

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG)
ALGILAYIŞLARI İLE BOYUN EĞİCİ DAVRANIŞLAR
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mustafa ERCENGİZ

**Yüksek Lisans Tezi
Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet KÖK
2013
(Her Hakkı Saklıdır)**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
YILDIRMA (MOBBİNG) ALGILAYIŞLARI İLE BOYUN EĞİCİ
DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(Investigation of the Relationship between the Mobbing Comprehension of the
Teachers Working in Prmiary Schools and Submissive Behaviours)

YÜKSEKLİSANS TEZİ

Mustafa ERCENGİZ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet KÖK

**ERZURUM,
NİSAN, 2013**

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Yrd. Doç. Dr. Mehmet KÖK danışmanlığında, Mustafa ERGENÇİZ tarafından hazırlanan "Bayan Geli... davranışlar ve mobbing arasındaki ilişki..." başlıklı çalışma 20. / 06. / 2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Mehmet KÖK

İmza:

Jüri Üyesi Doç. Dr. Basem Gensdoğan

İmza:

Jüri Üyesi Yrd. Doç. Dr. Muhammed Ciftçi

İmza:

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / ...

04 - 07 - 2013

Prof. Dr. H. Ahmet KIRKCI

Enstitü Müdürü

50

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans Tezi olarak sunduğum İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin yıldırma (Mobbing) Algılayışları İle Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki ilişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐ Tezim sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

☐ Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda

Uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../...../.....

Mustafa ERCENGİZ

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG) ALGILAYIŞLARI İLE BOYUN EĞİCİ DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

2013, 174 sayfa

Bu araştırma, ilkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing)'i algılayışları ile boyun eğici davranış arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma doğrultusunda ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) algılayışları ile boyuneğici davranışlar arasındaki ilişkiyi cinsiyet, kıdem, yaş, okulda görev yapan öğretmen sayısı, medeni durum, eğitim durumu ve müdürün cinsiyetine göre farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaca uygun olarak korelasyon ve tarama modeline başvurulmuştur. Araştırmanın evrenini Ağrı ili Patnos ilçesinde 2012–2013 eğitim öğretim yılında ilkokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, Ağrı ili Patnos ilçesindeki 15 ilkokulundan kolay örnekleme yoluyla seçilen 379 öğretmenden oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Ocak (2005) tarafından geliştirilen Duygusal Taciz Ölçeği, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe 'ye çevrilerek kullanılan olumsuz davranışlar ölçeğinden (NAQNegative Acts Questionnaire) yararlanılmıştır. Gilbert tarafından geliştirilen Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ve öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon, ANOVA ve t testi istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğunluğunun mobbing yaşadığı, Mobbing ile boyuneğici davranışlar arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişki olduğu, mobbingi algılayışları cinsiyet, kıdem, medeni durum, müdürün cinsiyeti ve okulda görev yapan öğretmen sayısına göre farklılık olduğu, boyun eğici davranış göstermeleri cinsiyet, kıdem, medeni durum, müdürün cinsiyeti ve okulda görev yapan öğretmen sayısına göre farklılık olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: mobbing, boyun eğici davranış ölçeği, ilkokul, duygusal taciz ölçeği, boyun eğici davranış.

ABSTRACT

MASTER THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOBBING COMPREHENSION OF THE TEACHERS WORKING IN PRMIARY SCHOOLS AND SUBMISSIVE BEHAVIOURS

2013, 174 pages

This study was conducted to investigate the relationship between the mobbing comprehension of the teachers working in primary schools and submissive behaviors. This study was conducted to determine if there is a difference between the mobbing comprehension of the teachers working in primary schools and submissive behaviors according to variables such as gender, seniority, age, the number of teachers working in the school, marital status, educational background and the gender of the principal. Within this purpose, correlation and descriptive survey model was used in the study. The population of the study was formed with the teachers working in Patnos district of Ağrı province in 2012-2013 academic years. The sample of the study was formed with 379 teachers selected easy sampling from 20 official primary schools in Patnos district of Ağrı province.

Negative Acts Questionnaire developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007), Emotional Harassment Scale developed by Ocak (2005), Submissive Behaviour Scale developed by Gilbert and personal information form developed by the researcher to determine the demographic information of the teachers were used in the study as data gathering tools. The obtained data was analyzed with statistical methods such as correlation, regression, t test and ANOVA. As a result of the study, it was found that most of the teachers experience mobbing, there is a positive and a low level relationship between mobbing and submissive behaviors, the mobbing comprehension of the teachers differs meaningfully according to variables such as gender, seniority, marital status, the gender of the principal and the number of the teachers working in the school, that they have submissive behaviors differs according to the variables such as gender, seniority, marital status, the gender of the principal and the number of the teachers working in the school.

Key words: Mobbing, submissive behavior scale, primary school, emotional harassment, submissive behavior.

ÖN SÖZ

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma (Mobbing) algılayışları ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu tez çalışmam sırasında beni destekleyen ve teşvik eden danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr Mehmet KÖK'E, yapıcı eleştiri ve önerilerde bulunan çalışmamda her zaman motive eden Sayın Bölüm başkanım Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN'A ve değerli hocalarım Sayın Yrd. Doç. Dr Arzu GÜLBAHÇE ve Sayın Doç. Dr. Birol ALVER'E, engin bilgilerini ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Serhat OCAK'A, anketlerle ilgili istatistikî işlemlerin yapılmasında yardımlarını esirgemeyen Sayın Arş. Görevlisi Fatih BOZBAYINDIR'A ve Sayın İsmail SECER'E, değerli arkadaşım sayın Mustafa SAVCI'YA değerli arkadaşlarıma, yardımlarını esirgemeyen tüm öğretmen arkadaşlarıma ve değerli abim Vefa ERCENGİZ'E sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sevgili Anneme.....

Erzurum - 2013

Mustafa ERCENGİZ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	8
1.2. Çalışmanın Amacı	8
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Varsayımlar	9
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar	10
1.6.1. Mobbing	10
1.6.2. Boyun Eğici Davranışlar	10

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Araştırmayla İlgili Kuramsal Çerçeve	11
2.1.1. Mobbingin Tanımı	11
2.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi.....	15
2.1.3. Mobbing Davranışları.....	16
2.1.4. Mobbing Tipleri.....	18
2.1.4.1. Hiyerarşik (Dikey) mobbing.....	19
2.1.4.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru dikey mobbing.....	20
2.1.4.1.1.1. Dikey Mobbingin nedenleri.....	21
2.1.4.1.1.1.1. Sosyal imajın tehdit edilmesi.....	21

2.1.4.1.1.1.2. Yaş Farkı.....	21
2.1.4.1.1.1.3. Kayırma	21
2.1.4.1.1.1.4. Politik nedenler	22
2.1.4.1.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru dikey mobbing.....	22
2.1.4.2. Fonksiyonel (Yatay) mobbing	23
2.1.4.2.1. Yatay mobbingin nedenleri.....	24
2.1.4.2.1.1. Rekabet	24
2.1.4.2.1.2. Farklı bir bölgeden veya kentten gelmiş olma.....	24
2.1.4.2.1.3. Irkçılık.....	24
2.1.5. Mobbing Dereceleri.....	25
2.1.5.1. Birinci derece mobbing.....	25
2.1.5.2. İkinci derece mobbing	25
2.1.5.3. Üçüncü derece mobbing	25
2.1.6. Mobbing sürecinin aşamaları.....	26
2.1.7. Mobbingin Gelişim Süreci.....	32
2.1.8. Mobbing Eylemlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri	35
2.1.8.1. İşyeri kültüründen kaynaklanan nedenler	36
2.1.8.1.1. Bireysellik.....	38
2.1.8.1.2. Yenilikçilik	38
2.1.8.1.3. Verimlilik.....	38
2.1.8.1.4. Rekabet	38
2.1.8.1.5. Sınırsız Özgürlük	38
2.1.8.1.6. Yoğun stresli iş yeri.....	39
2.1.8.1.7. Monotonluk	39
2.1.8.1.8. Yöneticilerin inanmaması ve inkârı.....	39
2.1.8.1.9. Ahlakdışı uygulamalar.....	39
2.1.8.1.10. Yatay organizasyonlar	39
2.1.8.1.11. Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri.....	40
2.1.8.2. Mağdurun kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler	41
2.1.8.2.1. Yalnız bir kişi	42
2.1.8.2.2. Acayip bir kişi.....	42
2.1.8.2.3. Başarılı bir kişi.....	42

2.1.8.2.4. Yeni gelen kişi	42
2.1.8.2.5. Yaş	42
2.1.8.2.6. Cinsiyet	43
2.1.8.2.7. İş Sektörü	43
2.1.8.2.8. Meslek Türü	43
2.1.8.3. Uygulayanın kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler	44
2.1.8.3.1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak	44
2.1.8.3.2. Düşmanlıktan hoşlanmak	45
2.1.8.3.3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışında olmak	45
2.1.8.3.4. Önyargıları pekiştirmek	45
2.1.8.4. Toplumsal değer yargıları ve normlardan kaynaklanan nedenler	46
2.1.9. Mobbing'in Etkileri	47
2.1.9.1. Mobbingin birey üzerindeki etkileri	47
2.1.10. Eğitim Ortamında Mobbing Eylemleri	50
2.1.11. Boyun Eğici Davranışların Tanımı	52
2.1.12. Boyun Eğici Davranışların Nedenleri	54
2.1.13. Bireyi Boyun Eğici Davranışlara İten Yaygın Anne Baba Tutumları	55
2.1.13.1. Baskıcı ve otoriter aile tutumu	56
2.1.13.1.1. Baskıcı ve otoriter aile tutumunun çocuklar üzerindeki etkileri	56
2.1.13.2. Kararsız aile tutumu	58
2.1.13.2.1. Kararsız aile tutumunun çocuğa etkileri	59
2.1.13.3. Koruyucu aile tutumu	60
2.1.13.3.1. Koruyucu aile tutumunun çocuk üzerine etkileri	60
2.1.13.4. İlgisiz aile tutumu	61
2.1.13.4.1. İlgisiz aile tutumunun çocuk üzerine etkileri	62
2.1.13.5. Gevşek aile tutumu	62
2.1.13.5.1. Gevşek aile tutumunun çocuk üzerindeki etkisi	63
2.1.13.6. Hoşgörülü Aile Tutumu	64
2.2. Çalışmayla İlgili Yapılan Araştırmalar	65
2.2.1. Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar	65
2.2.1.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	65
2.2.1.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar	72

2.2.2. Boyun eğicilikle İlgili Yapılan Araştırmalar	74
2.2.2.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar	74
2.2.2.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar.....	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	82
3.1. Araştırmanın Modeli	82
3.2. Evren ve Örneklem	82
3.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması	85
3.4. Verilerin Analizi.....	86

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM.....	88
4.1. Öğretmenlerin Mobbing Düzeylerine İlişkin Bulgular	88
4.2. Boyun Eğici Davranış ve Mobbing Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	89
4.3. Mobbing İle İlgili Bulgular	90
4.4. Boyun Eğici Davranışlar İle İlgili Bulgular	119

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	126
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	126
5.1.1. Öğretmenlerin Mobbing Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	126
5.1.2. Boyun Eğici Davranış ve Mobbing Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuç ve Tartışma	127
5.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	128
5.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	130
5.1.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Müdürünün Cinsiyeti Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	131
5.1.6. Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	132

5.1.7. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	133
5.1.8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	135
5.1.9. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	135
5.1.10. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma	136
5.1.11. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	137
5.1.12. Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	138
5.1.13. Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	138
5.1.14. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	138
5.1.15. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	139
5.1.16. Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	139
5.2. Öneriler	140
KAYNAKÇA.....	143
ÖZ GEÇMİŞ	159

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar.	12
Tablo 2.2. Mobbing Aşamaları.....	26
Tablo 2.3. Mobbingin Nedenleri	40
Tablo 3.1. Örneklemin Demografik Dağılımı	83
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Mobbing Düzeyleri	88
Tablo 4.2. Boyun Eğici Davranışlar ile Mobbing Arasındaki Korelasyonlar	89
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	90
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Medeni Durumları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Müdürünün Cinsiyetine göre Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Testi Sonuçları	94
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	96
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları	99
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbinge İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	102
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbing İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları	104
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbing İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	106
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları.....	109
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	112

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları.....	116
Tablo 4.14. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu.....	119
Tablo 4.15. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu	120
Tablo 4.16. Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu.....	120
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..	121
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları.....	121
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..	122
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları.....	122
Tablo 4.21. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ..	123
Tablo 4.22. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları.....	123
Tablo 4.23. Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	124
Tablo 4.24. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları	125

KISALTMALAR DİZİNİ

AKT	: Aktaran
ARK	: Arkadaşları
B.E.D.Ö	: Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği
D.T.Ö	: Duygusal Taciz Ölçeği
KBF	: Kişisel Bilgi Formu
SPSS	: Statistical Packages for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
TDK	: Türk Dil Kurumu
S	: Sayfa

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirler ve sürekli işlerini düşünmek durumundadırlar. Bu sebeple çalıştıkları işin özellikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar tüm hayatlarını etkiler.

İş; bireyin çalışma yeteneklerini belirli bir süre boyunca herhangi bir işverene ücret karşılığı kiralamasıdır (Hall, 1998, s.12).

Yetişkinlik evresine girişle başlayıp uzun yıllar devam eden ve emeklilik süreciyle tamamlanan iş hayatı, birey için çok önemlidir; çünkü birey yaşamının uyku dışındaki zamanının yaklaşık %70'ini iş hayatında geçirir (Özsoy, 2002). Bireyin iş'i hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Bireyler çoğunlukla zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçirirler. Dolayısıyla bireyin zamanının büyük bir kısmını geçirdiği iş hayatında karşılaştığı problemler bireyin yaşam alanlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Günümüz dünyasında karmaşıklaşan iş hayatı ve bu iş hayatının beraberinde getirdiği sorunlar çalışanın motivasyonunu, iş verimini ve sosyal hayatını etkilediği düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş hayatında çalışanın karşılaştığı problemler önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla iş, iş hayatı, işte karşılaşılan problemler ve bunların birey üzerindeki yansımaları çoğu araştırmanın konusunu oluşturmuştur (Çobanoğlu, 2005; Leymann, 1996; Tınaz, 2006).

Birey iş hayatına girerek sadece maddi doyum elde etmez, yaptığı işten mutluluk duyarak manevi doyum da sağlar. Bu bağlamda düşündüğümüzde işin birey hayatında çok önemli bir yere sahip olduğunu söylenebılır.

İş hayatı bireyin yaşamında önemli bir yer tutmasının yanında bireyin iş hayatında karşılaştığı problemler neticesiyle psikolojisi olumsuz yönde etkilenebilir (Fernando, 2006, s.58).

İş hayatında bireyin psikolojisini olumsuz yönde etkileyen sorunların başında yıldırma davranışları gelmektedir (Tutar, 2004, s.16).

Farklı türleri ve düzeyleriyle yıldırma davranışları; örgütsel yaşamda huzuru bozan, etkililiği ve verimliliği olumsuz etkileyen davranışlardır. Bu davranışın mobbing kavramı olarak 1960'lı yılların başında Avusturyalı bilim adamı Lorenz tarafından hayvanların sürü dışı veya kendi aralarında bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmasına karşın bilim çevrelerinin pek dikkatini çekmemiştir (Eser, 2009). Daha sonra 1984 yılında Leymann ve Gustafsson yıldırma ile ilgili yaptıkları yayımla bilim çevrelerinin dikkatini çekmiştir. Yapılan bu araştırma eğitim kurumlarında mevcut olan yıldırma davranışlarıyla ilgilidir (Dawenport ve Schvartz, 2003, s.2).

Mobbingin 1980'li yıllarda çalışma psikologu olan Leymann tarafından yapılan tanımı şöyledir: Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından başka bir kişiye yönelik düşmanca ve ahlaki olmayan yöntemlerle düzenli ve devamlı bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür (Eser, 2009). Ülkemizde ise mobbing kavramının Türkçe karşılığında büyük karmaşalar yaşanmaktadır. Mobbing kavramı farklı biçimlerde ifade edilmeye çalışılmaktadır; fakat en sık şekilde yıldırma; iş yerinde psikolojik terör, psikolojik baskı tanımlarıyla kullanıldığı görülmektedir. Türkiye'de araştırmacılar, mobbing olgusunu bir tek sözcükle ifade etmek yerine bu kavramı; "duygusal taciz", "psiko-terör", "psiko-şiddet" ve "çalışanı işyerinde yıldırma için psikolojik saldırı anlamında kullanmaktadırlar (Ergenekon, 2007).

Dick ve Wagner'a (2001, s.255) göre; işten kaynaklanan mobbing gibi etkenler, çalışanlarda yorgunluğa ve fiziksel acılara sebep olmaktadır. Mobbing davranışlarına devamlı maruz kalınması ve bu davranışların uzun bir süre devam etmesi durumunda, depresyon, fiziksel şikâyetler ile ortaya çıkan psikosomatik rahatsızlıklar başta olmak üzere kişiliğin yatkın olduğu her türlü psikolojik rahatsızlığın çıkmasına sebep olabilmektedir (Leymann, 1990, s.119–126). Leymann (1990) tarafından yapılan çalışmada çalışanların bireysel ve/veya grup olarak verimliliklerinin düştüğünü bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu verimlilik düşüşlerinin örgüte yıllık maliyeti \$30.000–\$100.000 arasında değişmektedir. Bu düşüşleri oluşturan başlıca sebepler: Hastalık izinleri, işgücünde dalgalanmalar, işten çıkarma ve işe almaların işletmeye getirdiği tazminat gibi maliyetlerdir (Akt. Tanoğlu, 2006). Eğitim, sağlık, endüstri gibi alanlardaki örgütlerde duygusal olarak yıpranma, yıpranmaya maruz bırakılma çalışanın işten aldığı doyum, psikolojik sağlık ve örgüt içi hava açısından önemlidir. İş yerlerinde

yaşanan mobbing, örgütün sağlığını bozan, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz etkileyen örgütsel bir problemdir (Aktop, 2006, s.14). Bu bağlamda Mobbingin çalışanların psikolojik sağlık durumuna olumsuz etki ettiği ve bu durumun örgütün verimliliğine olumsuz yönde etki ettiği sonucuna varılabilir.

Mobbingin en çok hangi iş alanında görüldüğünü araştıran Hubert ve Veldhoven'a (2001, s.422) göre; daha çok endüstri, eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında mobbinge yol açan saldırgan davranışlar yaşanmaktadır. Yapılan araştırmalar ışığında iş ortamında ve özellikle ülkemizin geleceğini şekillendiren eğitim alanında faaliyet gösteren öğretmenlerin ne yazık ki henüz üzerinde pek durulmayan psikolojik baskıya maruz kaldığı söylenebilir.

Yapılan araştırmalar mobbing olgusunun iş hayatında çok yaygın olduğunu göstermektedir. İsveç'te Leymann (1990) tarafından yapılan araştırmada çalışan nüfusun %3,5'inin mobbing kurbanı olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir şekilde Vartia'nın 1991'de Finlandiya'da, Björkqvist'in 1992'de Norveç'te sırasıyla %16 ve %10 gibi azımsanmayacak sonuçlar elde edilmiştir.

Spratlan (1995) tarafından Amerika'da 806 akademisyen üzerinde yapılan araştırmada akademisyenlerin %23'ünün işyerlerindeki ilk 18 ay boyunca kötü muameleye maruz kaldığı belirtilmiştir.

Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1.5 milyon kişinin mobbing nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü, İsveç'te intiharların %20 sinin mobbing eylemlerinden kaynaklandığı bilinmektedir (Oğuz, 2006). Çalışan nüfusa göre, mobbing eylemlerine uğrayanların oranı, İngiltere'de %16, İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8, İtalya'da %4 olarak bildirilmiştir (Akt. Tınaz, 2006, s.3).

Hurell, Worthington ve Driscoll (1995) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan 2525 kadının %9'u, 2324 erkeğin ise %17'si işyerinde mobbing eylemlerine maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Yeni bir iş İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre mobbinge maruz kalanların %68.86'sı yönetici tarafından mobbinge maruz kaldıklarını bildirmektedirler (Akt.Arpacıoğlu, 2006).

Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da mobbing davranışları dikkat çekmiştir. O'conner'a (2005, s.2-3) göre; öğretmenler; okul müdürleri, öğrenciler, veliler ve meslektaşları tarafından mobbinge maruz bırakılmaktadırlar.

Samancı'ya (2001) göre; özellikle ekonomik çökkünlüklerin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki mobbingin fazlaştığına dikkat çekmektedir. Bundan dolayı çalışanlar, karşılaştıkları psikolojik baskı sonucu istifaya zorlanmaktadır.

Sendikaların tahminlerine göre Almanya'da mobbingden kaynaklanan yıllık işgücü kaybı 12,5 milyon Euro'dur (Fehr, 2007, s.20). Bu açıdan düşünüldüğünde mobbingin çalışan ve işveren açısından verim anlamında büyük zararlar verdiği çıkarımında bulunulabilir.

Türkiye'de yapılan araştırmalar ise mobbing olayının neredeyse bütün iş yerlerinde mevcut olduğu gösterilmiştir. Şöyle ki Turizm örgütlerinde Demirçivi'nin (2008), sağlık örgütlerinde Dilman'nın (2007), eğitim örgütlerinde Cemaloğlu'nun (2007), tekstil örgütlerinde Erbaş'ın (2004) ve özel örgütlerde ise Bahçe'nin (2007) araştırması buna örnek gösterilebilir.

Örgütlerde sanıldığından daha çok olduğu kanıtlanmış olan mobbing davranışının nedenleri çalışma psikolojisiyle uğraşan bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. Davenport (2003, s.37) göre; mobbing davranışının sebepleri iyi bilinirse çözüm üretmek daha kolay olur.

Hoel ve Salin'e (2003, s.210) göre; iş yerlerindeki mobbing eylemlerinin nedenleri ile ilgili yapılan çalışmalar örgütsel nedenler, uygulayıcının kişisel yapısından kaynaklanan nedenler ve mobbinge maruz kalan bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç faktör üzerinde yoğunlaşmıştır.

Çobanoğlu'na (2005) göre; mobbing, iş yerlerinin kültürel yapısı ve yöneticilerin çalışanın haklarını reddetmesi gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Yine aynı bağlamda Vartia'nın (1996, s.203) çalışmasında örgütte yönetsel zayıflıkların mobbing davranışlarına neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmalarda görüşülen kişiler; Adam kayırılmasını, geçici işçi çalıştırılmasını, adaylar arasında yaşanan rekabeti mobbingin örgütlerde ortaya çıkmasının temel sebepleri olarak tanımlamaktadırlar (Shallcross, 2003, s.7).

