilme durumunuz,					
54 Ders almak için (lokata veya irne) şiddet hareketlerine maruz kalma durumunuz,					
55 Daha ağır fiziksel saldırılara maruz kalma durumunuz,					
56 Cinsel tacize maruz kalınması,					

EK- 4 Görüşme Soruları**GÖRÜŞME SORULARI**

1. Mobbing sözcüğü sizin için ne ifade ediyor?
2. Siz eğitim kurumlarında böyle bir olay yaşandığına tanık oldunuz mu?
3. Mobbingin nedenleri sizce nelerdir?
4. Mobbing uygulayan kişiler genel olarak hangi davranışlarda bulunur?
5. Çalışma hayatınız boyunca siz mobbinge maruz kaldınız mı?
6. Sizce Mobbing eylemlerinin öğretmenler üzerinde ne gibi etkileri vardır ve öğretmenlerin iş kalitelerine nasıl yansımaktadır?
7. Sizce Mobbingle mücadele konusunda eğitim kurumu yöneticilerine ve sendikalara ne gibi görevler düşmektedir?
8. Siz bu sorumluluklarının yerine getirildiğini düşünüyor musunuz?
9. Mobbing uygulayan kişiler hakkında gözlemleriniz nelerdir?
10. Bu kişilerin davranış, duygu ve yaşantıları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?