Davenport N, Schwartz ve Elliot'a (2003, s.47) göre; iş hayatında kötü yönetim, yoğun stresli iş yeri, monotonluk, ahlakdışı uygulamalar, yatay organizasyonlar, küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi nedenler mobbinge neden olmaktadır.

Mobbing davranışını başlatan kişilerin psikolojileri ile ilgili deneysel bir çalışma yapılmamıştır; ancak Leymann'a (1996, s.28) göre; insanların mobbinge yönelmesinde kendi kişilik özelliklerinden kaynaklanan dört temel neden vardır. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, can sıkıntısı içinde zevk arayışında olmak, önyargıları pekiştirmektir (Akt. Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s.38-39).

Davenport, Schwartz ve Elliot'a (2003, s.39) göre; mobbing yapanların kişisel özelliklerine bakıldığında dört temel ayrım görülmektedir. Bunlar; kötü kişilik, kişinin kendi haklarını ilahi hak olarak görmesi, şişirilmiş öz benliğe ve narsist kişiliktir.

Bazı insanların kişilik özellikleri nedeni ile mobbing kurbanı olması arasında bir ilişki olup olmadığı bilimsel olarak ortaya konamamıştır. Görüşme yöntemi ile yapılan mobbing araştırmalarında daha ziyade başarılı, akıllı, işine önem veren, duygusal zekâsı yüksek, boyun eğici ve kabullenici insanların mobbinge daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Ancak tabii ki verilen tepkiler farklılık göstermektedir. karşı gelmek veya hemen vazgeçmek ya da direnç gösterdiği zamandaki sınırlar ve izlenen yollar farklıdır. Davenport N, Schwartz, Elliot'a (2003, s.52) göre; mağdurların kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler de elbette ki farklılık göstermektedir. Tutar'a (2004, s.34) göre; kişilik özellikleri ve duygusal taciz arasındaki ilişki çok boyutlu araştırılabilir.

Davenport, Schwart ve Eliot'a (2003, s.51-53) göre; mobbing mağdurlarının ortak özellikleri, çalıştıkları yere olan sadakatleri ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olmalarıdır. Özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeni ile mobbinge maruz kalma ihtimalinin daha fazla olduğu söylenebilir. Çoğu zaman mağdurların, daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişiler olduğu görülmektedir.

Mobbinge maruz kalan kişilerin, diğer kişilere göre daha düşük benlik saygısı olan, kaygılı, duyarlı ve sessiz oldukları tespit edilmiştir (Olweus, 1993). Yine aynı bağlamda kurbanlar; tipik olarak kaygılı, kendine güven ve özsaygı düzeyi düşük,

tedbiri elden bırakmayan ve mobbinge karşılaştıklarında nadiren karşılık veren kişilerdir. Kurbanlar, aynı zamanda yeterli sosyal becerilere sahip olmadıkları gibi, insanlarla ilişkileri de yetersiz ya da istendik düzeyde olmayan ve genellikle sosyal olarak çevrelerince dışlanmış durumda olan kişilerdir. Bu kişiler dürüst ve oldukça tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içindedirler. Bu özelliklerin de saldırganları, mobbing eylemi için yüreklendireceği açıktır (Yüçetürk, 2003, s.973–984).

Niedl (1996) ise kendini savunamayan veya başkalarına bağımlı bir pozisyonda sıkışıp kalmış kişilerin kurban olma ihtimallerinin daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Einarsen ve diğ. (1997) tarafından yürütülen Norveç kökenli bir araştırma da bu görüşü desteklemekte yıldırıacıyla başa çıkamayan, özgüveni zayıf, çekingen ve çatışma yönetimi gibi becerilere sahip olmayan kişilerin sorunun büyümesine neden olduğu görülmektedir. Bu kişiler genelde suçun kendilerinde olduğunu düşünerek kendilerini sorgular ve başarısızlık sürdükçe kendilerine olan güvenleri azalmaktadır. Mobbingden en az etkilenenler ise dirençli, cesur ve bu tür davranışları kabul etmeyeceğini bildiren insanlardır (hasan.trakya.edu.tr). Bu bağlamda kendini savunamayan, yıldırıacıyla başa çıkamayan ve boyun eğici davranışlar sergileyen kişilerin mobbingden daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Boyun eğici davranış; başkalarını kırmamaya, incitmemeye özen gösteren herkesi memnun etmeye çalışan iyiliksever olmaya eğilimli olan, aşırı verici, hayır diyemeyen, evet demeye eğilimli, hoşlanmadığı durumları ifade etmekte zorlanan v.b. davranışlarla gözlenebilen bir kişilik özellikleri kümesi olarak karşımızda durmaktadır (Gilbert ve Alan, 1994).

Kişiler arası ilişkilerde boyun eğici davranışlar, diğer bir deyişle itaat/uyma ile saygı kavramının karıştırıldığı itaat kavramının saygı olarak adlandırıldığı görülmektedir. (Koç, Bayraktar, Çolak, 2010, s.10). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde saygı “... bir kimseye ya da bir şeye karşı dikkatli, özenli, ölçülü davranmak... Ona değer vermek...” itaat kavramı ise “söz dinlemek, boyun eğmek, buyruğa uymak...” olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi bu iki kavram birbirinden çok farklıdır ve zıt anlamlara sahiptirler (Koç, Bayraktar, Çolak, 2010, s.12). Kültürümüzde uyma /boyun eğme saygı kavramı ile eşleştirilmektedir; fakat bu iki

kavramın farklı kavramlar oldukları görülmektedir. Bireylerin içerisinde bulundukları topluma, kültüre uyum sağlayabilmeleri için, bir duruma karşı ölçülü davranmaları gerekmektedir.

Kağıtçıbaşı'na (2008) göre; uyma davranışı toplumsal yaşam için mecburidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde toplumla uyum sağlayabilmek ve topluma aitliğin bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Buradan hareketle insanların en belirgin ihtiyaçlarından biri de sosyal bir gruba dâhil olma ve bu grupta yerini koruma ihtiyacıdır. Bireyler bu grup içindeki konumlarını veya yerlerini koruyabilmek ve bir gruba dâhil olabilmek için farklı davranışlar sergiler. Bu davranışlardan bazıları boyun eğici olma, fikirlere katılma veya aynı fikri beyan etme, gülümseme ve baş sallamadır (Hofmann, Heinrichs, ve Moscovitch, 2004). Boyun eğici davranışlar uyum çabası nedeniyle ortaya çıkar (Brabender ve Fallon, 2009). Kişi genelde başkalarının beni sevmesi ve beni kabullenmesi için *“onlar nasıl olmamı isterlerse ben de öyle olmalıyım”* gibi yanlış inançlarla boyun eğici davranışlar sergiler. Birey kendini, kendisi için önemli olan kişilerden daha aşağı statüde algıladığında, onlar tarafından onaylanma ve onları memnun etme gereksinimi artmaktadır (Akt. Tuzcuoğlu ve Korkmaz, 2001).

Kartal ve Bilgin'e (2007) göre; toplum, toplumsal uyumu sağlamak için normlar (kurallar) geliştirir ve bunları erken çocukluk çağlarından başlayarak ömür boyu devam ettirip bütün bireylere ortaklaşa aşılar. Böylece insanların benzer davranışlarının çoğu, erken yaşlarda başlayan ve yaşamları boyunca devam eden ortak öğrenme sonucu oluşur. Bilindiği üzere okullar ortak öğrenmelerin çok yaygın olduğu iş alanlarıdır. Bu bağlamda düşündüğümüzde boyun eğici davranışların öğrenilmesinde okulun önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Dolayısıyla Eğitim örgütlerinde öğrenilen boyun eğici davranışlar öğretmenlerin mobbinge maruz kalmasına neden olduğu söylenebilir. Yaşanılan mobbing sorunu kimi zaman kurban durumunda olan öğretmenlerin iş hayatını olumsuz yönde etkilemekte hatta okulu bırakmalarına neden olabilmektedir. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumuyla sergiledikleri boyun eğici davranış arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bulgular ışığında okullarda var olduğu düşünülen mobbing davranışını önleme çalışmalarını planlamak, öğrenci, öğretmen ve anne-babalar için önemlidir. Bundan dolayı mobbing ve boyun eğici davranış arasındaki ilişkiyi betimlenmesi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerimizin verimliliğinin arttırılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmayla öğretmenlerin

mobbingi algılayışları ile boyun eğici davranışları arasında ilişki var mıdır sorusuna yanıt aranmıştır.

1.1. Problem Durumu

Bu araştırmada öğretmenlerin mobbing algılayışları ile boyun eğicilik davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusuna cevap aranmıştır. Bu temel problemden hareketle alt problemler şu şekildedir.

1) Öğretmenlerin mobbing algılayışları nasıldır?

2) Milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mobbing algılayışları ile boyun eğicilik arasında bir ilişki var mıdır?

3) Milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mobbing algılayışları cinsiyet, kıdem, medeni durum, görev yaptığı okulun müdürünün cinsiyeti ve görev yaptığı okulda görev yapan öğretmen sayısına göre şekilde farklılaşmakta mıdır?

4) Milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin boyun eğici davranışları cinsiyet, kıdem, medeni durum, görev yaptığı okulun müdürünün cinsiyeti ve görev yaptığı okulda görev yapan öğretmen sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı ülkemiz ve dünya örgütlerinin tümünde olduğu düşünülen; fakat henüz yeni yeni önlem alınmaya çalışılan mobbingin ve boyun eğici davranışların resmi eğitim kurumlarındaki boyutlarını ortaya koymak amacıyla Ağrı İli Patnos ilçesi ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbingi algılayışları ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmada literatür çalışması yaparak ilkokullarında yaşandığı düşünülen mobbing ve boyun eğici davranışlar konusundaki çalışmalarla ilgili boşluğu tespit edebilmek, ortaya yeni bulgular konulmasını sağlamak hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

İş hayatında karşılaşılan problemlerden birisi de mobbingdir. Mobbing probleminin nedenleri konusunda farklı görüşler bulunmaktadır; fakat literatür incelemesi yapıldığında mobbingin nedenleri konusunda kapsamlı bir çalışma olmadığı görülmektedir. Literatürde fark edilen bu eksikliğin giderilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu amaçtan hareketle literatür incelemesi yapıldığında mobbingin boyun eğici davranışlarla olan ilişkisini inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Araştırmanın konusunu oluşturacak olan mobbing ve boyun eğici davranışlar ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında mobbingin boyun eğici davranışlarla olan ilişkisini inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmayla literatürde var olan bu boşluğun doldurulması ve elde edilen sonuçların iş hayatındaki mobbing probleminin nedenlerinin anlaşılmasına ışık tutacağı düşünülmektedir.

Mobbingin en çok görüldüğü kurumlar arasında olduğunu göstermektedir (Tuzcuoğlu ve Korkmaz, 2001; Ocak, 2008). Bu durum eğitim ve öğretim sisteminin kalitesizleşmesine ve eğitim öğretim kurumlarının temel taşı olan öğretmenlerin psikolojik olarak kendilerini kötü hissetmelerine, toplumsal yalıtıma, aile hayatında problemler yaşanmasına ve benzeri durumlara neden olmaktadır. Bu davranışın yapıldığı sıklık ve düşmanca tutumun uzun bir dönemi kapsaması sonucunda ise ağır zihinsel, psikosomatik ve sosyal kayıplar görülebilir (Tınaz, 2006, s.49). Bu çalışma ülkemizde araştırmacıların ilgisini çekmeyen ve eğitim kurumlarındaki öğretmenlere karşı mobbing uygulanıp uygulanmadığı ve öğretmenlerin göstermiş olduğu boyun eğici davranışlar ile mobbing arasında ilişkinin bulunup bulunmadığıyla ilgili olduğundan dolayı çalışma sonuçlarının eğitim ve öğretimin daha kaliteli hale getirilmesi amacıyla kullanılması umulmaktadır.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, Boyun Eğici Davranış Ölçeği ve Duygusal Taciz Ölçeğinde yer alan maddeleri içten ve gerçek durumlarını yansıtarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

2. Araştırma için seçinle örneklem, kolay örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu yüzden seçilen örneklem tüm evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırmanın sonuçları Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği ve Duygusal Taciz Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma, 2012–2013 Eğitim-Öğretim yılı Ağrı İli Patnos ilçesinde bulunan ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Mobbing

Mobbing kavramıyla ilgili literatür incelemesi yapıldığında, son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, iş yeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir iş yerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türeyen "mob" fiili, "ortalıkla toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek" anlamına gelmektedir. "Mobbing" ise; "çevresini kuşatma, topluca saldırma veya sıkıntı verme" demektir (Çobanoğlu, 2005).

1.6.2. Boyun Eğici Davranışlar

Boyun eğme davranışı, başkalarını kırmamaya ve incitmemeye özen gösterme, herkesi memnun etmeye çalışma, iyiliksever olma eğilimi, aşırı verici olma, hayır diyememe, hoşlanmadığı durumları ifade etmekte zorlanma, öfkesini göstermekte zorluk çekme, sürekli onaylanma gereksinimi duyma, düşüncelerini ve haklarını savunamama gibi davranışların olduğu kişilik özellikleri kümesini ifade eder (Gilbert ve Allan, 1994; Akt. Köktuna, 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Araştırmayla İlgili Kuramsal Çerçeve

2.1.1.Mobbingin Tanımı

Mobbing, Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelmektedir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır (Eser, 2009). İngilizcede “mob” eylemi, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek demektir (Eser, 2009). Mobbing sözcüğü çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003, s.184).

Mobbing’in Türkçe karşılığı konusunda Türk Dil Kurumu “duygusal taciz, ofis içi duygusal taciz, örgütsel baskı, psikolojik taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık” gibi karşılıklar kullanmaktadır (Kılıç, 2006, s.12). Mobbing kavramı ile ilgili tartışmalar halen sürmekte olup tam bir yargıya varılamamıştır. Mobbing kavramı Türkçe bir tek sözcükle ifade edilmek yerine; duygusal taciz, psikolojik taciz, mobbing, sindirme, psiko-terör, manevi taciz gibi her türlü psikolojik saldırı anlamında kullanılmaktadır.

Mobbing olgusunun tanımlanması için ülkelerin birçoğunda farklı terimler kullanılmaktadır. Einarsen’den (2000, s.381) alınan bilgilere göre; İskandinav ülkelerinde, “işyerinde psikolojik terör (mobbing)”, terimi kullanılırken İngilizce konuşulan ülkelerde “zorbalık (bullying)” olarak kullanıldığı görülmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinin hukuki düzenlemelerinde ise “psikolojik terör (psychological harassment)” ya da “taciz(harassment)” ifadeleri kullanılmaktadır. Birleşik Krallıkta bu olgu için “workplace bullying” ya da kısaca “bullying” tanımları kullanılmaktadır; ancak bu tanım sıklıkla okullarda yaşanan mobbing eylemlerini ifade ederken, bu tip tacizler iş yerindeki mobbingin aksine fiziksel saldırganlık ve tehdit içermektedir. Fransa’da kullanılan “harcèlement moral” terimi ise iş yerinde yaşanan tacizin çoğunluk olarak psikolojik havasını ortaya koymaktadır (Zapf, 1999, s.12).

Yurt dışında kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Tablodaki gibidir (Yavuz, 2007, s.10).

Tablo 2.1.

Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar.

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Leymann (1990, 1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist, Österman Hjelt-Böck (1994)	Work Harassment
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Ttrott ve Maclean (1994) Keashly (1998)	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
O'Moore, Seigne McGuireve Smith (1998)	Bullying
Hoel ve Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001)	Bullying

Leymann ve Gustaffson'un (1996, s.252) mobbingi, işyerinde savunmasız durumdaki bir çalışanın diğerleri tarafından düşmanca ve ahlakdışı şekilde sistematik davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımladığı görülmektedir (Akt. Avcı ve Kaya, 2010).

Namie ve Namie (2003, s.13) ise, mobbing olgusunun sonuçlarını da vurgulayarak kavramı, uzun bir zaman periyodunda, tek bir çalışana yönelik diğer örgüt üyeleri tarafından uygulanan ve mağdurda ciddi anlamda sosyal, psikolojik, mesleki ve/veya fiziksel rahatsızlık ve bozukluklara neden olabilen, sistematik olarak gerçekleşen kötü davranışlar olarak tanımlamışlardır (Akt. Avcı, Kaya, 2010).

Solmuş'a (2008, s.383) göre; mobbing, bir çalışan ya da yöneticinin, iş arkadaşları, astlar, ya da yöneticiler tarafından sistematik ve sürekli biçimde kurbanlaştırılmasına denir.

Çobanoğlu (2005, s.23–22) ise mobbingi, işyerindeki kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla bu kişilerin performanslarını ve dayanma azimlerini yok ederek, onların işten ayrılmalarına neden olmasına yönelik davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Einarsen'e (2000, s.379–401) göre; mobbing iş görenlerin üstleri, astları ya da eşit düzeyde olanları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit şiddet gibi saldırgan davranışlardır.

Arpacıoğlu (2005) mobbingi, bir çalışanın üstü ya da eşiti bir grup tarafından gerek söz gerekse hareketlerle aşağılanması ve kötü davranışlara maruz kalması anlamında kullanmaktadır. Mobbingin hedefi bir iş yerindeki kişi ya da kişiler üzerinde sistematik olarak baskı yaratmak, kişiyi bunaltarak işten ayrılma noktasına getirmektir.

Field (1996) mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan öz güvenine ve öz saygısına yönelik sürekli ve acımasızca bir saldırı olarak nitelemektedir. Bu anlamıyla mobbing mağdurun benliğini öldürme çabası olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden üstünlük kurmak buyruğu altına almak ve yok etme arzusudur. Bir başka deyişle Field bu tanımında mobbing faaliyetlerinin uygulanışındaki amaç kurban kişinin kendine olan kişisel değerlendirmesine zarar vermek olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sonucunda uygulanan mobbing eylemleri, kurban kişinin kendine olan güvenini kaybetmesi ve öz-saygısını yitirmesi amaçlanır (Akt. Ertürk, 2005).

Bullying' in aksine mobbing sadece duygusal veya psikolojik taciz iken sonuçları hem psikolojik hem de fiziksel olabilmektedir (Tutar, 2004, s.11–12). Duygusal taciz, şiddet ve saldırganlıktan farklıdır; şiddet ve saldırganlık tekrarlanabilen

bir davranış olmasına rağmen, duygusal taciz sistematik ve bilinçli olarak gerçekleşen bir durumdur (Einarsen, 1999, s.16- 28). İşyerinde mobbing daha çok ince bir şiddet biçiminde başlamakta ve mağdur sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Zorbalık kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, mobbing her türlü incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Koçak, 2005). Leymann'a göre; mobbing bir psiko-terördür ve nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar her türlü etken olabilmektedir (Akt. Ocak, 2008). Einarsen'e göre; duygusal taciz kavramı, iş görenlerin üstleri, astları ya da eşit düzeyde olanları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, cebir gibi saldırgan davranışlardır (Einarsen, 2000, s.379–401).

İş hayatına uyarlandığında, mobbingin kabul görmüş tek bir yasal tanımı olmamakla birlikte, Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), mobbingi hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak diye tanımlamış ve sürekli olumsuz sözleri, eleştirileri, bir işçiyi sosyal ilişkilerden izole etmeyi, hakkında dedikodu yapmayı ya da yanlış bilgi yaymayı grup halinde saldırı olarak kabul etmiştir (Karaca, 2009).

Anlaşılabacağı üzere, UÇÖ'nun bu tanımı sadece fiziksel saldırgan davranışları içermemekte, aynı zamanda psikolojik saldırgan davranışları da şiddet kapsamına dâhil etmektedir. Böylece UÇÖ, mobbing'i tüm dünyada giderek artan ve çalışma hayatına doğrudan etkisi olan hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak kabul etmektedir (İlhan, 2010).

Genel anlamda mobbing bir işyerinde, bir apartmanda veya bir mahallede birlikte yaşayan bir grup insan, çok küçük bazı farklılıklarından ötürü (bu farklılıklar ille de olumsuz özellikler olmak zorunda değildir) içlerinden birisini kasıtlı olmaksızın kurban olarak seçerler ve giderek artan bir tempoda onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlayıp itici davranışlarıyla bu kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirirler. O kişiyi psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedelerler (Ergenekon, 2006).

2.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda yaptığı çalışmalarla tanınan Alman çalışma psikologu Ege'e göre mobbing, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19.yy'da ilk defa biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir (Akt. Işık, 2007).

Daha sonra Mobbing kavramı, 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Kondrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır (Eser, 2009). Sonraki yıllarda İsveç'li bilim adamı Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele aldı. 1972 yılında İsveç'te Mobbing: *Group Violence among Children* adlı kitabını yayımlamıştır (Davenport, Schwarts, Elliot 2003, s.3). Heinmann, çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa mobbing nedeniyle kurbanların ümitsizlik ve korku arkasından intihara yönelebildiğini vurgulamıştır (Eser, 2009).

1976 yılında ABD'de bir psikiyatrist ve antropolog olan Brodsky “*taciz edilen çalışan*” isimli bir kitap yayımlamıştır. Bu kitabında bir kişiye yönelik olarak tekrarlayıcı ve sürekli bir biçimde yapılan küçük düşürücü, umut kırıcı, aşağılayıcı, baskılayıcı, ürkütücü, sindirici ve rahatsızlık verici hareketleri tanımlamak üzere taciz terimini kullanmıştır. Bu tür davranışların kişilerin akıl ve beden sağlığını olumsuz etkilediğine ve üretim kapasitesini azalttığına dikkat çekerek ve saptananların sadece bir buz dağının görünen kısmı olduğunu belirtmiş, mobbing davranışına maruz kalan kişinin kendini çaresiz ve savunmasız hissettiğini vurgulamıştır (Davenport, 2003, s. 4).

1988 yılında bir gazeteci olan Andrea Adams BBC'de yayımlanan bir dizisiyle mobbing davranışını yapan kişiler konusuna dikkat çekmiş ve “*iş ortamında bullying: nasıl baş edilir?*” isimli kitabını yayımlanmıştır. 1996'da başka bir İngiliz yazar olan Tim Field'in “gözümüzün önündeki bully” (mobbing davranışını yapan kişi) isimli kitabı yayımlanmış ve kitapta bu davranış gösteren kişilerle nasıl mücadele edileceği konusunda ayrıntılı bilgiler sunulmuştur (Aytaç ve diğ. 2006, s.15).

2.1.3. Mobbing Davranışları

Literatür incelemesi yapıldığında çeşitli mobbing davranışlarının olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen mobbing davranışları şöyledir:

ABD’de yapılan araştırma sonuçlarına göre iş yerlerinde en çok uygulanan on mobbing davranışı aşağıdaki gibi saptanmıştır (Namie ve Namie, 2000, s.18; Akt. Yücetürk, 2003, s.4).

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete maruz kalma
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması)
- Bağırılması,
- Şerefın lekelenmesi.

Leymann psikolojik mobbing eylemlerini beş farklı grupta 45 adet farklı davranış olarak sınıflandırmıştır. Bu kategoriler içindeki davranış biçimlerinin hepsi aynı olayda görülmeyebilir. Bu eylemlerin herhangi birinin sergilenmesi bile örneğin tek başına bırakma ya da gayri medeni şekilde davranma biçimi de genellikle kabul edilemez bir durumdur (Davenport, 2003, s.18–19).

Leymann tarafından belirtilen psikolojik mobbing davranışı şunlardır:

İletişim Biçimi ve Etkilerine İlişkin Saldırgan Davranışlar: Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınız sınırlanır, sürekli sözünüz kesilir, meslektaşlarınızca veya birlikte çalıştığınız kişilerce ifade fırsatınız sınırlanır. Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırılır, yaptığınız iş sürekli eleştirilir. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir, telefonla rahatsız edilirsiniz. Sözlü olarak tehdit edilirsiniz, tehdit mektubu alırsınız; jestler ve bakışlarla ilişki kabul edilmez. İmalar yolu ile ilişki reddedilir (Davenport, 2003, s.18–19).

Sosyal İlişkilere Saldırı İçeren Saldırgan Davranışlar: Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız, diğer çalışanlardan izole edilirsiniz, meslektaşlarınızın sizinle konuşması engellenir size yokmuşsunuz gibi davranılır (Davenport, 2003, s.18-19).

İtibara Saldırı İçeren Saldırgan Davranışlar: Arkanızdan kötü konuşulur; asılsız konuşmalar yapılır, alaya alınırsınız. Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız; psikiyatrik değerlendirme geçirmeye zorlanırsınız. Herhangi bir özrünüzle alay edilir; jest ve mimikleriniz taklit edilerek alaya alınırsınız. Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir; özel yaşamınızla alay edilir, milliyetinizle alay edilir. Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız; çaba ve başarınız haksız bir şekilde değerlendirilir. Kararlarınız sürekli sorgulanır; küçük düşürücü ifadelerle çağırılırsınız, cinsel imalarda bulunulur (Davenport, 2003, s.18–19).

Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı İçeren Saldırgan Davranışlar: Size önemli görevler verilmez; size verilen görevler geri alınır, anlamsız görevleri yapmanız istenir. Yeteneklerinizden daha düşük görevler verilir; sürekli yeni görevler verilir. Kendinize olan güveninizi etkileyecek işler verilir; gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilir. Oluşan zararların nedeni siz olarak gösterilirsiniz; işyerinize ve evinize hasar verilir (Davenport, 2003, s.18-19).

Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırı İçeren Saldırgan Davranışlar: Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız. Fiziksel şiddet uygulanır; gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. Fiziksel olarak taciz ediliyorsunuz; cinsel olarak taciz ediliyorsunuz. Yukarıda ifade edilen 5 grup maddenin temel bileşeni, hedef alınan kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkilemek ve onu saf dışı etmektir. Hastalık, yüksek tedavi masrafları, iş kazaları, istifa ve intihar gibi faaliyetler çoğunlukla psikolojik mobbingin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuzluklardan kurtulmanın tek çaresi, önlem, erken teşhis, uyarı ve zamanında faaliyete geçmektir (Davenport, 2003, s.18–19).

Mobbing, organizasyonel yapıda incelendiğinde dikey mobbing veya yatay mobbing olarak ikiye ayrılır. Dikey mobbing hiyerarşik mobbing olarak da adlandırılır. Bu tür mobbingde üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya doğru) mobbing uygular. Yatay veya fonksiyonel mobbing de ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular. Bu

mobbing türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygularlar. Eğer çalışanlar örgüt içindeki konumunu bir güç unsuru olarak görürlerse ve bu gücü kullanmak eğiliminde ise bu örgütün çeşitli kademelerinde mobbing davranışlarının ortaya çıkması kaçınılmazdır.

2.1.4. Mobbing Tipleri

Mobbing eylemleri, eylemin hangi konuma sahip çalışandan hangi sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön çizer. Vandekerckho ve Coomers (2003, s.41) , eylemin çizdiği yöne göre mobbing eylemlerini kendi içinde üç tipe ayırmışlardır. Bunlar; aşağı doğru mobbing eylemleri, yatay mobbing eylemleri ve yukarı doğru mobbing eylemleridir (Ertürk, 2005).

Aşağı doğru mobbing eylemleri: Bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı mobbing eylemleridir (Ertürk, 2005).

Yatay mobbing eylemleri: Aynı konuma sahip çalışanlar arasında meydana gelen mobbing eylemleridir (Ertürk, 2005).

Yukarı doğru mobbing eylemleri: Alt konumda çalışanların üstlerine uyguladıkları eylemlerdir (Ertürk, 2005).

Mobbing eylemlerinin her üç tipi de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir; ancak aşağı doğru mobbing eylemleri iş ve organizasyonlarda kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından bilim çevrelerince özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir (Ertürk, 2005).

Literatür incelenmesi yapıldığında mobbingin iki farklı tipinin daha olduğunu görmekteyiz bunlar; dikey veya hiyerarşik ve yatay veya fonksiyonel mobbing olarak adlandırılmaktadır.

Dikey veya hiyerarşik mobbingde üst mevkidekiler alt mevkilere veya alt mevkidekiler üst mevkidekilere mobbing uygular (Tutar, 2000, s.77).

Yatay veya fonksiyonel mobbingde birbirleriyle eşit ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular. Bu mobbing türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygularlar (Tutar, 2000, s.77).

2.1.4.1. Hiyerarşik (Dikey) mobbing

Dikey mobbing farklı sebeplerden dolayı bir amir tarafından direk kurbanaya yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır (Tutar, 2000, s.77). Bir üstün veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği durumdan yararlanarak yetki gücünü fazlasıyla kullanmasıyla, astlarına karşı uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur (Tutar, 2000, s.77). Mobbing, her çeşit durumda her mizaçtaki kişi tarafından birdenbire uygulanabilir. Amir, tüm astlarıyla aynı mesafedeyse ve yapılan her yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözünün önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış onun kişiliğinin bir yansımasıdır (Tutar, 2000, s.77). Azarlayıcı, küçük düşürücü bir davranışın, her zaman için bir mobbing olduğu söylenemez (Tutar, 2000, s.77). Otoriter ve sert mizaçlı klasik tipte bir amirin bu tarzda davranış sergilemeye daha yatkın olabileceği düşünülse de, astlarına arkadaş gibi davranan bir amirin de masum olacağı zannedilmemelidir; ancak amir pozisyonundaki birey, astlarına karşı gösterdiği bir arkadaşlık tavrı içinde kişilere ilişkin tercihlerini belli ediyorsa, bir başka söylemle bazılarına daha yakın bazılarına daha mesafeli davranıyorsa mobbing olgusunun ortaya çıkmasının pek de uzak olmadığı düşünülmelidir (Tutar,2000, s.77). Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimliyse, bu kişinin daima etkin bir mobbingci olma olasılığı da vardır (Tutar, 2000, s.77).

Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde sosyal imajın tehdit edilmesi durumu ortaya çıkar. Amir her türlü şekilde astın çalışmasını engellemeye ve etkinliğini azaltmaya çalışır (Tutar, 2000, s.77). Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o bireyi örgüt içindeki kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korku duyabilir (Tutar, 2000, s.77). Genç çalışanlar, kariyerlerini geliştirmek amacıyla her türlü güçlüğü yenmeye hazır bireylerdir (Tutar, 2000, s.77). Bu korkuyla hareket eden amir, örgütü için hala değerli ve vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı mobbing sürecini başlatabilir (Tutar, 2000, s.77).

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru mobbing, bir amirin yetkesi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkar (Tutar, 2000, s.77). Aşağıdan yukarıya doğru mobbing olgusunda mobbingi uygulayan kişiler genellikle birden fazladır (Tutar,

2000, s.77). Hatta bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi mobbing uygulayabilirler (Tutar, 2000, s.78).

Dikey mobbing ikiye ayrılmaktadır bunlar; yukarıdan aşağı doğru mobbing ve aşağıdan yukarı doğru mobbing (Tutar, 2000, s.78).

2.1.4.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru dikey mobbing

Farklı nedenlerle bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik olarak uygulanan saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar, yukarıdan aşağıya doğru dikey mobbingi oluşturmaktadır. Bu mobbing türünde saldırgan, kurbanı göre daha üst konumdadır (Tutar, 2000, s.78). Özellikle çocukluğunda kurban rolünü oynamış ve benzer deneyimleri yaşamış kişilerin, örgütteki konumlarını acımasızca kullanmaya eğilimli oldukları söylenebilmektedir. Önceden mobbing kurbanı olan kişilerin karşılaştıkları davranışların onların başkalarına davranış biçimlerini etkilediğini ortaya koyan araştırmalarında; başkaları tarafından hakir görülmenin kişiyi kendinden şüphe etmeye ittiğini, böylece işinde başarılı olamadığını, kendisine güveninin zedelendiğini ve bu kişilerin ruhsal sağlıklarının günden güne bozulduğunu belirtmektedir. Ruhsal açıdan sağlığını yitirmiş bireylerin ise sözlerini kolayca geçirebildikleri kişilere, özellikle de astlarına karşı davranış biçimlerinin normal olması beklenmemelidir (Tutar, 2000, s.78).

Zapf (1996), mobbingin bir yandan günlük mücadeleler biçiminde oluştuğunu, diğer yandan da fiziksel ya da cinsel şiddet kullanıldığı takdirde mobbingin kurbanların hayatında çok önemli bir olay olarak iz bırakabileceğini belirtmektedir. Aynı pozisyondaki çalışanlar arasında ya da idareciler ve astlar arasında sık sık görülen küçük uyuşmazlıkların tüm tarafların mutluluğunu etkilediğine de değinen yazarlar, literatürdeki örnek olayların çoğunun zayıf bir pozisyondaki bireylerin mobbing kurbanı haline gelmeye daha yakın olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir; nitekim yazarlar, Almanca konuşulan ülkelerde yapılan birçok çalışmada, diğerlerine göre daha üst konumda bulunan yöneticilerin mobbing olaylarının %75'inden fazlasında saldırganlar arasında olduklarına değinmişlerdir (Zapf, 1996).

Bir yöneticinin, bölüm yetkilisinin, bir amirin, daha üst görevde çalışan bir kişinin ya da daha yaşlı bir kişinin bulunduğu konumdan faydalanarak gücünü aşırı

kullanması ile ilişkilendirilebilecek davranışlarla astlarına uyguladığı bu mobbing olgusunda, yönetici konumundaki kişinin sert mizaçlı ya da arkadaşça davranan bir kişi olması mümkündür (Tutar, 2000, s.79).

Azarlayıcı ya da küçük düşürücü bir davranış her zaman mobbing olarak nitelendirilememekle beraber; amirin astlarına karşı arkadaşça bir tavır içindedir; ancak bazılarına yakın bazılarına ise daha mesafeli durarak tercihlerini belli etmesi ve bunun da mobbing olgusuna zemin hazırlaması olasıdır. Yukarıdan aşağıya dikey mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri aşağıda özetlenmektedir (Tınaz, 2006).

2.1.4.1.1.1. Dikey Mobbingin nedenleri

2.1.4.1.1.1.1. Sosyal imajın tehdit edilmesi

Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde amir, astının çalışmasını engellemeye çalışmaktadır. Astın verilen görevleri başarıyla yerine getirmesi durumunda amirin söz konusu çalışanı tehdit etmesi veya eleştirmesi kendisini zor durumda bırakacağından ya da gülünç duruma düşüreceğinden, amir astının yaptığı işi sahiplenmeye ve bunu kendi başarısıymış gibi göstermeye çalışmaktadır (Tınaz, 2006).

2.1.4.1.1.1.2. Yaş Farkı

Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o bireyi örgüt içinde kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayabilmekte ve bu korkuyla kendisinin örgüt için hala değerli ve vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla astına karşı mobbing sürecini başlatabilmektedir. Amirin daha genç, astın daha yaşlı olması durumunda ise; amir kendini deneyimsiz görebilmekte ve bu karmaşıklık nedeniyle astına karşı katı ve zor Kabul eden bir tavır takınabilmektedir (Tınaz, 2006).

2.1.4.1.1.1.3. Kayırma

Kayırılan kişinin bir üst olması durumunda, arkasında onu koruyan kişilerin bulunduğu emin olduğu için gücüne güvenmekte ve istediği her şeyi yapmakta kendini özgür hissetmektedir. Bu nedenle karakteri, zekâsı, çalışkanlığı, fikirleri veya

herhangi bir özelliği kendisine uymayan bir astıyla istediği gibi uğraşmaktadır. Kayırılan kişinin bir ast olması durumunda ise; amirin mobbing eylemlerini uygulamak için bahanesi zaten vardır ve astın bu işi hak etmediğini ya da beceremediğini göstermesi yeterlidir (Tınaz, 2006).

2.1.4.1.1.4. Politik nedenler

Üst ve ast, birbirlerine karşıt veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse, mobbing ortamının oluşması son derece doğaldır. Ülkeler ve kültürler arası farklılıklar da, mobbing olgusuna etki etmektedir. Ancak bir Kuzey veya Orta Avrupa ülkesinde politika temelli bir tartışmanın yaşanması sıra dışı bir olay iken, bir Akdeniz ülkesinde bu gayet alışılmış bir olaydır (Tınaz, 2006).

2.1.4.1.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru dikey mobbing

Mobbingin eşit bir güç yapısı ile de başlayabileceğini fakat değişik nedenlerle zaman içinde eşit olmayan bir güç yapısının ortaya çıkacağını ifade eden Zapf (1996), düşük bir yüzdeyle de olsa idarecilerin en azından resmi olarak daha üstün bir güç pozisyonunda olup astlarının mobbing davranışlarına maruz kalabildiklerini ve zamanla kendilerini savunma kaynaklarını sınırlandıran düşük bir pozisyona itildiklerini savunmaktadır (Tınaz, 2006, s.139).

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan mobbing türünde saldırgan, kurbanı göre daha alt konumda ve genelde birden fazla kişiden oluşan bir gruptur (Tınaz, 2006, s.139). Bu türde bir mobbing, çoğunlukla amirin yetkisinin astlar tarafından tartışılır hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. Hatta bazen bir birimdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı adeta bir ayaklanma şeklinde mobbing eylemlerini uygulayabilmekte, onu dışlayabilmekte ya da engelleyebilmektedir (Tınaz, 2006, s.139). Bazı durumlarda ise çalışanlar amirlerinin talimatlarına uymayarak, amirlerini üst yönetime ihbar etmek için bile bile yanlışlar yapmakta, amirin arkasından konuşup asılsız söylentiler çıkarmakta, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi amirlerine bildirmemekte, hatta hiyerarşik kademeye karşı gelerek amirlerinin yetersizliğini ve örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek amacıyla onu atlayarak bir üstüne ulaşmaktadır (Tınaz, 2006, s.139).

Yukarıda belirtilen mobbing türünde mağdur kendini korumakta bir hayli zorlanmaktadır; çünkü üstlerine şikâyetle bulunması, görevini ifada başarısız olduğunu kabul etmesi ya da görevi için uygun olmadığı anlamına gelebilmektedir (Savaş, 2007). Tınaz'ın (2006) da belirttiği gibi aşağıdan yukarıya doğru mobbingin kaynakları, kültürler arasında pek çeşitlilik göstermemektedir; nitekim yıllardır çalıştığı birime yeni atanan bir müdürün konumuna kendisinin atanmasını bekleyen birinin yeni müdürden hoşlanmaması hemen hemen her kültürde kaçınılmazdır. Ancak ülkemiz gibi işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda çalışanların en büyük korkularından biri işlerini yitirmek olduğundan, bireylerin amirlerine karşı mobbing eylemleri uygulaması kolay değildir.

2.1.4.2. Fonksiyonel (Yatay) mobbing

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan mobbingde, dikey veya hiyerarşik şiddet denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan mobbinge, yatay şiddet denmektedir (Tutar, 2006, s. 93). Yatay şiddet, aralarında işlevsel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan şiddet türüdür (Tutar, 2006, s. 93).

Yatay şiddet; kıskançlık, yarışma, çekemezlilik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddette taraf olması, mobbingi örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de mücadele etmek durumunda kalır (Tutar, 2006, s. 93). Bu durum mağdurun örgütsel yalıtımı hızlandırır ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olur. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan şiddet, genellikle açık ve görünür şiddet iken, yatay şiddet, dikey şiddet kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları şiddeti Kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir cedelleşme olarak görürler (Tutar, 2006, s. 93).

Yatay şiddet uygulayanlar, şiddet uygulamadıklarını aksine bunu mağdurun iyiliği için, onu uyarmak için yaptıklarını söylerler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi güzel bir amaca hizmet etmek olduğunu

ileri sürerek, mobbinglerini haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışırlar (Tutar, 2006, s. 93).

Tınaz'a (2006) göre; yatay mobbingin nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık ve kişisel hoşlanmamanın yanı sıra rekabet, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma ve ırka dayalı nedenler yer almaktadır:

2.1.4.2.1. Yatay mobbingin nedenleri

2.1.4.2.1.1. Rekabet

Her bireyde rastlanabilen, sosyopsikolojik düzeyde bir gereksinme olan rekabeti daha yoğun yaşayan bireyler, çalışma ortamında kendisine rakip olacağı korkusuyla herhangi bir iş arkadaşına karşı haksız yere mobbing eylemlerini uygulayabilmektedir (Tınaz, 2006).

2.1.4.2.1.2. Farklı bir bölgeden veya kentten gelmiş olma

Hafif şakalar ve ortak yaşanmış iğneleyici öykülerle başlayan, daha sonra ise bireyin geldiği bölge ya da şehir hakkında olumsuz yargılarla pekiştirilen bu mobbing sürecinin durdurulması; kurbanın doğum yerini, lehçesini, kültürünü ve özünü değiştirmesi mümkün olmadığından çok zordur. Kişi iş ortamını değiştirmedikçe bu tip saldırılardan ne yazık ki uzaklaşamamaktadır (Tınaz, 2006).

2.1.4.2.1.3. Irkçılık

Kültürel yönden farklı bir bireye tahammül edilememesinden kaynaklanan bu mobbing türü; farklı bir bölgeden gelmiş bireye karşı uygulanan mobbingin aksine oyun şeklinde değil, başlangıçtan itibaren gayet açık bir biçimde tehditkâr davranışlar sergilenmesi yoluyla yapılmaktadır (Tınaz, 2006). Irkçılığa bağlı mobbing, tamamen yaşanan toplumun kültürüne ya da örgütün değer yargılarına bağlı bir olgudur. Yaş, din, ırk, cinsiyet gibi konularda yapılan ayrımcılığın yanı sıra, bireyin diğer çalışanlardan farklı bir şekilde şık ya da özensiz bir giyimle veya abartılı bir makyajla işe gitmesi, bir uyuşturucu müptelası, AIDS hastasıyla homoseksüel olması, ırkçılık önyargısı taşıyan kişilerin kendilerine benzemeyenleri reddettikleri durumlara misal teşkil etmektedir. Bu tür taciz özellikle Avustralya, Danimarka, Almanya, Birleşik Krallık, ABD, İsveç ve

Avusturya’da giderek yaygınlaşan bir problemdir. Buna rağmen mobbing yatay olarak gerçekleşse dahi hiyerarşinin buna müdahale etmediğini; kurbanı nadiren bir çözüm teklif edildiğini ve bu çözümlerden en iyisinin de kurbanın rızası alınmadan başka bir işe geçirilmesi olduğunu belirtmektedir (Akt: Savaş, 2007).

2.1.5. Mobbing Dereceleri

Mobbing şiddeti, süresi, sıklığı ve buna bağlı olarak kişilerin psikolojileri, yetiştirme şekilleri, geçmiş tecrübeleri ve genel şartlar mobbingin derecelerinin oluşumunda son derece etkilidir. Aslında her bir Mobbing eylemi kişiden kişiye farklı etkilerde bulunur. Bu da dereceyi kişiye göre değiştirebilir. Davenport, Schwartz ve Eliot, mobbingin kişiler üzerindeki etkilerini üç derecede toplamışlardır.

2.1.5.1. Birinci derece mobbing

Kişi direnmeye çalışır, ilk zamanlarda mobbingden kaçır veya ya aynı işyerinde ya farklı bir yerde tedavi edilir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

2.1.5.2. İkinci derece mobbing

Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işine geri dönmekte zorlanır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

2.1.5.3. Üçüncü derece mobbing

Bu derecedeki mobbingin geri dönüşü yoktur. Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, iyileştirmeye bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir mobbing şiddetinin tek ölçüsü, bunu hedef alan kişinin öznel değerlendirmesidir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003). Burada önemli olan mobbinge maruz kalan kişi veya kişilerin, bu zorba tutumların ne kadarını anlayabildiğidir. Bazı çalışanların kişiliği gereği daha sağlam ve kararlı bir savunma yapabilirken, diğer bir kurbanı göre bu davranışlar kişiyi son derece kötü etkileyebilmektedir. Çalışanların bu mobbing davranışları kendine göre algılaması

ve değerlendirmesi mobbing şiddetini arttırıcı veya azaltıcı etki yapacaktır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

2.1.6. Mobbing sürecinin aşamaları

Mobbing, mobbingi uygulayan bireylerin ve toplumsal kültürlerin yapısı neticesinde durağan değil sürekli gelişen bir olaydır (Tınaz, 2006). Björkqvist, mobbing davranışının yoğunluğuna göre mobbing sürecinin üç aşamalı bir model olduğunu ileri sürmüştür. Bu modele göre;

İlk aşama: Kurbanın aleyhinde dedikodular yayma ya da devamlı onur kırıcı davranışlarda bulunma gibi dolaylı stratejiler kullanılmaktadır (Tınaz, 2006).

İkinci aşama: Kurbanlara yönelik daha doğrudan saldırılarda bulunulmakta; kişi yalnız bırakılmakta, başkaları arasında küçük düşürülmekte ve alay konusu edilmektedir (Tınaz, 2006).

Üçüncü ve son aşama: Direk saldırıların ileri boyutları kullanılmaktadır. Kurban psikolojik açıdan rahatsız olmakla suçlanmakta ve/veya kendisine şantaj yapılmaktadır. Bu aşamada hem fiziksel hem de psikolojik şiddet araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Björkqvist'in modelinde mobbing her aşamada daha da kötü bir hal almakta ve son aşamada kurban güçsüz bir duruma düşürülmektedir (Akt. Zapf ve Gross, 2001).

Tablo 2.2.

Psikolojik Mobbing Aşamaları

1.aşama	Çatışmanın ilk Belirtileri
2.aşama	Mobbingin Başlaması
3.aşama	Çatışmanın Çözümlemeyişi
4.aşama	Mobbingin Şiddetlenmesi
5.aşama	Mobbingin iyice Yoğunlaşması
6.aşama	Yoğun Mobbingin Devamı

Kaynak: Çobanoğlu (2005, s.95).

Kaynak incelenmesine devam edildiğinde Çobanoğlu'na (2005, s.95) göre; işyerinde mobbing çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluşukça çeşitli psikolojik etkenler etkileşime girer ve kurbanın sağlığını olumsuz biçimde etkiler. Mobbing tablosu; haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet, psikolojik şiddet uygulamak yoluyla bir kişiyi iş yerinde ötekileştirmeyi amaçlayan, iyi niyetli olmadığı söylenebilen eylemlerden oluşan bir süreçtir.

Yukarıdaki şemada mobbing sürecinin nasıl adım adım harekete geçtiğini görüyoruz. Basit anlaşmazlıkları çözümlmeye yönelik bir istek olmazsa, mobbing kışkırtılmış olur. Kurban çözüm aramaya çabaladıkça yıldırımacı sorunu kilitlemeye çalışır. Karşılıklı suçlamalar durumu kötüleştirir ve bu durum içinden çıkılmaz bir hal alır. Mobbingde, insanların imajını, meslek ahlakını ve yetkinliğine yönelik aşağılayıcı davranışlar vardır. Mesleki yeterlik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda, kurbanın mesleki kişiliğini tartışmalı hale getirir ve onun çevresinde bir güvensizlik çerçevesi oluşturulur. Yıldırımacının algısına göre, eğer ona itimat edilmiyorsa, yaptığı iş de değersizdir ve kendileri de, değersiz hale getirilmelidir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing sürecinin ikinci aşamasında kurban; olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişimle ve kontrollü bir “gerilim stratejisiyle, daimi ve yerleşmiş kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim yoluyla kurbanın aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Mobbing arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar. Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing sürecinde sık başvuru olan yollardan biri de, mağduru karalamaktır. Mobbinge maruz kalan kişinin performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi, gösterilir veya daha önce şikâyet konusu olmayan bazı hataları, sorun olarak görülebilir. Bu aşamada kurbanın sağlığı etkilenir; bir takım sorunlar başlar. Sonuçta kişi, giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlar. Verim sıklıkla düşer. Kişi üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak

için hastalık raporu kullanmaya baslar. Kazalar olabilir ve kişi depresyona girebilir. Bunları da istifa, isine son verme, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız işten çıkarılma izler. Kurban için mobbingin sonu hastalık öz kıyım bile olabilir (Davenport, 2003, s.15).

Yapılan araştırmalar, uzun zamandır mobbing eylemlerine maruz kalan kişilerin kısa süredir kurban durumunda olanlara göre bu eylemlerle daha sık karşılaştığını göstermektedir. Nitekim Norveç'te çalışanla yapılan bir araştırma, iki ya da daha fazla yıldır psikolojik tacize maruz kalanların her gün ya da her hafta mobbing yaşadığını ortaya koymuştur (Einarsen, 1999).

Yıldırma hedefle mücadelede ilk adımın, onu kabul edilemez bir kimlikle tanımlamakla atılacağını bilir. Mobbingin bu aşamasında kurbanın kendini savunmak için daha fazla çaba göstermesi gerekecektir; artık kurbanı ortadan kaldırmak hedefiyle gerekli adımları atmak için uygun bir ortam oluşturulmuştur. Burada vurgulanması gereken nokta, mobbingin, zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranış süreci olarak meydana gelmesidir. Sinsice başlar ve olaylar bir çığ şeklinde öyle bir hız kazanır ki, kısa sürede geri dönülmez noktaya varır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing durağan bir süreç değil, sürekli gelişen bir olaydır. Mobbingin evreleri ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişiklikler göstermektedir. İşyerinde mobbing aşamalarını kavramını formüle eden Leymann'ın modeli Kuzey Avrupa ülkelerine uymaktadır (Tınaz, 2006.s. 54; Davenport, 2003, s. 20).

Leymann'a göre Kuzey Avrupa Modeli Mobbing aşamaları aşağıdaki gibidir;

I. Aşama: Çatışma; bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle mobbing bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir; ancak gösterilen davranış kısa biri süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir (Akt. Jones, 1984, s. 49).

II. Aşama: Saldırgan Eylemler; mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya

çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan faaliyetlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir (Akt. Jones, 1984, s. 49).

III. Aşama: Yönetimin Katılımı; yönetim, sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma ön yargıyla davranabilir. Olayları yanlış sonuçlandırıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma tavrını benimseyebilir. Bu noktada idare, olumsuz döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı çalışma atmosferinin idaresi sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içindeki yerini alır ve döngüye katılır (Akt. Jones, 1984, s. 49).

IV. Aşama: Zor veya Akıl Hastası Olarak Damgalanma; mobbinge maruz kalan kişi, mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa ve diğerleri bu durumdan haberdarsa genellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda mobbing kurbanları “zor insan” , “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar. Yönetimin tutarsız yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleriyle çalışma yaşamından uzaklaştırılması yoluna gidilir. Devamlı bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır (Akt. Jones, 1984, s. 49).

V. Aşama: İşine Son Verilme; iş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar süregelir hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonucunda iş yerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı vuruk sonrası stres bozukluğunu tetikler. Örgüt, mobbingi görmezden geldiği, göz

yumduğu, hatta kışkırttığı için, kurban, çok sayıda ve örgütsel gücü arkasına alan kişi karsısında, kendini, çaresiz görür ve mobbing süreci tamamlanmış olur. Üst yönetimin mobbingi görmezden gelmesi, hatta cesaretlendirmesi sendromun büyümesine neden olur (Akt. Jones, 1984, s. 49).

Mobbing süreçleriyle ilgili literatür incelemelerimizin neticesinde mobbing sürecinin bir diğ er modeli olan sayın şaban Çobanoğlu'nun işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri adlı kitabında yer alan İtalyan- ege modeli karşımıza çıkmaktadır. Çobanoğlu İtalyan- ege modeli mobbing aşamaları şöyledir;

I. Aşama: Niyetlenmiş Çatışma Durumu; bu aşamada kurban belirlenmiş ve kendisine doğru bir yönelim olmuştur. Amaç üste çıkmak değil, rakibi köreltmek ve yıldırmaktır. Tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel meselelere taşınmıştır. Yukarıdaki örneğimizde bir maaş bordrosu programı hazırlayan ve isi zamanında bitirerek teslim eden “Erkan” adlı genç bir program yapımcısını ele alalım. Erkan Bey başarısından dolayı yüklüce bir prim almıştır. Bu olay arkadaşları arasında kıskançlık yaratmış, kendilerini topun ağzında hissetmelerine sebep olmuştur. Erkan Beyi izole etmeye ve onunla su şekilde alay etmeye başlamışlardır. “*İşte kahramanımız geliyor. Hey be aslanım! Helal sana. Biz kim, sen kim? Sen bizlerle oturup kalkacak adam mısın? Herhalde basın göklere değmiştir*” (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

II. Aşama: Mobbingin Başlama Aşaması; bu aşamada henüz psikosomatik rahatsızlıklar görülmez; ama kurban kendisine ne olup bittiğini ve is arkadaşlarının değişik davranışlarının nedenlerini merak etmeye ve şaşırma ya başlamıştır. Örneğin, Erkan Bey arkadaşları tarafından “fırsatçı, bencil, çıkarıcı” gibi kötü adlarla çağırılmaktadır. Adeta bir günah keçisine dönüştürölmek istenmektedir. Herhangi bir iş geciktiğinde, “*Bundan kendisi sorumlu; çünkü her şeyi tek başına yapmak istiyor*”. “*Bu konuda bize hiçbir şey söylemedi, bizim haberimiz yok, kendisi herkesten üstün olmak hevesinde...*” gibi suçlamalarla karşılaşacaktır. Erkan Bey ise, bütün bu olup biteni bir türlü anlayamamaktadır ve kendisine ne olup bittiğini düşünmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

III. Aşama: ilk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görölmesi; kurban, iştahsızlık veya yalnız kaldığında aşırı iştah gibi bazı sağlık problemlerinin olduğunu fark eder. İşyerine, kendisine ve arkadaşlarına olan güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir.

Kurbanın uykuları bozulmuştur. Hazımsızlık problemleri baş göstermiştir. Kâbuslarla uykuları bölünmektedir. İşe ayaklarını sürüyerek gitmektedir. Durumu düzeltemeyeceğini gördükçe psikolojik durumu daha da bozulmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

IV. Aşama: Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi; bu aşamada mobbing iyice gün yüzüne çıkmış ve alenen işlenmeye başlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi de kurbanın aleyhinde tavır almıştır. Performans değerlendirmeleri adil olarak yapılmamaktadır. Bu durum kurbanı hasta etmiştir. Mobbing belirtileri, işe geç gelme ve artan viziteler olarak ortaya çıkmıştır. Örneğimizdeki Erkan Bey, birkaç defa doktora gitmiş, birkaç gün de istirahat almıştır. Döndüğünde işlerin iyiye gidebileceğini ummaktadır; ancak her şey daha da kötüye gitmiş, arkadaşları kendisine hasta olduğu süre içinde yapılmayan işleri de yıkmışlardır. Erkan Bey dayanmaya çalışmaktadır. Uyku düzeni daha da bozulmuştur. Depresyonu derinleşmektedir. İşe sürekli geç kalmaktadır. Personel dairesinden uyarı yazıları almaya başlamıştır. Disiplin cezaları mobbinge yol açan şahısları değil, hep kendisini bulmaktadır. Durum iyice berbat bir hal almıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

V. Aşama: Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi; bu safhada tam anlamıyla bir depresyon yaşanmaktadır. Terapiyle beraber farmakolojik terapiye de başlamıştır; ancak, bu tedaviler geçici rahatlamalara yol açmakta, durumun düzelmesi bir tarafa, işler daha da kötüye gitmektedir. İdarenin görmemesi kasıtlı olmayabilir. Mobbing olayının aslını, kaynaklarını, türlerini ve belirtilerini kavrayamamaktan kaynaklanan bir durum söz konusu olabilir. Alınan önlemler, bir fayda sağlamadığı gibi, kurbanın durumunu daha da kötüleştirebilir. Böyle bir durum karşısında kurban herkesi ve her şeyi kendisinin karşısında bulur ve olayların kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye; adaletsizlik, kötülük ve kirlilikle dolu bir ortamda yaşadığını kurgulamaya başlar. Olayımızın kahramanı Erkan Bey, artık hiç uyumamakta ve ilaç kullanmadan duramamaktadır. Şimdi, iyiden iyiye bu zalim ortamda her şeyin kendisine karşı durduğunu düşünmeye başlamıştır. Arkadaşlarını, patronlarını, yönetimi, hatta müşterileri ve yakın arkadaşlarını bile bu gruba dâhil etmiştir. Yıllardır hizmet ettiği kurum, kendisine hiçbir şekilde yardımcı olmamakta, Erkan Bey; sürekli azarlamakta, horlanmakta, hatta cezalar almaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

VI. Aşama: İşten Ayrılma; Bu evre mobbingin en son safhasıdır. İşten ayrılma, kurbanın kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ya da daha büyük sarsıcı olaylarla sonuçlanabilir. Kurbanın öz kıyım yapması ya da tacizciye saldırması ve hatta onu öldürmesi, işyerini ateşe vermesi gibi olaylar gerçekleşebilir. Aşırı baskıcı ortam, kişiyi içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorlar. Bu şiddetli durum, kendiliğinden ortaya çıkmamıştır. Aşama aşama olaylar birbirini tetiklemiş ve en dramatik safhaya gelinmiştir. Artık bu aşamada kurbanımız Erkan Bey, en azından bir istifa durumuyla yüz yüzedir. Kendisi ile ilgili kötü bir referans olduğundan, bundan sonraki iş hayatı da tehlikeye girmiştir. Ayrıca, girdiği korkunç ve sonsuz depresyon durumundan bir an önce kurtulmalı ve kendine güvenini yeniden kazanmalıdır. Bütün bunlar için anlayışlı bir aileye, iyi arkadaşlara, güçlü bir ekonomik desteğe ihtiyacı olacaktır (Çobanoğlu, 2005, s. 92–95).

2.1.7. Mobbingin Gelişim Süreci

Mobbingin gelişim süreci çeşitli bileşenlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etmen içerir. Bu etmenlerin hedef kişi üzerindeki etkisi mobbing sürecinin temel ögesi haline gelir.

Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar; mobbingde insanların imajını, mesleki ahlakını ve yetkinliğini küçültücü davranışlar vardır. Mobbing yapanların algılarına göre; eğer bir kişiye itimat edilmiyorsa yaptıkları iş değersizdir ve kendileri de zamanla değersiz hale gelirler. Bir kişinin mesleki yeterliliğinin sorgulanması aynı zamanda o kişiye itimat edilmeyeceği anlamına da gelir. Kişinin şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine yönelik saldırılar sonucunda bireyde benlik duygusu kaybolur ve mobbing döngüsü başlar. Örneğin bir kişinin arkasından bir şeyler söylendiğini hissetmesi, ama tam olarak ne söylenip neler yapıldığını bilmemesi karşılaşılabilecek en kötü durumlardan biridir (Tan, 2005, s. 22–28; Davenport, 2003, s. 24).

Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim; Olumsuz iletişim, kişiyi utandırmaya ve küçük düşürmeye yönelik saldırgan iletişimdir (Tan, 2005).

Olumsuz iletişim olarak nitelendirilebilecek tipik davranışlar şöyle sıralanabilir;

- İkiyüzlülük
- Hakkında uygunsuz sakalar yapılması,
- Söylentiler çıkarılması ve önyargılı olunması,
- Kişiliğe yönelik kurmaca bir olay gerçekleştirilmesi
- Mesleki yeteneklere kara çalınması
- İş için gereken bilgilerin saklanması
- Fiziksel veya sosyal olarak yalıtılmak
- Kişiden habersiz işi ile ilgili toplantılar yapılması
- Kural ve düzenlemelerin sık sık değiştirilmesi
- Gelen ve giden mektupların kontrol edilmesi
- Verilen mühlet içinde başarılması çok zor görevler verilmesi
- Sorumlulukların geri alınması ve işlerin daha düşük nitelikli kimselere verilmesi
- Bağırma, kapıları çarpma ve masaları yumruklama gibi saldırgan tavırlar sergilenmesi
- Geceleri alakasız konularda telefonlar
- Doğrudan veya dolaylı, gizli veya açıkça yapılması; aşağıda sıralanan davranışlar buna örnektir.
- Yardım edilmemesi
- Vaatler verilip tutulmaması
- Göz teması kurulmaması
- İlişkilerin aza indirilmesi ya da tamamen kaldırılması
- Görmezden gelinme, yok sayılma
- Küçük düşürücü jestler yapılması
- Arkadan konuşulması
- Telefonsuz bir odaya geçirilme
- Daha önce yüz yüze konuşulan konuların e-posta veya notlar ile yapılmaya başlanması
- Daha önce isin bir parçası olan müşteri /kamu /medya ile temasın kesilmesi
- Yapılan işin bunu yapacak yetenekte olmayan kişilere kontrol ettirilmesi
- İş tanımlarının habersiz olarak değiştirilmesi

- Politikaların değiştirilmesi veya izlenmemesi
- Karışık mesajlar almak
- Tutarsız gösterilmek
- Kasıtlı olarak zmek
- Destekilerin gözden düşürülmesi
- Paranoyak bir ortam yaratılması
- Yetki ve sorumlulukların azaltılması veya kaldırılması
- Anlamalı isler yerine anlamsız ve küçük düşürücü görevler verilmesi
- stlenmeye yeteri kadar hazır olunmayan görevler verilmesi
- Özel yaşama saldırılar yapılması

Davenport'a (2003) göre mobbingin gelişim süreci aşağıdaki gibidir:

Bir veya birkaç saldırgan tarafından yapılması; tacizci hiyerarşik sıralamada bir üst, bir eşit, ya da ast olabilir. Mobbing şirket semasında dikey ya da yatay olabilir. Genellikle bir üstün yaptığı mobbingin potansiyel bir başkaldırıcıyı yok etmek için olduğu kabul edilebilir. Eşitler arasındaki mobbingin nedeni ise kıskançlık veya rekabet korkusu olabilir. Rekabet ortamında kendi islerinin devamını garantilemek için mobbinge başvururlar. Astların üstlerine mobbing yapma nedenleri ise alınan değişiklik kararlarına içerleme ya da bu kişinin pozisyonuna gıpta etme olabilir. Mobbingin yatay veya dikey olarak hüküm sürmesi firmanın kültürü ve seçtiği hiyerarşik yapıyla ilişkilidir. Hiyerarşi fazla ise mobbing çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olur (Tan, 2005, s. 22–28; Davenport, 2003, s. 24).

Sürekli birden fazla veya sistemli bir biçimde zaman içinde yapılma; mobbing kurbanlarını en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Mobbing yoęunlařtıķa ve süresi uzadıķa etkisi şiddetlenir. Herkesin dayanma sınırı farklı olduğu için, birisinin dayanabildiği bir durum diğerine çok zarar verebilir.

Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi; mobbingin etkisiyle kişiler performansı düşüren yoğunlaşma bozuklukları yaşar, kullanılan hastalık izinleri sıklաřır ve artık kurban hatalı gibi görünmeye başlar. Böylece haklı olarak iş anlaşmasını sonlandırmak ya da istifaya zorlamak yoluyla kurbanı işten uzaklaştırmak için uygun zemin hazırlanmış olur (Davenport, 2003).

Kurbanın itibarını düşürmeye, kafasını karıştırmaya, mobbinge, yalıtmaya yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması; normalde kurbanı yönlendirilen işler ya da iç ve dış müşteriler artık başka kişilere yönlendirilerek kişi diğerlerinden ayrılmaya, dışarıda bırakılmaya çalışılır. Böylece kişinin kafası karışır, kendi kendini sorgulamaya kendinde hatalar aramaya başlar ve zamanla teslim olmak zorunda kalır (Davenport, 2003).

Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması; mobbingde ana hedef, kişiyi yapılan psikolojik baskılarla işyerinin dışına atmaktır (Davenport, 2003).

İşyerinden ayrılmayı kurbanın tercihiymiş gibi göstermesi; özellikle işten ayrılma nedeninin kişinin istifası olması, isten ayrılmanın tamamen kişinin tercihiymiş gibi görünmesine neden olur; oysa hedef kişi için artık istifadan başka bir çare kalmamıştır (Davenport, 2003).

Şirket yönetimi tarafından anlaşılmaması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi, teşvik edilmesi ve hatta kışkırtılması; üst yönetimin mobbingi görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olan en önemli faktördür. Bir anlaşmazlık kontrolden çıkan bir duruma dönüşür. Kişilerin durumu açıklamak, bir özür duymak ya da problemi karşılıklı anlaşma ile çözülebilmeye yönelik yapıcı öneriler almak için nereye başvurabilecekleri konusunda hiçbir fikirleri yoktur (Davenport, 2003).

2.1.8. Mobbing Eylemlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbingin tanımlanmasında ve özelliklerinde olduğu gibi, mobbing eylemlerinin ortaya çıkma nedenleri konusunda da farklı araştırmacıların farklı görüşleri vardır. Ancak bu görüşler incelendiğinde üç farklı sebebin göze çarptığı görülmektedir. Bunlar; iş yeri kültüründen kaynaklanan nedenler, mağdurun kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenler (saldırgan, mağdur ve tanıklar), ve mobbingi uygulayıcının kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.29; Tutar, 2004, s.102; Davenport, 2003, s.47–50).

İş yerindeki mobbing eylemlerine maruz kalma ihtimali hemen hemen herkes için geçerli olmanın yanında mobbingin nedenleri konusunda net bir yanıt verilememektedir; çünkü mobbing eylemleri birden fazla nedenin aynı anda harekete ve

etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabileceği gibi mobbingin nedeni sayılabilecek bir etken aynı zamanda mobbing eylemlerinin sonucu da olabilir. Aynı zamanda herhangi bir işyerinde mobbing nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir işyeri için mobbing sebebi olmayabilir; çünkü işyeri kültürlerinin mobbing süreçlerine ve sonuçlarına etkisi çok büyüktür (Zapf, 1999, s.71). Burada dikkat çeken en önemli nokta mobbing eylemlerinin neden ve sonuçları arasında doğru yönde bir ilişki olmamasıdır. Örneğin mobbing eylemleri mağdurda olumsuz etkiler yaratabilir ya da mobbing eylemleri örgüt iklimini olumsuz etkileyebileceği gibi, olumsuz örgüt iklimi de mobbingi bir diğer taraftan incelediğimizde mağdurun tavır ve davranışlarından kaynaklı olarak mobbing eylemlerinin yaşanmasına sebebiyet verebilir (Zapf, 1999, s.72). Kısacası mobbing eylemlerinin nedenleri, olaya farklı bir bakış açısı ile yaklaşıldığında mobbingin sonuçları olarak algılanabilir. Vartia (1996, s.207) tarafından yapılan araştırmada ise mobbingin nedenleri iş yerinde düşmanlık, rekabet duygusu, yönetimin yetersizliği, yönetimin takdirini kazanma çabası, işini kaybetme korkusu, yaş, farklılıklar, iş yaşamının monotonluğu olarak sıralanmıştır. Mobbing eylemlerinin gerçek nedenlerine ulaşabilmek için, meydana gelen eylemler işyeri, kurban, mobbing eylemini uygulayan kişi gibi değişkenin aynı anda incelenmesini gerekli kılmaktadır. Ne yazık ki şimdiye kadar yapılan çalışmalar, genellikle kurbanlar ile görüşmeye yönelik olmuştur (Ertürk, 2005, s.26). Bu açıdan bir gruplama yapılacak olursa mobbing eylemlerinin nedenlerini dört ana başlık altında incelemek doğru olacaktır.

2.1.8.1. İşyeri kültüründen kaynaklanan nedenler

Einarsen'e (2000, s.391) göre; mobbinge neden olan faktörlerin arasında İşyerinin büyüklüğü de bir etken olarak sayılabilir. Büyük işyerlerinde saldırgan davranışlar küçük örgütlere göre daha kolay gizlenebildiğinden mobbing eylemleri daha sık yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra hem mobbing mağdurları hem de tanıklar mobbing eylemlerinin sebeplerinden biri olarak iş tatminsizliğini dile getirmişlerdir. Yukarıda belirttiğimiz nedenin yanında İşyerinin kültürel yapısı mobbing eylemlerinin yaşanmasında önemli bir faktördür, katı hiyerarşik yapıya sahip olan örgütlerde hoşgörü genellikle göz ardı edildiğinden dolayı mobbingi ortaya çıkaracak bir yapı söz konusudur (Crawford, 1997, s.223). Yine Vartia örgütlerde mobbinge neden olan faktörler arasında, örgütün iş yapısının yetersizliğine, örgütsel liderliğin yetersizliğine,

kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğüne ve örgütteki düşük moral düzeyine de dikkat çekmektedir (Akt. Tutar, 2004). Ertürk'ün (2005), Zapf'dan (1999) aktardığı bilgilere göre; Alman bilim adamı Schuster (1996) örgütün sosyal psikolojisini temel alarak, örgüt içinde mobbingin potansiyel nedeni olarak, örgütün sosyal sistemini ve yalıtımını göstermiştir. Vandekerckhove ve Commers (2003) ABD'de yapmış oldukları bir araştırma sonucunda, çalışanların %51'i sosyal İzolasyonun iletişim zayıflığına neden olduğunu ve dolayısıyla mobbing eylemlerine ortam hazırlandığını ifade etmişlerdir.

Zapf'a (1999, s.75) göre; örgüt iklimi, kurbanlar tarafından mobbing eylemlerinin nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Zapf bu çalışmada, deney ve kontrol gruplarının çalışma koşullarını karşılaştırmış ve iki çalışma ortamının farklı karakteristikler taşıdığını saptamıştır. Bu noktada, yukarıdaki sorunların yaşandığı bir örgütün yönetim yapısının irdelenmesi gerekir. Mobbing sosyal bir olgudur ve bir örgüt yönetimi yaşanan mobbing eylemlerinin sinyallerini fark edemiyor ise bu örgütün iletişimindeki bir zafiyettir (Akt. Çobanoğlu, 2005, s.23).

Leymann mobbing eylemlerinin nedeni olarak iş organizasyonundaki ve liderlik yapısındaki problemlerini göstermiştir (Einarsen, 1999, s.21). Bazı örgütlerde mobbing yönetim anlayışının bir parçasıdır. Bu örgütler genellikle otoriter yönetim anlayışı ile yönetilen yapısalcılıktan uzak kurumlardır (Einarsen, 1999, s.22–23). Kurumda bunu sağlayan ise yöneticinin liderlik stilidir (Vartia, 1996, s.212). Bu noktada işyerinde mobbing eylemlerinin meydana gelmesinde en önce sorumlu tutulacak kişiler yöneticilerdir; çünkü yöneticiler, örgüt yapısını sorunsuz bir hale getirmenin yansıra örgüt içinde olumlu bir hava ve iletişim şekli yaratmakla da sorumludurlar; fakat işyerlerinde yaşanan mobbing eylemlerine bakıldığında bunun nedenlerinin altında yöneticilerin yanlış tutum ve davranışlarının yattığı açıkça görülmektedir. Bazı durumlarda, yapılan eylemler yönetici tarafından görmezden gelinmekte, bu eylemler örgüt politikası olarak kullanılmakta ya da mobbing eylemleri bizzat yönetici tarafından gerçekleştirilmektedir (Yüctürk, 2003). Bu özelliklerin bir kısmını ve yol açtıkları fiziksel ve duygusal zararları şu şekilde açıklayabiliriz:

2.1.8.1.1. Bireysellik

Aşırı bireyselleşen kurumlarda, çalışanlar kendi davranışlarından sorumludur. İşyerine uyum sağlayıp sağlayamamak bireysel bir sorun olarak görülmektedir (Yücetürk, 2003).

2.1.8.1.2. Yenilikçilik

Bir işyerinde yönetim değişiklikleri sonucu bazı yenilikler getirilebilir. Yapılacak sık ve anlamsız değişiklikler mobbing ortamını desteklemektedir (Yücetürk, 2003).

2.1.8.1.3. Verimlilik

Verimli olabilmek için insanlardan çok çalışmaları beklenir. Bazı çalışanlar verimli olabilmek için gayret sarf ederken, bir kısım çalışanlar ise işleri olurlarına bırakmaktadırlar. Çok çalışan kişiler vasat kişiler için bir tehdit olarak algılanmaktadır (Yücetürk, 2003).

2.1.8.1.4. Rekabet

Bazı durumlarda insanlar ve kurumlar arası rekabet acımasızlığa dönüşebilir. Bunun sonucu olarak çalışanların birbirine saldırması gündeme gelebilir (Yücetürk, 2003).

2.1.8.1.5. Sınırsız Özgürlük

Yöneticiler verimli olabilmek ve rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için kendilerinde sınırsız bir özgürlük hissine kapılabilmektedirler. Bu his ise yöneticilerin adil ve insancıl davranmamalarına neden olmaktadır (Yücetürk, 2003).

İşyerinde mobbinge neden olan ve devam etmesine neden olan şirket politikaları sıralanmıştır;

Aşağıda belirtilen işyeri özelliklerinden bir ya da birkaçının işletmede bulunması mobbingin ortaya çıkması ve devam etmesi için gereken zeminin hazır olması demektir.

2.1.8.1.6. Yoğun stresli iş yeri

Üretim baskısının yüksek olduğu işletmelerde çalışanlar kendilerinden bekleneni yerine getiremezlerse mobbing her düzeyde olabilir (Çobanoğlu, 2005).

2.1.8.1.7. Monotonluk

Yeni fikirler üretilmeyen, devamlı aynı şeylerin tekrarlandığı iş yerlerinde çalışmanın sıkıntısı da biraz heyecan yaratmak amacı ile mobbinge yol açan diğer bir etken olarak tanımlanabilir (Çobanoğlu, 2005).

2.1.8.1.8. Yöneticilerin inanmaması ve inkârı

Yöneticilerin işyerinde mobbing olduğuna ve bunun yaygın bir sorun olduğuna inanmaması da mobbingin sürmesine neden olabilir. Bu durumun yaygın bir işyeri sendromu olduğunu bilmedikleri için ne yapmaları gerektiğini de bilemezler ve böylece yıldırmanın devam etmesine neden olurlar (Çobanoğlu, 2005).

2.1.8.1.9. Ahlakdışı uygulamalar

Çalışma sisteminde yapılan ahlakdışı işlemler (çevre temizliğine önem vermemek, vergi kaçırmak v.b.) çalışanlar tarafından gün yüzüne çıkarılacak olursa ya da böyle bir tehdit sezilirse bu çalışanlara mobbing yapılabilir. Yönetim, sorunları çözmek yerine kısa yol olan insanları günah keçisi haline getirmek ve bu yolla susturmak yolunu seçebilir (Çobanoğlu, 2005).

2.1.8.1.10. Yatay organizasyonlar

Yatay organizasyonlarda, benlik tatmini için makam, maddi çıkar ya da yükselme gereksinimi duyan insanlar, mobbing gibi başkalarının huzurunu bozacak yollara başvurarak kendi şanslarını arttırmak isteyebilirler (Çobanoğlu, 2005).

2.1.8.1.11. Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri

Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi kararlar işletmelerin faaliyetlerini sürdürürken yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu kararlar bazı kademelerin kaldırılmasını gerektirebilir. Rekabet oluşan ortamda da koltuğunu kaybetmek istemeyenler mobbing yoluna başvurabilirler (Çobanoğlu, 2005).

İşyerinde mobbing konusunda literatür incelemesine devam ettiğimizde yapılan araştırmalar bunun bir çok nedeninin olduğunu göstermektedir. Amerika’da yapılan bir araştırmada, örgütlerdeki mobbingi ortaya çıkaran nedenler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2.3.

Mobbingin Nedenleri

Mobbingin nedenleri	Önemsiz	Önemli	Çok Önemli
İş görenlerin yetersiz eğitimi	%44.9	%42.1	%12.9
Yetersiz performans	%47.6	%40.0	%12.4
Stresli yöneticiler	%43.3	%43.6	%13.0
İş gören yetersizliği	%52.5	%36.5	%11.0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	%54.1	%35.7	%10.2
Saldırganın zihinsel dengesizliği	%57.8	%32.3	%10.0
Aşırı iş yükü	%58.8	%32.5	%8.7
Zayıf yönetim yeteneği	%69.9	%23.4	%6.7
Stresli iş arkadaşları	%46.5	%42.4	%11.1

Kaynak: (Mimaroglu, 2008).

Eğitim kurumlarına baktığımızda bazı okul yöneticilerinin mobbingi bir yönetim şekli olarak algıladıkları ve kullandıkları görülmektedir. Bu bazen asta uygulanan doğrudan saldırı olmakla birlikte yapılan saldırılara seyirci kalmak şeklinde de olur. Burada yönetsel bir taktik olarak kullanılan mobbing, çalışanların onurunu zedeleyerek örgüt iklimini olumsuz etkiler ve verimi düşürür. Bu noktada mobbing eylemlerine maruz kalan öğretmenin performansı düşer, öğretmen daha sık hata

yapmaya başlar ve öğretmenin işini iyi yapamadığı ya da iş koşulları ile bas etmede yetersiz kaldığı izlenimi doğar. Bir süre sonra hastalık bahaneleri, duygusal taşkınlıklar ve aşırı stres sinyalleri görülmeye başlar (O'conner, 2005, s.2-3).

2.1.8.2. Mağdurun kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler

Mobbing nedenlerinin ilk araştırmalarında, kişilerin mobbinge kurban düşmelerinden kendilerinin sorumlu oldukları görüşü savunulmuştur. Bu yaklaşımı destekleyenler, kurbanlarda gözlenen şiddetli rahatsızlık bulgularının mobbing sonucunda meydana gelmediğini, tam tersine bu rahatsızlıkların daha öncede olduğunu ve bu rahatsızlıkların kişilerin mobbinge maruz kalmalarına neden olduğunu savunmuşlardır (Zapf, 1999, s.70).

Araştırmalar mağdurun bazı demografik farklılıkları, mağdurun ve saldırganın bazı kişisel bozuklukları olması da mobbinge maruz kalmasına sebep olduğunu göstermektedir. Bazı durumlarda hedefin farklı bir tipte olması kişinin kendi özelliklerinden kaynaklanan bir nedenden dolayı mobbinge maruz kalmasına sebep olabilir. Kişinin değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Misalen derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi özelliklerdir. Ayrıca hakkında suçlu olduğuna ilişkin resmi raporların olması, ezilenlerin ve güçsüzlerin savunuculuğunu yapması, sorgulayıcı olması gibi nedenlerin, bu kişileri bir yere kadar mobbinge niyetli olanların kontrolüne sokma olasılığı vardır (Davenport, 2003, s.53).

Einarsen ve arkadaşları yaptıkları bir araştırmanın sonuçlarına göre kurbanların özgüvenlerinin eksikliği ve utangaç olmaları nedeniyle psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını düşünmektedirler (Einarsen ve diğ. 1997, s.383). Saldırganların bu tarz karaktere sahip kişilere karşı daha rahat baskı oluşturacağı kaçınılmazdır.

Coyne ve diğ. (2000) yaptığı çalışmada kurbanların daha az dışa dönük ve bağımsız, daha fazla dengesiz ve itinalı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Davenport, (2003) daha güncel bir çalışmada kurbanların nevroitik, endişeli, daha az uzlaşmacı, dışa dönük ve işine bağlı olduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada kurbanların yaklaşık üçte ikisinin kurban olmayanlarla aynı kişilik yapısında oldukları belirtilmiş; fakat kurbanların mobbing eylemlerinden sonra daha nevroitik ve içe dönük oldukları tespit edilmiştir.

Tınaz’a (2006, s.96–100) göre; iş yerlerinde dört farklı tipteki kişi mobbing kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

2.1.8.2.1. Yalnız bir kişi

Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir erkek olabilir (Tınaz, 2006, s.96–100).

2.1.8.2.2. Acayip bir kişi

Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli, evli veya yabancı bir kişi de olabilir. Azınlık bir gruba dâhil olan bir kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir (Tınaz, 2006, s.96–100).

2.1.8.2.3. Başarılı bir kişi

Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yöneticinin takdirini kazanmış bir kişi, çalışma arkadaşları tarafından kolayca kıskanılabilir. Bu bireyin arkasından söylentiler çıkarılır, her türlü oyunlar oynanır ve hatta çalışması sabote edilebilir (Tınaz, 2006, s.96–100).

2.1.8.2.4. Yeni gelen kişi

Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla özelliklerinin bulunması, mobbing mağduru olma riskini artırır. Kişinin sadece daha genç ya da daha güzel olması da mobbinge neden olabilir (Tınaz, 2006, s.96–100).

Mobbing mağdurları arasındaki ortak noktaları belirlemeye çalışan Niedle ise bireyin dört farklı niteliğini ortaya koymaktadır. Bu dört nitelik şunlardır:

2.1.8.2.5. Yaş

Niedle’in varsayımına göre; yaş arttıkça mobbing mağduru olma riski artmaktadır. Örneğin, Finlandiya’da yapılan bir araştırmada yaşlıların gençlere göre

daha fazla mobbing mağduru oldukları ortaya çıkmış ve bu durumun nedeni yaşı daha büyük olan çalışanların yeni iş bulmada gençler kadar şanslı olmaması olarak gösterilmiştir. Yaşı ilerlemiş bir çalışan iş bulma kaygısı ile bu duruma tahammül göstermeye çalışırken, gençler basa çıkma stratejileri kullanmakta ve etmekte ya da yeni bir iş arayışına girmektedir (Akt. Einarsen ve Skogstad, 1996, s.196).

2.1.8.2.6. Cinsiyet

Niedle, kadın ve erkeklerin, aynı sıklıkla yıldırmaya maruz kaldıklarını ve bundan dolayı cinsiyetler arasında belirli bir fark bulunmadığını öne sürmektedir; ancak Amerika'da durum sektöre, hükümet yönetimine, sendikal düzenlemelerin gücüne, ekonomik koşullara bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık gösterse de kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarına ilişkin bulgular dikkat çekicidir (Einarsen ve Skogstad, 1996, s.196).

2.1.8.2.7. İş Sektörü

Mobbingin çok daha sıklıkla ortaya çıktığı herhangi bir sektör veya iş kolu yoktur (Einarsen ve Skogstad, 1996, s.196).

2.1.8.2.8. Meslek Türü

Niedle'in varsayımına göre; yöneticilik pozisyonlarından saptanan olguların sıklığı, diğer çalışanların arasında görülenlere kıyasla daha yüksektir (Einarsen ve Skogstad, 1996, s.196).

ILO raporuna göre; bazı meslek gruplarının, şiddete maruz kalma riski çok yüksektir. Taksi sürücüler, sağlık çalışanları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, ev işlerine yardım edenler ve genellikle tek başına çalışan insanlar, bu grubun içinde yer almaktadır. Cinsiyete göre mesleğe bakıldığında ise, kadın öğretmenler, banka çalışanları ve satış elemanlarının yıldırmaya uğrama riskleri yüksektir (ILO report, 1998, s. 27).

İş yerinde yaşanan mobbing eylemlerinin kişisel nedenleri özetlendiğinde, mağdurun yüksek duygusal zekâyâ sahip olması, parlak bir akademik kariyerinin olması gibi nedenler söylenebilir (Çobanoğlu, 2005, s.52–60).

2.1.8.3. Uygulayanın kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenler

Mobbing davranışını başlatan kişilerin psikolojileri ile ilgili deneysel bir çalışma yapılmamıştır. Ancak araştırma yapan kişiler, mobbing yapanları hayata ve farklılıklara değer vermeyen, abartılmış benliğe sahip olan (kendini olduğundan daha iyi gören), duygusal zekâdan yoksun olan, statü kaybetme v.b. korkular yaşayan, etik ve insani değerleri benimsemeyen kişiler olarak tanımlamaktadırlar.

Hobes, insanın doğasında insanı kavgaya yönelten üç faktör olduğunu belirtmiştir. Bunlar; rekabet, şöhret ve güvensizliktir. Saldırgan bu faktörlere ihtiyaç duyar, kıskırtıcı davranışlarda bulunur, çatışmadan ve acı çektirmekten zevk alır ve bunu kendine bir görev sayar; ancak saldırganları tacize yönelten nedenlerin başında, duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani değerlerden uzak olma gibi faktörler yer almaktadır. Bunlara ek olarak mevkiini kaybetme korkusunun da yer aldığı söylenebilir (Akt. Çobanoğlu, 2005).

Leymann’a göre; insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için mobbing uygulamaya başlarlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik onları, başka birini küçültücü davranmaya itmektir. İnsanların mobbinge başvurmada kendi kişilik özelliklerinden kaynaklanan dört temel neden vardır (Akt. Tutar, 2004).

İnsanların kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenleri şöyle sıralayabiliriz;

2.1.8.3.1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak

Bir gruptaki her üyenin belli ilke ve doğruları aynen kabul ederek kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanırlar (Tutar, 2004).

2.1.8.3.2. Düşmanlıktan hoşlanmak

İnsanların, hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için mobbing uyguladıkları düşüncesi vardır. Üstler, eşitler veya astlar kişisel hoşnutsuzlukları nedeniyle bu süreci başlatabilirler (Tutar, 2004).

2.1.8.3.3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışında olmak

Asıl amaç birisinden kurtulmak olması şart değildir. Mağdurun yaşadığı sıkıntı bu tip kişilere zevk verir (Tutar, 2004).

2.1.8.3.4. Önyargıları pekiştirmek

İnsanlar belli sosyal ve etnik bir grubun üyesi olduğundan sevmedikleri kimselere karşı mobbing uygulayabilirler (Tutar, 2004).

Mobbing yapanların kişisel özelliklerine bakıldığında dört temel özellik görülmektedir. Kişisel özelliklerin ilki kötü kişiliktir.

Peck'e göre; kötülük, insanın içinde ya da dışında bulunan ve amacı yaşamı ya da canlılığı öldürmek olan bir kuvvettir. Kötü insanlar, kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini bu gücü kullanarak yok etmek isterler (Peck, 1998).

Peck'e göre; insanlar, içlerinde kendilerini her türlü suçlanmanın üstünde gördükleri için, onları suçlayan herhangi birine saldırmak durumundadırlar. Kusursuz benlik algılarını korumak için başkalarını feda ederler. Kişinin kendi haklarını ilahi hak olarak görmesi ikinci özelliktir. Onlar için çalışan herkes değersizdir. Üçüncü özellik ise şişirilmiş öz değerdir. Bazıları bir astlarının iyi şöhretinden veya daha yaşlı ve deneyimli birinin onların itibarını elinden alabileceği düşüncesi nedeniyle kendilerini tehdit altında hissedebilirler. Değerlerinin düşeceğine inanır ve kendi değerlerini korumak için diğerlerine mobbing uygulayarak onları ezikmiş gibi göstermeye çalışırlar (Peck, 1998).

Amerikan Psikiyatri Cemiyeti teşhis el kitabına göre; klinik olarak sosyal özürlü olan ve kendini, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde narsist kişilik bozukluğu

adı verilen zihinsel bir bozukluk vardır (Peck, 1998). Narsistik kişilik bozukluğu sergileyen kişiler, özel ve eşi bulunmaz biri olduklarına inanırlar. Kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde yükselmek için her yola başvurabilirler. İnsanlar genellikle bir başkasını o kişi kim olduğu için değil, kendilerine neyi temsil ettiğine bakarak rahatsız ederler (Peck, 1998). Kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar yıldırmanın ana nedenleridir. İş arkadaşları, birine, daha iyi çalıştığı, daha iyi dış görünüşü olduğu veya daha çok sevildiği için darılabilirler. O kişinin yeteneklerinden korkarlar. Süreci başlatan kişi organizasyonda bir üst ya da ast olabileceği gibi kişinin eşiti de olabilir. Bir üstün yaptığı mobbing davranışları potansiyel bir başkaldırıyı engellemek ya da astı hizaya sokmak olarak kabul edilebilir (Peck, 1998). Eşit düzeydeki kişilerin yıldırma uygulamasının nedeni ise kıskançlık ya da korku olabilir. Astların üstlere mobbing yapma nedenleri ise bazı olaylara içerleme ya da mağdurun işine özenme olabilir. Yüksek performanslı birini kendilerine meydan okuyor gibi algılayıp içerleyebilir, bunun sonucu olarak da mobbinge başlayabilirler (Peck, 1998).

2.1.8.4. Toplumsal değer yargıları ve normlardan kaynaklanan nedenler

Bir toplumun bakışı, yardımseverlik, işbirliği, farklı yaşam şekillerine gösterdiği hoşgörü hiç şüphesiz hayatın hemen hemen her alanına yansımaktadır. Özellikle Amerika, İngiltere, Almanya gibi batı toplumlarında var olan tipik özellikler mobbing davranışlarını tetiklemektedir.

Namie Gray tarafından Amerika'da yapılan psikolojik mobbing araştırmasına göre iş görenlerin %58'i, aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir köle gibi davranılmasına itiraz ettikleri için, %56'sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları için ve kıskanıldıkları için, %49'u sosyal becerileri, işyerinde sevmeleri ve pozitif tutumları nedeniyle, %46'sı ise kendilerine kaba davranıldığı ve buna karşılık verdikleri için, %42'si ise psikolojik şiddet uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde psikolojik mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Gray, 2008).

2.1.9. Mobbing'in Etkileri

2.1.9.1. Mobbingin birey üzerindeki etkileri

Mobbingin mağdura olan etkileri öncelikle psikolojik olmak üzere fiziksel, sosyal ve ekonomik olarak da ele alınmalıdır. Mobbing eylemlerinin kişiyi yalnızlığa sürüklemesi, özgüveni azaltması, stresi arttırması mağdurun psikolojisini bozmakta ve hasta edebilmektedir. Bu sonuçlar psikosomatik olarak ortaya çıkan fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Mobbingin neden olduğu sağlık sorunlarının başında stres bozukluğu gelmektedir. Namie tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre mobbinge uğrayanların %79'unda strese bağlı bozukluklar, %64'ünde depresyon, %64'ünde bitkinlik/yorgunluk, %59'unda güven eksikliği, %58'inde suçluluk duygusu, %58'inde kâbuslar, %56'sında odaklanamama ve %53'ünde ise uyku sorunları gözlemlenmiştir (Gary Namie ve Ruth Namie, 2003,s. 53). Yaşanan psikolojik sorunlarla bağlantılı olarak da kişinin sosyal ilişkileri zayıflar, kişi çevresi tarafından da başarısız olarak nitelendirilmeye başlanarak, yalnızlığa itilir ve sosyal yaşamda da bozulmalara neden olur. Bu durum ise kişinin kendisini daha çok suçlamasına ve psikolojisinin bozulmasına neden olur (Davenport, 2003, s.96–99). Suçluluk duyma, kendine duyduğu güveni ve saygıyı yitirme, depresyon, panik atak krizleri, yüksek tansiyon, dikkat dağınıklığı, ellerin titremesi ve terlemesi, yersiz terleme ya da üşüme/titre, boğazda düğümlenme, nefes almada zorluklar, baş ve sırt ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, sindirim sistemi bozuklukları, uykusuzluk, kâbus görme, uykudan sık sık uyanma, görme bozuklukları, hafıza ve yoğunlaşma kayıpları, bayılmalar, iştahsızlık, zayıflama, deri döküntüleri veya kaşıntıları gibi belirtiler de yıldırmanın diğer sonuçlarıdır. Araştırmanın bulgularına göre; kendilerine yönlendirilmiş bir zorbalık olmasa da çalıştıkları ortamda olumsuz davranışlara tanık olanlar da stres ve ruhsal gerginlik belirtileri göstermektedir (Groeblinghoff ve Becker, 1996, s.282).

Einarsen tarafından Norveç'te 102 mobbing kurbanı üzerinde yapılan bir araştırma, yıldırmaya maruz kalan kişilerin %75'inin Travma Sonrası Stres Bozukluğu'nu işaret eden stres belirtileri gösterdiğini ortaya koymaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). İsveç'te bulunan bir iyileştirme kliniğinde yürütülen bir araştırmada ise incelenen 64 kurbanın 59'una Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisi koyulduğunu,

ayrıca kurbanların %33'ünün orta düzeyde depresyon, %39'unun ise daha ağır hastalıklar yaşadığını göstermektedir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002).

Mobbing kurbanları yaşadıkları olayları yeniden hatırladıklarında, aynı şekilde yeniden yaşıyor gibi belirtiler göstermekte, saldırıya karşı intikam duygusu ile dolmakta ve potansiyel tacizlere karşı kendini savunmak için tetikte beklemektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996).

Matthiesen ve Einarsen (2004, s.51) çalışmalarında mobbing mağdurlarının bir çoğunda travma sonrası stres bozukluğu olduğunu tespit etmişlerdir. Kudielka ve Kern (2004, s.149–150) ise araştırmalarında mobbing kurbanlarının, insan organizmasındaki en etkili stres hormonu olan kortizon seviyelerini iş ve tatil günlerinde ölçerek karşılaştırmışlardır. Bu araştırmaya göre; iş günlerinde salgılanan kortizonun miktarı tatil günlerinde salgılanan kortizondan daha fazladır (Akt. Matthiesen ve Einarsen, 2004, s.51).

Mobbing mağdurları yıldırmaya maruz kaldıkları ilk safhada aşırı hassaslık ve öfkelenme, bitkinlik, mide bulantısı, bas ağrısı, uyku bozukluğu, terleme, kan dolasımı problemleri ile karşı karşıya iken altı ay sonra ciddi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaya baslar. Bunlar sarsıntılı rahatsızlıklardır. Bir yıl ve iki yıl arasında ise psikolojik belirtiler daha da kötüleşir. Mağdurlarda intihara kadar giden bir süreç yaşanabilir (Resch ve Schubinski 1996, s.24). Ülkemizde bir akademisyenin maruz kaldığı mobbing eylemleri neticesinde intihar etmiş olduğunu belirten mektubu mobbing eylemlerinin ciddi sonuçlarını göz önüne sermesi açısından çok dikkat çekicidir (Gökçe, 2006, s.73).

Uzun süre var olan mobbing hipertansiyon başta olmak üzere, kalp ve damar hastalıklarına neden olabilir. Bu hastalıklar arasında sindirim sistemi ile ilgili rahatsızlıklar da yer almaktadır (Cüceloğlu, 2004, 231). Einarsen ve Raknes'in 1991 yılında yürüttükleri Norveç kökenli bir araştırma, ankete katılan 2095 kişinin %21,6'sının mobbing eylemleri yüzünden sağlıklarının bozulduğunu ve bu kişilerin özellikle depresyon ve diğer psikolojik ya da somatik bozukluklar yaşadığını ortaya koymaktadır. Papaioannou ve Sjöblom'un 1992'de Finlandiya'da yaptıkları bir diğer araştırma, yıldırmaya maruz kalanların kalmayanlara oranla önemli oranda fazla psikosomatik ve depresif belirtiler gösterdiğini ortaya koymaktadır (Akt: Niedl, 1996)

İşyerinde görülen mobbing mağdurların işten ayrılmasına işten kovulmalarına neden olmaktadır. Namie'nin Amerika'da yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik yıldırma nedeniyle sarsıntı sonrası stres sendromu yaşayan kadınların %44'ü istifa ederek işten ayrılmakta, %38'i işten atılarak işlerini kaybetmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların %79'u işten ayrıldıktan sonra bile psikolojik yıldırma baskısını üzerlerinde hissetmektedirler (Gray, 2008).

Björkqvist ve arkadaşları tarafından Finlandiya'da 17 mobbing mağduru ile yapılan görüşmelerin sonuçları, kurbanların hepsinin uykusuzluk, çeşitli sinirsel belirtiler, melankoli, ilgisizlik, yoğunlaşma eksikliği ve sosyofobi yaşadığını ortaya koymaktadır (Akt: Einarsen, 1999).

İşyerlerinde görülen mobbing, sadece kurbanı değil aynı zamanda aile bireylerini ve genel olarak yaşamlarını da derinden etkiler. İşyerlerinde yaşanan bir mobbing olgusunun sonucunda karı-koca ilişkilerinin, ebeveyn-çocuk ilişkilerinin de olumsuz etkileneceği kaçınılmazdır. Yapılan araştırmaların sonuçları, mobbing evlilikleri, ebeveyn-çocuk ilişkilerini ve çocukların psikolojik gelişimlerini de etkilediğini göstermektedir (Hockley, 2003, s.5). Bireyin mobbing dolayısıyla sergilediği depresif davranışlar dolayısıyla arkadaşlarının ve belki de ailesinin kendisinden uzaklaşması, yaptığı küçük ya da büyük kazalar, ayrılık acıları, kimlik kaybı, hatta bazen intihar ve cinayetler bu maddi ve manevi zararlara örnek oluşturmaktadır (Akt. Tınaz, 2006).

Mağdur birey, işyerinde, başkalarının kendisine yönelik uyguladığı taciz edici davranışların getirdiği dışlanmışlık ve küçük düşürülmekten kaynaklanan öfkeyi, üzüntüyü ve hayal kırıklığını aile içine taşıyacak; iş yerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında arayacaktır; ancak mobbing, normal bir çatışma süreci değildir. Sistemli tacizler, saldırılar, aşağılamalar, dışlamalarla sürüp giden, mağduru çaresiz ve etkisiz bırakan ve en sonunda giderilmesi zararlara yol açan acımasız bir süreçtir. Yaşanan olaylardan dolayı fazla acı çeken kurban, yaşadığı tüm olumsuzlukları uzun süre eşine, çocuklarına, annesine ve babasına yansıtacaktır (Demirkaymaz, 2005).

Yapılan görüşmelerde mağdurların mobbingle eş zamanlı olarak boşanmalar ve önemli ilişkilerde ciddi aksamalar gibi olumsuzlukları yaşamış oldukları gözlemlenmiştir. Bu durumun mobbing olmadan da yaşanıp yaşanılmayacağı

konusunda kesin bir sonuç olamamakla beraber, mobbing dolayısıyla değişen davranışların, dış görünüşün bir şekilde ilişkileri etkilediği kesindir. Mobbing uygulayanlar hedeflerine varmak için bu stresli zamanları kullanırlar. Bu dönemler, tacizcilere, mobbingi ortaya çıkarmak isteyen mağdurun nesnelliğinden şüphe etmesine sebep olmak, kurbanı suçlamak ve yaralamak için yeterli bir zemin hazırlar (Davenport ve diğ. 2003, s. 66).

Mobbing kurbanlarının yaşadıkları problemlerden çocukları da etkilenir; ancak çocuğun etkilenme derecesi ebeveynin yaşadığı sorunun ağırlık derecesine bağlı olduğu kadar, yaşadığı sorunların çocuğa ne ifade ettiği veya hissettirdiğiyle de alakalıdır; ancak aile içinde var olan tartışmalar, boşanmalar, ekonomik ve fiziksel problemler dolayısıyla çocuklar, genellikle yıldırmanın sessiz mağdurlardır (Hockley, 2003, s. 7).

2.1.10. Eğitim Ortamında Mobbing Eylemleri

Mobbing eylemlerinin sıklıkla yaşandığı sahalardan biri eğitim kurumlarıdır. Öğrenciler ve öğretmenler zaman zaman mobbing eylemlerine maruz kalabilmektedirler. Kurumsal anlamda düşünüldüğünde öğretmenler eğitim kurumunun çalışanları olduğundan, bu bölümümüzde öğretmenlere yönelik olan mobbing eylemleri incelenecektir. Daha önce de vurgulandığı gibi bazı okul yöneticileri mobbing uygulamayı bir yönetim biçimi olarak algılamakta ve bu yolla çalışanları üzerinde bir otorite kurmayı hedeflemektedir. Bunun dışında okullarda öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından da yıldırılmaları fazlaca karşılaşılan bir durumdur. Meslektaşlar arasında mobbing eylemlerinin meydana gelmesinin altında kıskançlık, eğitim anlayışları arasındaki farklılıklar, kişisel farklılıklar ve iş güvencesinin olmaması gibi sebepler yatabilir. Özellikle özel okullarda sözleşme yenilenme dönemlerinde ya da işten çıkarılma ihtimali gündeme geldiğinde, işte kalabilme mücadelesi açık ya da gizliden mobbing eylemleri yaşanmasına sebep olur (Waggoner, 2003, s.30). Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin çoğunlukla kendilerinden farklı olduğunu ya da kendilerinin ait olduğu çevrenin dışından olduğunu düşündükleri meslektaşlarını yıldırmaya maruz bırakmakta oldukları gözlemlenmektedir (O'conner, 2005, s.5). Öğretmenler yöneticileri ve meslektaşları tarafından olduğu gibi zaman zaman öğrencileri ve astları tarafından da mobbing eylemlerine maruz kalabilmektedir. Bu noktada öğretmenlerin bazı özellikleri mobbing eylemlerinin yaşanmasında etkileyici olur; öğretmenin farklı

bir kültür ve çevreden gelmiş olması, çok genç ya da yaşlı olması, görünen fiziksel bir özrü olması gibi. Öğrenciler genellikle yaptıklarına karşılık veremeyecek kadar güçsüz gördükleri öğretmenlere karşı grup olarak mobbing uygularlar. Bazen de farklı kişilerin (diğer öğretmen ve yöneticilerin) kötü niyetli yönlendirmeleri neticesinde bir öğretmen öğrencilerin hedefi haline gelebilir. En çok rastlanan hareketler fiziksel ya da sözel taciz, öğretmenin eşyalarına zarar verme gibi davranışlardır. Bu noktada bu davranışlara maruz kalan öğretmenin en büyük yanılgısı, çok ciddi bir zarara maruz kalıncaya kadar bu durumu yetkililere bildirmemesidir. Bunun altında yatan neden ise öğretmenin mesleki itibarını koruma kaygısı ile yetersiz duruma düşmekten korkmasıdır (O'conner, 2005).

Mobbing eylemleri ortaya çıktığında, suçlanan öğrenci ya da öğrenciler, öğretmenlerinin kendilerini sevmediğini, nefret ettiğini ve amaçlarının sadece şaka yapmak olduğunu söyleyebilirler. Bu durumda öğretmenin yapılan davranışların mobbing eylemleri olduğuna dair kesin kanıtları ve konu ile ilgili kendisini koruyacak bilgi birikimi olması gerekir. Bu noktayla ilgili görevdeki öğretmenlere ve mesleğe yeni başlayacak olanlara, okullarda karşılaşılabilecekleri mobbing eylemlerinin neler olduğu ve bu eylemlerle başa çıkma stratejileri konusunda eğitim verilmelidir (O'conner, 2005, s. 4–5). Ayrıca grup toplantıları düzenlemek, öğretmenlerin yanı sıra aile ve yöneticileri de bu davranış hakkında bilgilendirmek, düzenlenen toplantılarda mobbing olgusunun tartışılması ve eğitim çalışmaları sırasında belirlenen bir rolün oynanması gibi faaliyetler de mobbing eylemleri ile mücadelede etkin bir rol oynayabilecektir (Juul, Kristen, 2005). Ayrıca eğitim öğretim süreci dışında oldukları halde öğretmenlere mobbing uygulayan kişiler (veli ve okuldaki diğer çalışanlar) olabilir. Bu noktada okul yöneticileri öğretmenlerini korumakla yükümlüdür (O'conner, 2005, s.5). Ülkemizde eğitim sektöründe mobbing eylemleri sıklıkla yaşanmakla birlikte, mobbing kavramının yeni kullanılan bir olgu olması nedeni ile akademik çalışmalar oldukça azdır. Daha çok öğrencilere yönelik mobbing ve disiplin üzerine yapılmış olan çalışmaların yanı sıra Gökçe (2006), özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin maruz kaldıkları mobbing eylemleri Ertürk (2005), araştırmalarda ortaya konulmuştur.

2.1.11. Boyun Eğici Davranışların Tanımı

Boyun eğme teknik bir terim olarak Milgram'ın (1974) çalışmaları ile psikolojide popüler hale gelmiştir. Milgram'a göre; boyun eğme, bireysel davranış güçsel kararlılığa bağlayan psikolojik mekanizmadır. İnsanları otoriteye bağlayan eğilimsel bağlılıktır. Günlük yaşama ait vaka öyküleri ve gözlemler gösterir ki; birçok insan için boyun eğmek belki de yoğun olarak konumlanmış bir davranış eğilimidir ve etik, anlayış ve ahlaki davranışlar üzerinde aşırı eğitimin sonucu olan bir iç tepidir (Harré ve Lamb, 1983, s. 430). Alden ve Bieling'e (1998) göre; boyun eğici davranış sosyal beceri eksikliği veya güvenli bir davranış örüntüsü ve kaçınmacı bir davranış şeklidir.

Budak'a (2003) göre; boyun eğme, bir otoritenin koyduğu kurallara ve verdiği emirlere uygun hareket etmeyi ve psikolojik olarak da bireyin düşüncelerini, kanılarını veya değer yargılarını baskın olan otoritenin istediği yönde değiştirmesi veya değiştirmek zorunda kalmasını ifade eder.

Boyun eğme; teslim olmak, önce direnirken zor karşısında gücü kabullenme veya karşı koyan birini boyun eğmek zorunda bırakmak ve teslim olmaya zorlamak olarak tanımlanabilir (Kabasakal, 2007). Başka bir açıdan boyun eğici davranış; meydan okuma ya da çıkarların çatışması durumunda geri çekilmenin cevap olarak verildiği, gerginlik ve çekingenlik içeren davranış olarak değerlendirilebilir. Hoşlanılmayan ve reddedilen olma ya da tehdit edilme, küçük düşürülme korkuları bireyi boyun eğici davranışa yönlendirir (Gilbert ve Allan, 1994).

Adler'e göre; boyun eğen ve boyun eğdiren olmak üzere bireyleri ikiye ayırılır. Ona göre; boyun eğen insan, başkalarının koyduğu kural ve yasalara göre yaşar, adeta içinden gelen bir zorlamaya uyarak kendine bir alan arar. Boyun eğdiren tip ise bir yöneticiye gereksinme duyulduğu zaman ortaya çıkar ve devrimlerde başrolü oynar. Adler her iki tipin en aşırılarını istenmeyen bireyler olarak niteler ve bunları yanlış iletişimin bir ürünü sayar (Akt. Şipal, 2003).

Beck de Adler'in boyun eğen ve boyun eğdiren ifadelerini otonomi ve sosyotropi adlarıyla ifade etmiştir. Otonom özellikler gösteren kişiler bağımsızlığa ve başarıya önem veren kişilerdir. Sosyotropi özellikleri gösterenler ise sosyal bağların zayıflaması, ilişkilerin son bulması ve reddedilme gibi durumlara aşırı duyarlı olan

kişilerdir. Boyun eğen kişilerin sosyotropi özellikleri gösterenlerden oldukları, bu bilgiler ışığında söylenebilir (Akt. Savaşır, Boyacıoğlu ve Kayakçı, 1998, s. 17–50). Başka bir tanımlama ile boyun eğme otoriter bir kişi tarafından emirlere uymadır (Sparknotes, 2005, s.101).

Kişilerarası ilişkilerde itaat ve saygının gerekli olduğu söylenebilir; ancak, sağlıklı insan ilişkilerinde boyun eğici davranışların değil, saygının egemen olması beklenir; çünkü saygının egemen olduğu kişiler arası ilişkilerde birey özgürdür. Bağımsız, yaratıcı ve özgürdür. Düşünür, karşı çıkar, değişir, değiştirir ve alternatifler sunabilir (Yıldırım, 2004).

Kağıtçıbaşı'na (2008) göre; uyma davranışı sosyal yaşam için zorunludur. Nitekim toplum, davranış düzenliliklerini sağlamak için normlar (kurallar) geliştirir ve bunları erken çocukluk çağlarından başlayarak bütün bireylere ortaklaşa aşılar. Böylece insanların benzer davranışlarının çoğu, erken yaşlarda başlayan ve yaşamları boyunca devam eden “ortak öğrenme” sonucu oluşur. Kişiler arası ilişkilerde boyun eğici davranışlar, diğer bir deyişle itaat (submissive acts) ile saygı kavramının karıştırıldığı “itaat” kavramının “saygı” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 2008, s.71–106). Örneğin bir veli toplantısında öğretmen, çocuğunu çok saygılı yetiştirdiği için bir anneye teşekkür ettikten sonra öğrencisinin “...bu güne kadar kendisini hiç üzmediğini, hiç sözünden çıkmadığını...” diğer velilere örnek olsun diye “saygı” adına, vurgulamaktadır. Buna benzer davranışları yöneten-yönetilen, büyük-küçük ilişkilerinde de örneklendirmek mümkündür. Bu örneklerdeki davranışlar “saygı” olarak sunulsa ya da anlaşılrsa da burada saygı adına bireyden itaatkâr davranışlar beklendiği anlaşılmaktadır (Yıldırım,2004,s.220–228); çünkü ülkemizde saygı ve boyun eğici(itaatkâr)davranışlar karıştırılmaktadır oysa Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde boyun eğme (itaat) davranışları ve saygı davranışları arasındaki fark bariz bir şekilde açıklanmıştır. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre; saygı, bir kimseye ya da bir şeye karşı dikkatli, özenli, ölçülü davranmak, ona değer vermektir. İtaat kavramı ise söz dinlemek, boyun eğmek, buyruğa uymak olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi bu iki ifade birbirinden çok farklıdır ve zıt anlamlar içermektedir (Yıldırım, 2004, s. 220–228).

2.1.12. Boyun Eğici Davranışların Nedenleri

Bireylerin boyun eğici davranış göstermelerinin, boyun eğici bir yapıya sahip olmalarının kaynağını birçok araştırmacıya merak konusu olmuştur. Yapılan çalışmalarda, Cattell(1989) kişinin boyun eğici ya da baskın yapı özellikleri geliştirip geliştiremeyeceği konusunda, genetik faktörlerin % 18 oranında az bir role sahip olduğunu, kişinin sosyal etkileşimlerinin ve çevresel koşulların kalıttan çok daha fazla etkili olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda Sosyal Sıralama Kuramı çerçevesinde değerlendirilen boyun eğicilik kavramında, birey kendisini sosyal destek sistemi içerisinde yer alan kimselerden daha aşağıda, ikinci sırada olarak algılamaktadır (Yıldırım ve Ergene, 2003). Buss ve Craik (1986) yaptığı çalışmada, bireylerin boyun eğici olarak sınıflandırılacaklarını ifade etmişler ve boyun eğici davranış ölçütlerini ürettikleri 18 maddelik bir formla sınıflandırmışlardır. Bu formda, “öyle olmadığımı bilsem dahi yanlış olduğuna katılırım.”, “küçük hatalar yüzünden bile durmadan özür dilerim” gibi maddeler yer almaktadır. Bu maddeler, depresif durumlardan ziyade sosyal davranışlar üzerine odaklanmıştır. Bireyin kendisi ya da başkaları tarafından kendisine atfedilen değersiz, kötü, sevimsiz ve bencil gibi tanımlamalar beraberinde “statü düşümünü” ve sosyal ilişkilerde yer alabilme uygunluğunu azaltmayı getireceğinden, önemlidir. Çekingenlik, boyun eğme, bu olası durumların oluşması korkusundan kaynaklı olarak ortaya çıkar, bireyler sosyal sıralamanın en altında kalma sonucu ile karşı karşıya kalırlar ve bundan dolayı atılgan olmaları güçleşir (Gilbert ve Allan, 1994).

Boyun eğici davranışların nedenini Otoriteriyen Kişilik Kuramı (Authoritarian Personality Theory) öncülerinden Adorno, (1950) otoriter ve acımasız aile tutumunun çocuk ve aile arasında çözülemez çatışmalara neden olduğunu ve bu çatışmayı çözmek amaçlı olarak çocuk bir yetişkin olduğunda otoriteye boyun eğme ve ayrıca bunu yapmayan diğerlerine karşı hoşgörüsüzlük geliştirir diyerek boyun eğici davranışa psikodinamik süreç kaynaklı bir açıklama getirmektedir (Pratto, 1994, s. 744). Yine bu kurama (APT) dayalı olarak, otoritenin gücüne boyun eğmeye inanan kişilik, iç vicdan geliştirmedeki ya da otoriteye karşı hissedilen duyguların yorumlanmasındaki başarısızlıklar sonucu, tamamı ile duygusal ihtiyaç yönelimli olarak idealize edilmiş

ahlaki otoritelere karşı boyun eğmeyi benimseyen özellikler gösterir (Doty, Peterson ve Winter, 1997).

Boyun eğme davranışlarının nedenlerini, endişeden kurtulma çabalarının bir sonucu olarak görenler de olmuştur. Horney'e (1992) göre; çocukluk yıllarında bireyin yeterince doyurulamamış olan sevgi ihtiyacı, yetişkinlik yaşamında böyle bir kişinin tüm yaşam çabasını nevrotik bir sevilme ihtiyacına dönüştürebilmekte ve bireyin sevilme için ödediği bedel ise genellikle bir boyun eğme, uyma ve duygusal bağımlılığa yönelik hareketler olabilmektedir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, psikolojik sorunların veya davranış problemlerinin nedeni, bireyin kişisel duyguları ve davranışlarından çok, anne babasının çocukla olan ilişkilerinin niteliğidir. Anne baba davranışları üzerine yapılan faktöriyel çalışmalar üç ana faktörün önemli olduğunu ortaya koymaktadır; duygusal yakınlık, aşırı koruyuculuk ve reddedilme. Bu üç faktör çeşitli psikolojik problemlere kaynaklık etmektedir (Richter, Eisemann ve Richter, 1991; Rojo-Moreno, Livianos-Aldana, Cervera-Martinez ve Dominguez-Carabentes, 1999; Tiggeman, Winefield, Goldney ve Winefield, 1992). Farklı birçok çalışmanın sonuçlarına göre; anne babanın çocuğa yeterince yakın, sıcak ve sevecen davranmaması ve çocuğu sıkı kontrol etmesi çeşitli nevrotik bozukluklara (Gerlsma, Emmelkamp ve Arrindell, 1990), psikotik bozukluklara ve depresyona temel hazırlamaktadır (Onstad, Skre, Torgersen ve Kringlen, 1993).

2.1.13. Bireyi Boyun Eğici Davranışlara İten Yaygın Anne Baba Tutumları

Aileler çocuklarına küçük yaşlardan itibaren; yaşına, yeteneğine ve cinsiyetine uygun görev ve sorumluluklar vermezse, çocuğun kendine güven duygusu desteklenmemiş olur. Bu durum da, çocuğun bağımlı ve beceriksiz bir kişi olmasına neden olabilir. Birey; etrafına güvenmezse aldatan, yalancı bir kişi, arkadaş edinemez ve yalnız kalırsa içine kapanık, sessiz ve hayal dünyasında yaşayan bir çocuk ve kişi olabilir. Bireyin kendine güvenememesi ve özgüvenini geliştirememesi neticesinde boyun eğici davranışlar sergileyebilir. Bu nedenle, anne ve babaların, çocukların ve gençlerin ihtiyaçlarını dikkate alabilmeleri için, doğumdan itibaren onlarla iletişim kurmaları mecburidir (Yavuzer, 1998).

2.1.13.1. Baskıcı ve otoriter aile tutumu

Aile ve birey ilişkilerini, içinde yaşanan toplumun etkisi belirlemektedir. Türk aile ve eğitim sistemine bakıldığında, genelde otoriter, kısıtlayıcı, aşırı koruyucu ve kontrol edici bir yapının öne çıktığı, çocuk ve gencin saygılı, boyun eğici, pasif, uysal kişilik yapısıyla şekillendiği görülmektedir (Yavuzer, 2002).

Bazı aileler otorite olmayı öğrenememişlerdir; bunlar çocuklarına gerekli sınırlamaları koyamazlar. Bir kısım anne ve baba ise katı baskı altında yetişmişlerdir. Kendi yaşayamadıklarını çocuklarına yaşatmak isterler ve bundan dolayı olarak doyum sağlamaya çalışırlar; ancak, sınırların sert ve çok dar olması kadar iyi belirlenmemesi de çocuğun gerekli rehberlikten yoksun kalmasına neden olur. Bu gibi çocuklarda başkaldırıcı ve toplumdışı davranışlar daha sık gözlenir (Cüceloğlu, 2003; Yavuzer, 2002).

Bu tutumu benimseyen ailelerde çocuğun yaptığı her şey göze batar, aşırı denetim, yasak, baskı ve ceza vardır, bireyin hiçbir ihtiyacı dikkate alınmaz, kararlara itirazsız uyulur. Bu tip ailelerde yetişen birey kendine ait bir hayatının olması çok zordur; çünkü kararları ve düşünceleri baskıcı ailesinin boyunduruğu altındadır. Bu tip ailelerde yetişen çocuklarda korkular, baş ağrısı, karın ağrısı, mide bulantısı gibi hastalıklara sık rastlanır ve çocukta yalan söyleme, karşısındaki suçlama eğilimi vardır. İleriki yıllarda çekingen, otorite karşısında sinen, kendi duygu ve düşüncelerini ifade edemeyen birisi olur ya da tam tersi saldırgan ve hoşgörüsüz, uyumsuz bir kişilik geliştirir.

2.1.13.1.1. Baskıcı ve otoriter aile tutumunun çocuklar üzerindeki etkileri

- Çocukta daha çok dış denetim gelişir, iç denetim gelişmez. Çocuk yiyeceği dayakla alakadardır, ona neden olan davranışı göz ardı eder. Kendini denetleme yerine itaat etmeyi öğrenir.
- Çocuk, kendisinden güçlü olduğuna inandığı kişilerin karşısında itaatkâr ve zayıf bir kişilik sergilerken, kendinden güçsüz gördüklerini de aşırı ezme yönelimi gösterir.

- Ceza ve dayak sonucu çocuk yaptığını ödediğini, temizlendiğini düşünür. Davranışının etkileri ve sonuçları üzerine düşünmek, vicdan ve ahlak geliştirmek yerine saldırgan olmayı öğrenir (Yavuzer, 1998).

- İnsanlara hoşgörölü davranmazlar, hata yapan ceza görmelidir düşüncesiyle davranırlar. Aile bireylerine karşı koyamadığı için saldırganlığını dolaylı olarak gösterir, aile bireylerini sinirlendirecek başka davranışlarda bulunur.

- Çocuk kendini güçsüz, kapana kısılmış ve öfke dolu hisseder. Karşılık veremediği için kendinden utanır. Kendine olan güveni biter. İstediklerini dile getirememesi çocukta umutsuzluğa, iç çatışmalar ve sinirli davranışlara yol açar.

- Çocuk, olumlu da olsa kendi yaptıklarını söylemez, başkalarını suçlama eğilimi de fazladır. Çocuğa dayak atılması saldırganlık duygularını geliştirir. Çocuk da, anne ve babasını örnek alarak, sorunlarını cebirle halletmeye yönelir. Kardeşini, arkadaşını döver; çünkü çocuğun vicdanı, anne ve babasının bir aynası, bir kopyasıdır (Jersild, 1972).

- Ceza zamanla etkisini kaybeder, çocuk cezaya alışır, etkilenmez ve istenmeyen davranış devam der. Her an ceza görme telaşı ile yalan söyleme eğilimi vardır.

- Ceza çocukta korku yaratır. Çocuk davranışı yapmaması gerektiği için değil, cezadan korktuğu için yapar.

- Aşırı sert ve otoriter disiplin yönetiminde çocukta dolaylı davranışsal tepkiler gelişir. Bunlar karşı koyma, kaçış ve aşırı itaattir.

- Çocuk aktif olarak karşı koyar, saldırır, direnir, karşılık verir veya pasif direnişe geçer. Söylenenin aksini yapar, uyarıları duymazdan gelir, inadına istenmeyen davranışı yapar.

- Kendilerine sürekli ne yapacaklarını emreden anne ve babaları olmadığında buldukları ilk otoriter kişinin etkisi altına girerler. Kötü arkadaş edinip, onlara uyan, kötü alışkanlıklardan uzak duramayan çocuklar sürekli itaat etmeye zorlanmış çocuklardır.

- Ruhsal kaçış; ileride sigara, alkol, uyuşturucu müptelası olup aşırı hallerde de ruh hastalıklarına yol açar.

- Aşırı itaat; sürekli itaat etmeye alıştırılmış, zorlanmış çocuklar, kendi değerini görmezden gelen, her şeyi sorgusuz kabullenen aşırı uyumlu kişilik geliştirirler.

- Kaçış; fiziksel veya ruhsal olarak görülür. Fiziki kaçışta çocuk, ortalıkta görünmez, odasına kapanır ve iletişimi keser veya evden kaçır. Ruhsal kaçışta çocuk, ailesi ile konuşmaz, ailesine cevap vermez, hayal ve fantezi dünyasına kaçır veya yalan söyleyebilir.

- Yukarıda sıralanan tüm bu tutumların neticesinde birey; kurallara uyup, dikkatli olabilir; ama küskün, çekingen, kendi kararlarını veremeyen, otorite karşısında kendi kararlarını uygulayamayan kişilik geliştirebilecektir. Bu tür baskı altında kalan çocuklar tam tersi bir tutum içine girip isyankâr ve aşağılık duygusuna da kapılabilirler. Bunun yanında çeşitli davranış bozuklukları da (başarısızlık, çekingenlik, yalan söyleme, tik vb.) görülebilir (Bilal, 1984).

2.1.13.2. Kararsız aile tutumu

Sık görülen olumsuz anne ve baba davranışlarından biri de, çocuğun aynı davranışına karşı farklı zamanlarda farklı tutumların sergilenmesidir. Böyle bir tutum, çocuğun davranışlarına rehberlik edecek dengeli değer yargılarının oluşumunu engeller.

Bu çocukların, daha tutarlı bir anlayışla yetiştirilmiş çocuklara oranla, cezaya daha çok direnç gösterdikleri ve saldırgan davranışlarının kolayca ortadan kaldırılamadığı gözlemlenmiştir (Bilal, 1984).

Çocuğa davranışları karşısında bazen evet bazen de hayır denmesi çocuğun doğru ile yanlış ayırt etmesini zorlaştırır. Tutumlar bazen anne bazen babadan kaynaklanabilir. Bu kez çocuk istediğini yapan anne ya da babanın yanında yer alır. Önce hayır deyip daha sonra bu davranış değiştirmek de yanlıştır (Bilal, 1984).

Bu tutumu benimseyen aileler bazen çok sert tepki bazen de çok olumlu tepkiler verirler, anne ve babanın tutumları arasındaki tutarsızlık vardır, aile içindeki kardeşlere farklı tutumlar uygulanır. Bu tip ailelerde yetişen çocuk ne zaman, nerede, ne yapacağını bilemez, korku ve tedirginlik içindedir, kendine ve çevresine karşı güvensizdir, tutarsız bir kişilik geliştirir. Aile davranışlarında; anne ve baba arasında görüş ayrılığı vardır. Ayrıca anne ve baba değişken davranışlar sergilerler. Anne ve baba, çocuk konusunda çocuğun yanında birbirlerini eleştirirler. Taraflardan biri çocuğu kayırır. Bir süre sonra çocuk kimden neyi isteyeceğini öğrenip, öyle davranmaya başlar. Hangi davranışın uygun davranış hangisinin ise uygun olmayan davranış bölümüne girdiğini kestiremez;

çünkü bir davranışın 'a' ya da 'b' sınıflamasına girmesi, davranışın niteliğinden çok anne ya da babasının ruh haline bağlıdır. Bu da çocukta iç çatışmaların ve dengesiz bir tutumun gelişmesini sağlar (Bilal, 1984).

Çocuğuna sözünü dinletmeye çalışan kararsız ve dengesiz bir anne; önce çocuğuna yumuşak tonda konuşur, ardından sesini yükseltir, annenin isteği hâlâ yerine getirilmemişse anne çocuğu döver, ardından da diz çöküp özür diler. Baba, yorgun olmadığı ve sakin olduğu bir günde uygun gördüğü bir davranışı, yorgun ve gergin olduğu bir günde, uygun olmayan bir davranış olarak görür. Bu nedenler ile de; çocukta bazı iç çatışmalar oluşabilir. Çocuk huzursuz bir yapıya sahip olur. Çocuk, dengesiz ve tutarsız davranışlar sergiler bu kararsız ve tutarsız hareketler karşısında nasıl davranacağını bilemez; çünkü bir durumda kabul gören davranış, diğer bir durumda kabul edilemez bir davranış olmuştur. Çocuk bu durumda iç çatışmalar ve huzursuzluklar yaşayacaktır. Tutarsız ve dengesiz davranışlar sergilemeye başlayacaktır (Bilal, 1984).

Tutarsızlık tüm çocuklara eşit davranmama, eşit görevler vermeme, kız ve erkek çocuğa cinsiyetine göre farklı davranma, çocukların doğuş sırasına göre sergilenen farklı tutumlar (ilk çocuğa otoriter, ortancada biraz daha esnek ve en küçükte çok daha hoşgörülü davranmak) şeklinde de ortaya çıkabilir (Bilal, 1984).

2.1.13.2.1. Kararsız aile tutumunun çocuğa etkileri

- Çocuk, aynı davranış yüzünden kimi zaman hoş görülüp, kimi zaman cezalandırılabilir. Bu yüzden hangi davranışı, nerede, nasıl, ne zaman yapacağı konusunda şaşırır. Yani anne babanın bu tutumu çocuğun hem kendisiyle hem de anne babasıyla çatışmasına sebep olabilir.

- Çocuk, anne ve babasından tepki almamak için yaptığı davranışın doğruluğu ya da yanlışlığına bakmaksızın “*bu davranışı yaparak nasıl cezadan kurtulurum?*” şeklinde kendine göre bir teknik geliştirir.

- Çoğu zaman davranışın doğru ya da yanlış olarak nitelendirilmesinde anne babanın psikolojik durumu etkili olduğu için çocuk, nasıl davranacağını bilemez.

- Çocukta iç çatışmalar, huzursuzluk ve öncelikle anne babaya daha sonrada insanlara güvensizlik oluşabilir. Çocuk, ne tepki göreceğini bilmediği için doğru

kararlar alamaz, görüşlerini açıkça söyleyemez ve kendini hiçbir ortamda rahatça savunamaz.

- Çocuk, kendini kanıtlamak ve dikkatleri üzerine çekmek için ürkek, yumuşak huylu, ılımlı, söz dinleyen ya da kendi benliğini ortaya koyup, bağımsızlığını göstermek için sinirli, kavgacı, çabuk kırılıp sinirlenen tepkisel bir kişilik yapısı geliştirebilir.
- Çocuk, tüm yaşamı boyunca “neyi, nerede, ne zaman ve nasıl yapmalıyım?” sorularıyla o kadar meşguldür ki, o yapmaya başlayana kadar başkaları çoktan eyleme geçmiş olur. Yani her zaman adımlarını diğer insanlardan geç atar.
- Dengesiz, tutarsız ve kararsız anne baba tutumu tam manasıyla çocuğun kişilik gelişimini engeller. Çocuk, yaşamında sürekli dengeli ve sağlıklı bir kişilik yapısı geliştirmek için çaba harcar (Bilal 1984; Yavuzer, 1997).

2.1.13.3. Koruyucu aile tutumu

Bu ailelerde anne ve babalar çocuğa gereğinden fazla özen gösterip onu denetim altında tutarlar. Çocuğun başına kötü şeyler gelir diye kendi başına bir şeyler yapmasına izin vermezler. Çocuğun tüm ihtiyaçları büyükleri tarafından karşılanmaya çalışılır. Aile davranışlarında; çocuğa gereğinden fazla kontrol ve özen gösterilir. Anne, çocuğuna yardım etme ve ona olan sevgisini dile getirme adına çocuğunun yapması gereken davranışları veya işleri kendisi yapar (Bilal 1984). Bu nedenlerle de çocuk diğer kimselere aşırı bağımlı, güvensiz, duygusal kırıklıkları olan bir kişi olabilir. Gelecekte aynı koruyucu tutumu eşinden bekleyebilir. Çocuk, kendi kendini yöneten bir birey olamaz. Çocuğun sosyal gelişimi zara görebilir, çocuk kendini gruba dâhil ettirmek için zaman zaman toplum dışı ve asi hareketlerde bulunabilir (Bilal 1984).

2.1.13.3.1. Koruyucu aile tutumunun çocuk üzerine etkileri

- Bu tutumun anne ve baba tarafından sürekli uygulanması sonucunda çocuk üzerinde şu davranışlarla karşılaşılabilir;
- Çocuğun aşırı ürkek, çekingen ve kendine güvensiz bir kişilik geliştirmesine neden olur. Çocuğun hatalarının neticesinde yaşayarak öğrenmesine izin verilmez, sorumluluk duygusunun gelişmesi engellenir (Bilal 1984; Yavuzer, 2002).

- Çocuk ileriki yaşamında karar vermekte ve uygulamakta zorluk çekeceği gibi yaşama karşı içinde bir korku oluşturur.
- Çocuğun kişiliği gelişmez. İnatçı, istediğini tutturan, mantıksız kavgalar çıkaran, çabuk mutsuz olan bir çocuk ve ileride benzer niteliklere sahip bir yetişkin olur.
- Çevresindeki insanlarla iletişim kurmakta zorluk çeker (Bilal 1984; Yavuzer, 2002).

2.1.13.4. İlgisiz aile tutumu

Aile davranışlarında; anne ve baba çocuğu yalnız bırakma görmezden gelme biçiminde çocuğu yalnız bırakır. Duygusal istismara yol açan böyle bir ortamda anne, baba ve çocuk üçgeni arasında iletişim kopukluğu gözlenir (Acet, 1997). Bu nedenlerle de; çocuk, arkadaşlarına ve etrafındaki eşyalara zarar verebilir. Çocuğun saldırganlık eğilimi artar (Acet, 1997).

İlgisiz anne baba tutumunda hem çocuğa karşı denetim hem de çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarına verilen tepki çok azdır. Böyle tutum sergileyen aileler, çocuklarına yeteri kadar zaman ayırmazlar. Çocukları için hiçbir konuda gerekli çabayı göstermezler. Çocuklarının psikolojik durumuyla, okul başarısıyla ilgilenmez, önemsemezler. Çocuklarıyla mümkün olduğunca az ilişki kurup, onları kendilerinden uzaklaştırırlar (Acet, 1997).

Bu tutumu sergileyen aileler (sadece anne ya da sadece baba da olabilir) çocuklarına karşı çok duyarsızdırlar. Anne ve babalar kendi problemlerinden dolayı çocuklarıyla ilgilenmezler. O kadar ki çocuk ağlamadıkça, ayakaltında olmadıkça ya da yaramazlık yapmadıkça çocukla kesinlikle ilgilenmezler. Bu tür ailelerin çocukları ise kavgacı, şiddet yanlısı, alkol ve uyuşturucu müptelası olabilirler (Acet, 1997).

İlgisiz ve kayıtsız tutum sergileyen ailelerde; çocuğa gösterilen sevgi, verilen disiplin çok azdır. Bu tutuma genelde çok çocuklu, kalabalık, yoksul mahallelerde yaşayan, eğitim seviyesi düşük ailelerde rastlanır. Anne baba olmayı tam manasıyla benimsemeyen, çocuğuna ve ev yaşamına ilgi duymayan yani bir aile kurmanın bilincinde olup, görevlerini yerine getirmeye hazır olmayan kişilerde de bu tutum gözlenebilir (Acet, 1997).

İstenmeyen bir çocuğun dünyaya gelmesinde de bu tutum ortaya çıkabilir. Anne ve babanın aşırı ilgisizliği bir bakıma çocuk istismarı da sayılır.

2.1.13.4.1. İlgisiz aile tutumunun çocuk üzerine etkileri

- Okula ilgisizlik,
- Zamanı iyi değerlendirememek,
- Yanlış arkadaşlıklar edinmek,
- İçki, sigara gibi zararlı alışkanlıklara başlamaya eğimli olmak,
- Kural tanımama, içinden geldiği gibi hareket etme, suç işlemeye meyilli olmak,
- Uzun süreli planlar yapamamak,
- Kendini günlük olayların yönüne bırakıp anlık doyumlarla yetinme gibi davranışlar gözlenmiştir. Bu tutumla yetişen çocuklarda başına buyruk yaşama ve evden kaçma davranışları gözlenebilir. Yasal olmayan davranışlarda bulunma ve suça yönelme gözlenebilir.
- Çocuk, ailesiyle iyi olmayan ilişkisini arkadaşlarıyla kurmaya çalışırken, arkadaşlarının ayartıcı etkilerine kapılabilir. İlgi ve sevgi eksikliğini gidermek adına farkında olmadan yanlış davranışlara yönelebilir. Bu tutumla yetişen çocukların sıklıkla okulu bırakıp erken yaşta çalışmaya başladığı gözlenir (Acet, 1997).

2.1.13.5. Gevşek aile tutumu

Aile davranışlarında; çocuk, ailede öncelik sahibi tek kişidir ve onun bu isteklerine diğer aile bireyleri hiçbir şart koşmadan uyarlar. Anne, baba ve çocuk rolleri, hak ve sorumluluklar göz ardı edilmiştir. Anne, baba ve çocuk arasında sağlıklı bir iletişim yoktur. Çocuk, abartılmış sevgi gösterileri içinde büyür. Anne baba evde çocuklarının hakimiyetini kabullenmiş ve onlara boyun eğmişlerdir. Çocuk, aşırı şımartılmıştır. Bu nedenlerle de; çocuk doyumsuzdur (Yörükoğlu, 1994).

Çocuk merkezli ailelerde, çocuğun aşırı hareket ve davranış serbestliği vardır. Kendine veya etrafına zarar verecek davranışlar bile denetim altında tutulmamaktadır. Böyle bir durumda çocuk neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini bilmemektedir. Çünkü aile tarafından bu sınırlar çizilmemiştir (Bilal 1984; Yörükoğlu, 1994).

Anne ve babalarına hükmederler ve onlara az saygı gösterirler. Zamanla ev dışındaki kimselere de egemen olmanın çaresini ararlar. Hayatlarının ilk günlerinden itibaren her türlü ihtiyaçlarının karşılanacağı ve isteklerinin buyruk niteliği taşıdığı beklentisini geliştirmişlerdir. Okul ortamına uyum sağlamakta zorluk çeker. Yetişkin olduklarında da toplumun kendilerine vermediği hakları kendilerine tanımaya kalkışır. Ayrıca; aşırı hoşgörü, çocuğun egoist olmasına ve zayıf sosyal çevre uyumuna neden olur. Çocuğuna boyun eğici davranış gösteren anne ve babaların çocuk üzerinde gerektiğinde otorite sağlamaları mümkün olmaz.

Çocuk, doğumundan itibaren var olan ben merkezci tavrını, bu aşırı boyun eğici tavır nedeniyle, zamanla sosyal normlara uygun şekilde değiştiremez, uyumsuzlaşır, anne ve babasına saygısı azalır. Onları idare etmeyi ister (Yörükoğlu, 1994).

Ebeveynlerle çocuk arasında sağlıklı bir ilişkinin olmaması ve çocuğa abartılmış bir sevgi gösteriliyor olması çocuğun doyumsuz bir birey olmasına yol açar. Bu çocuğun sosyalleşmesini kötü yönde etkiler. Böyle bir ortamda yetişen birey her isteğinin yerine getirileceğini zanneder ancak sosyal bir ortamda kurallarla karşılaşınca hayal kırıklığına uğrar ve isteklerini yerine getirmek için şiddet uygulaması da onun sevilmeyen bir insan olmasına ve toplumdan dışlanmasına neden olur (Yörükoğlu, 1994).

Bu tutumla yetişen çocuklar egoist, sorumsuz, çabuk kızan, kırılgan, sabırsız, şımarık, anti sosyal davranışlar sergileyen kişilikte olabilirler. Bunların dışında benmerkezci, öz denetimi olmayan, doyumsuz, kurallara uymada güçlük çeken, paylaşma ve işbirliği yönünden yetersiz olabilirler (Yörükoğlu, 1994).

2.1.13.5.1. Gevşek aile tutumunun çocuk üzerindeki etkisi

- Ailede çocuğun aşırı hareket ve davranış serbestliği vardır.
- Aile, yaşayarak öğretsin mantığını sürdürerek müdahalede bulunmaz. Çocuk, kendine ve çevresine zarar verebilecek davranışlarda bile etkili denetimden uzaktır.
- Çocuğa neyi yapması ya da neyi yapmaması gerektiği konusunda bilgilendirilmez.
- Hiçbir zaman kesin kurallar konulup, çocuğa açıklanmaz.

- Aile kimi zaman çocuğu korkutup, cezalandırır. Fakat hiçbir şekilde caydırıcılık söz konusu olmaz (Yavuzer, 2002).
- Aile çocuğa ceza verdiğinde, o suçunu bilir denilerek nedeni açıklanmaz.
- Çocuğa sayısız hak ve özgürlük tanınmakla beraber nerede duracağı söylenmez.
- Anne baba çocuğun davranışının yanlış olduğunu görse bile özgür olmalı anlayışıyla hareket ettiğinden, müdahale etmez.
- Her istediğini yaptırmayı alışkanlık haline getirir, kural tanımaz. Ev dışındaki kurallarla karşılaşınca hayal kırıklığına uğrar.
- Her istediği olmadığı için arkadaşlarına uyum sağlamakta güçlük çeker.
- İstekleri anne babası tarafından reddedilmediği için doyumsuzdur (Bilal, 1984; Kulaksızoğlu, 2001).

2.1.13.6. Hoşgörülü Aile Tutumu

Ailenin davranışlarında; anne ve babanın çocuklarına karşı hoşgörü sahibi olmaları, onları desteklemeleri, çocukların bazı kısıtlamalar dışında, arzularını diledikleri biçimde gerçekleştirmelerine izin vermeleri anlamına gelir.

Evde kabul edilen ve edilmeyen davranışların sınırları bellidir. Bu sınırlar içinde çocuk özgürdür. Çocuğun söz hakkı vardır, duygu ve görüşlerine saygı duyulur ve çocuk kendini kolaylıkla ifade eder. Davranışlar kabul görür ve takdir edilir. Çocuk sevgi, güven, teşvik görür ve yetişkinler tarafından dinlenir. Çocuk, ikna ederek denetlenir. Anne ve baba tutarlıdır ve çocuk tarafından anlaşılabilir tutumlar sergiler (Kulaksızoğlu, 2001).

Hoşgörülü, gerekli bazı kısıtlamalar dışında çocuğun kendi başına karar almasını destekleyen, kendini ailenin diğerleri kadar önemli bir elemanı olarak algılamasını sağlayan, işbirliğine açık, ödüllendirme ve gerekirse beklediği hediyenin verilmeyişi, gezi programının ertelenmesi gibi cezalandırmalarla (dayağı içermeyen) sağlanan ilişkinin, çocukta yüksek benlik saygısına ve hemen bütün ruhsal işlevlerde ileri derecede uyuma neden olduğu belirtilmektedir (Kulaksızoğlu, 2001).

Ana babanın çocuklarına karşı hoşgörü sahibi olmaları, onları desteklemeleri, çocukların bazı kısıtlamalar dışında, arzularını istedikleri biçimde gerçekleştirmelerine

izin vermeleri anlamına gelir. Aile çocuğa kendi benliğini tanımlama özgürlüğü veriyorsa, sağlıklı bir biçimde olgunlaşma yolunda gelişir. Ana ve babanın hoş görüsünün normal oranda gerçekleşmesi, çocuğun kendine güvenen yaratıcı ve toplumsal bir birey olmasına yardım eder. Bu biçimdeki ailelerde evde kabul edilen ve edilmeyen davranışlar bellidir (Kulaksızoğlu, 1998). Bu sınırlar içinde çocuklar özgürdür. Bu nedenlerle de; çocuk özgüven elde eder ve kendi kendine karar verip sorumluluk taşımasını öğrenir. Çocuk, girişim yetkinliğine sahip olur. Çocuk sevgi içinde gelişir ve büyür (Kulaksızoğlu, 1998). Demokratik ve güven verici bir ortamda yetişen çocuk, kendine ve çevresine saygılı, sınırları bilen, yaratıcı, aktif, etkin girişken, yaratıcı ilişkiler kurabilen, fikirlere saygı duyan, kendi inandıklarını sonuna kadar söyleyebilen, atılgan, fikirlerini serbestçe söyleyebilen ve kendine ait fikirleri doğrultusunda davranış gösteren, kişilik ve davranışları açısından dengeli sorumluluk duyguları gelişmiş, kurallara ve otoriteye karşı körü körüne bağlı olmayan, hoşgörülü, açık fikirli, anlaşılır, toplumsal ve uyumlu bir kişi olarak yetişir (Kulaksızoğlu, 2001).

Yukarıdaki bilgiler ışığında çocuğun kişisel ve sosyal olgunluğa eriştirmede ailenin çok önemli bir yeri olduğunu söyleyebiliriz.

Marangoz'a (1993) göre; hata ve suçlamalar kırıncı, rencide edici olmadığı gibi çocuklar önünde teşhirinden kaçınılmalıdır, bu da çocuğun ileriki hayatında olumlu yönde gelişmeler sağlayacaktır Anne ve babaların çocuklarına yönelik tutumlarının anlaşılabilir ve doğru olması, büyük ölçüde onların kendi içlerinde barışık, dengeli, huzurlu ve birbirlerine karşı sevgi ve saygılı olmalarına bağlıdır.

2.2. Çalışmayla İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.1. Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.1.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de Samancı (2001) tarafından, işyerlerinde baskı gören hastalar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Samancı, özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki psikolojik baskının arttığına dikkat çekmektedir. Bu sayede çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları psikolojik şiddet sonucu istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlar tarafından da kabul edilmekte ve şikâyet konusu yapılmamaktadır. Böylece, psikolojik şiddet eylemleri “işten çıkarma tazminatı”ndan kurtulmanın bir

aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma, ülkemizde yıldırma(mobbing) sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir. Samancı' nın araştırmasından çıkan bir diğer sonuç da işyerinde gördükleri baskı sonucu sağlıkları bozulan hastalarının çoğunu kadınların oluşturmasıdır. Ayrıca Samancı, Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastanesinde, iş yerinde baskı sonucu tedavi gören 20- 40 yaşarası birçok hastanın bulunduğunu belirtmektedir (Akt. Tutar, 2004).

Ceylan' nın (2005, s.89) çalışmasına göre; sosyo-ekonomik durumun yıldırma(mobbing) için önemli bir faktör olmadığını ifade etse de yapılan araştırmaya göre sosyo- ekonomik düzeyini düşük olarak algılayan orta öğretim öğretmenlerinin yıldırma(mobbinge) maruz kaldıkları bulunmuştur (Ceylan, 2005, s.90).

Türkiye' de Human Resources Management (HRM) tarafından 2006 yılında yeni bir iş.com üzerinden mobbing anketi uygulanmıştır. Katılanların %56' sını erkekler ve % 44' ünü kadınlar oluşturmak üzere 100 kişiye yapılan yıldırma(mobbing) anketine göre katılanların %81' i yıldırma(mobbinge) maruz kalmıştır. Üstlerin astlarına uyguladıkları yıldırma(mobbing) % 70' tir. Katılımcıların % 25' i aynı seviyedeki çalışma arkadaşından, % 3' ü astından yıldırma(mobbinge) maruz kaldıkları sonunca ulaşılmıştır. Yine aynı araştırma sonucuna göre, yıldırma(mobbinge) birkaç kez karşılaşanların oranı% 79, sadece bir kez karşılaşanların oranı% 18, hiç karşılaşmayanların oranı ise % 2'dir. Ülkemizde bu vakalar şu şekillerde sonuçlanmıştır: % 27 çalışan istifa etmiş, % 25 bilmezden gelip işe devam etmiş, % 18 işten çıkarılmış ve % 17 ise bu durumu üst yönetim ya da İnsan Kaynakları yetkilisine iletmiş, yani kurumsal bir yaklaşımda bulunmuştur (Çarıkçı, Yavuz, 2009).

Türkiye'nin altı farklı ilde ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz (mobbing) düzeyinin incelendiği bir başka araştırmada; cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mobbing puanlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenirken, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, 25 yaşın altındaki öğretmenlerin ve mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin anlamlı düzeyde diğer öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir (Bulut, 2007).

Çalışanlar medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde bekâr çalışanların evli olanlara göre daha fazla yıldırma (mobbing) yasamaları beklenmektedir; fakat analiz

sonuçları göstermektedir ki medeni duruma göre yıldırma (mobbing) algılarındaki fark % 95 anlamlılık düzeyinde önemli değildir. Bulgularına ulaşılmıştır (Çarıkçı, Yavuz, 2009).

Ocak'a (2008) göre; genel olarak işyerinde mobbing uğramanın öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. 6–10 yıl kıdemdeki öğretmenler 1–5 yıl ve 16–20 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bunun nedeni; Türk toplumunun kültürüne yerleşmiş olan kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana gösterilen saygı olabilir. Bunun yanı sıra rekabet ortamında kıdemi fazla olan çalışan doğal olarak yaşça da büyük olacağından ve kıdemi az olan çalışan da deneyimsiz olduğundan rakip olarak görülmeyebilir. Sonuç olarak 6- 10 yıl kıdeme sahip olan çalışan belli bir deneyime ve başarılı olma isteğine sahip olacağından, duygusal taciz davranışlarına maruz kalma riskinin daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Gündüz ve Yılmaz (2008) Düzce ilindeki ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşleri değerlendirdiği bir çalışmada yine benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Çalışmalarında, en çok “yapılan isin hissettirmeden dolayı yollarla kontrol edilmesi, başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması” gibi yıldırma zamanda yapılan bir çalışmada davranışları olduğu bulunmuştur.

Sağlam (2008), çalışanların isteklendirme ve iş doyumunu azaltan, psikolojik ve bazen de fizyolojik rahatsızlıklara yol açan, hem bireysel hem de kurumsal verimsizliğe neden olan psikolojik şiddet konusunda öğretmenlerin görüşlerini belirlemek ve bu konuda öneriler getirmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. İlköğretim okullarında öğretmenlerin en sık karşılaştıkları psikolojik şiddet arasında; konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız bir biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama ve onunla konuşmak istememe gibi unsurların olduğu saptanmıştır.

Cemaloğlu (2007), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki” adlı araştırma yapmıştır. Resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim

okulunda görev yapan toplam 500 öğretmenden elde ettiği verilerle şu bulgulara ulaşmıştır: Okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını göstermeleri durumunda yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyinde bir düşüş olurken, tersi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir. Araştırmada, okul yöneticileri serbest bırakıcı liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile serbest bırakıcı liderliğin yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak her örgütte yıldırmanın yaşanabileceği, yıldırmanın yaşanmasında etkili olan pek çok faktörün bulunduğu, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin bu faktörler içinde etkili değişkenlerden biri olduğu görülmektedir.

Ertürk, “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri” adlı araştırma yapmıştır. Ankara ilinin dört ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapan 347 öğretmen ve yöneticiden oluşan örneklemden elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır: İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenlerin; cinsiyet, görev ve yaş olduğu saptanmıştır. Bu değişkenlerden ortaya çıkan sonuçlardan, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri olan grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma eylemine maruz kaldıkları saptanmıştır (Ertürk, 2005).

Yaman (2009, s.114) Türkiye’de öğretim elemanlarının maruz kaldığı psikoşiddeti araştırmak amacıyla, 6’sı erkek, 9’u bayan; unvan bakımından 5’i araştırma görevlisi; 4’ü yardımcı doçent doktor; 2’si doçent doktor; 4’ü ise profesör doktor olmak üzere toplam 15 öğretim elemanı ile yaptığı mülakat çalışması sonucunda da önemli verilere ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularında öğretim elemanları, genel olarak yönetim anlayışının baskıcı olduğunu ifade etmiş, bu baskı ortamında akademik verim alınamayacağını ve yapılan işlerin göstermelik olacağını belirtmişlerdir.

Aktop, (2006) Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Öğretim

Elemanlarının yaşlarının, fakülte içindeki davranışların sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde olduğunu algılamaları üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu saptamıştır. Ayrıca, unvan değişkeninin de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki ettiği saptanmıştır.

26 Ekim 2006 tarihinde www.memurlar.net adresinde yapılan '*işyerinde psikolojik yıldırma, duygusal şiddet ve baskı yaşıyor musunuz?*' Anket sorusuna 3 gün 14 saatte 824 kişi oy kullandı. Buna göre %55,7 (459 oy) oranında evet, %37,9 (312 oy) hayır, %6,4 (53 oy) oranında bilmiyorum, fikrim yok cevabının verildiği görülmektedir (www.mobbingturkiye.com).

Türkiye’de iş yerlerinde yaşanan yıldırmanın (mobbing) nedenleri ise; çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışmaları ve kıdem yükünün artması, ihbar süreleri ve kullandırılmayan yıllık izinlerin getirdiği olumsuzluklar, yıldırma, sindirme, aşağılama, kısaca yıldırma (mobbing) uygulayarak kişiyi istifaya zorlamak, bu sistemin bir yönetim biçimi olarak benimsenmesi olarak sıralanabilir. Diğer bir önemli nedeni ise ülkemizde hem kamu hem de özel sektörde yeni gelen yönetimin kendi adamlarını kadrolara yerleştirme isteği olarak söylenebilir (Ergenekon, 2006).

Yavuz (2007) ‘‘İşgörenlerde Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler’’ adlı araştırmasını Tıp Fakültesi çalışanları üzerinde yaparak elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır: SDÜ Tıp Fakültesi çalışanlarının, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, meslekleri, haftalık çalışma süreleri ile yıldırma (mobbing) algıları arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmenin mümkün olduğunu belirtmiştir.

İrlanda’da da ülke genelinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları da kadınların, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının erkekler göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 48).

Aytaç ve Dursun’un Bursa il merkezinde üç farklı sektörde (hizmet, otomotiv ve tekstil) çalışan toplam 204 kişiyle yaptığı araştırmada katılımcıların %44,3’ü erkek, %55,7’si ise kadındır. Cinsiyet ve maruz kalınan ilişkiye baktığımızda erkeklerin daha çok fiziksel şiddete maruz kaldıkları (%55,6), kadınların ise daha çok, duygusal baskı ve yıldırma davranışına (%68,7), sözel saldırıya (%68,1) ve cinsel tacize (%100) maruz kaldıkları dikkati çekmektedir (Aytaç ve Dursun, 2011, s.18).

Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere göre kişinin kendini gösterme ve iletişim kabiliyetini etkileme, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumunu etkileme ve kişinin fiziksel sağlığını etkileme açılarından daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Yine aynı çalışmada deneklerin 18–30 yaş aralığında daha fazla yıldırıma(mobbinge) maruz kaldığı saptanmıştır. Bu durum da; çalışanın çalışma hayatında deneyim kazanmaya başladığı ve isinde yükselmeye çalıştığı yaş aralığında daha fazla baskıya maruz kalmasıyla açıklanmaktadır. Aynı araştırma eğitim düzeyi arttıkça psikolojik tacizin de arttığını belirlemiştir (Altuntaş, 2010, s.300).

Tanoğlu (2006) ‘‘ İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama’’ adlı araştırmasını, Veterinerlik, Mimarlık-Mühendislik, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve İletişim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşan örnekleme yaparak şu bulgulara ulaşmıştır: Araştırmaya katılan akademisyenlerden % 15, 8’inin yıldırıma maruz kaldığını saptamıştır. Yapılan araştırmada yıldırma mağdurlarının % 26’sı kendilerine bir yöneticinin yıldırma davranışlarını uyguladığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra erkek mobbingcinin erkek mağdura, kadın mobbingcinin de kadın mağdura yıldırma davranışlarını uyguladıklarını saptamıştır. Mağdurların % 82 kendilerine bir erkek tarafından yıldırma (mobbing) uygulandığını söylerken bunlarında %70, 9’u da erkek olduğu gözlenmiştir. Bu durum erkeklerin daha fazla yıldırma (mobbing) uyguladığını göstermektedir. Araştırmaya katılanların % 82’si bu davranışların bilinçli olarak yapıldığını ve sürdürüldüğünü belirtmişlerdir. Tanoğlu, araştırmaya katılan akademisyenlerden % 44’ünün endişe ve depresyon yaşadığını, %38’inde baş ağrısı ve mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşadığını saptamıştır.

Yıldırma konusunda yapılan görgül çalışmaların ilki Bilgel (2006, s.227) tarafından Bursa ilinde sağlık, eğitim ve emniyet teşkilatında beyaz yakalı kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan alan araştırmasıdır. Bu çalışmada görüşme yapılan çalışanlardan % 55’i psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Psikolojik tacize maruz kalma açısından sağlık sektörü çalışanlarının en çok risk altında olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanlar genellikle psikolojik tacizin üstleri tarafından yapıldığını ve % 60’ı psikolojik tacize karşı mücadele etmeye çalıştığını fakat hiçbir sonuç alamadığını belirtmiştir.

Yıldırım vd. (2007: 447) tarafından Türkiye çapında faaliyet gösteren Hemşirelik Yüksekokulu çalışanları üzerine yapılmış ve çalışanların % 17'sinin psikolojik taciz davranışlara maruz kaldığı görülmüştür. Psikolojik tacize maruz kalanların bu sorunla baş etmek için daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalıştıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılanların % 9'u ise bazen intihar etmeyi bile düşündüklerini ifade etmiştir.

Gökçe (2006) “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler zaman zaman yıldırlmaktadır. En sık rastlanılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemektedir. Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en sık rastladıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” biçiminde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler, sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik; erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Öğretmenlerde ve yöneticilerde yaş faktörünün farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Araştırmacı hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en fazla yöneticiler tarafından yıldırlıldığını saptamıştır. Bunun yanı sıra, hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yıldırmaya maruz kalmada mağdurun kişilik özelliklerinin etkili olduğu düşüncesine sahip olduklarını saptamıştır.

Gökçe,(2006) öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkiler ve mesleki durumlarına yönelik, erkeklerin ise kişisel ve şiddete yönelik yıldırlıldıklarını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların işyerinde şiddete daha çok maruz kaldığını göstermiştir (Yıldırım, 2007).

Genellikle güç dengesizliklerinin yoğun olarak yaşandığı bu çalışma alanlarının yapısı ve şartları gereği öğretmenler ve hemşireler her zaman için duygusal, sözel hatta fiziksel şiddete maruz kalabilmektedir. Portekiz’de 2003 yılında sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada çalışanların % 51’nin psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmiştir (Ferrinho, vd. 2003). Avustralya ve Kore’de öğretmenler arasında yapılan

araştırmada ise Avustralya’da çalışanların %45, Kore’de çalışanların %17,6’sının en az bir kez psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmektedir (Yıldız, 2007).

Psikolojik taciz sorunun yaygınlık derecesini ölçmek için eğitim, sağlık ve bankacılık sektörlerinde yaptığı araştırmada psikolojik tacizle karşılaşma oranının oldukça yüksek olduğunu tespit etmiştir; fakat bu tür sorunlarla karşılaşan çalışanların, sorun hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıklarını ve sorunlarını sadece arkadaşları ve yakınları ile paylaştıklarını tespit etmiştir (Yıldız, 2011).

Mobbing’e ilişkin yapılan diğer bir çalışmada ise ve lisanaltı eğitime sahip çalışanlara % 19,8 oranında ve üniversite ve üstü çalışanlara ise %80,2 oranında psikolojik taciz uygulandığı saptanmıştır (Palaz, 2008).

2.2.1.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların yüzde 25–50 arasındaki bölümünün yıldırma davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95’e ulaşmaktadır. Bunların yüzde 20’si ise son 6 ve 12 ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin yüzde 54’ü (yaklaşık 14 milyon kişi) çalışma hayatlarında en az bir kere zorbalığa maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu durumun giderek iyileşeceğine daha da kötüleştiği görüşünü taşımaktadır. Alman hükümetinin hazırlattığı ilk mobbing raporuna göre çalışanların yüzde 11’i mobbingin mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Psikolojik şiddet mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya’da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir (Akt.Yücetürk, 2003).

Brodsky (1976)The Harassed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı kitabını yayınlamıştır. Bu kitabı California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır. Bu iddialar; çalışanlar hakkında asılsız iddiaların çıkartıldığı ve çalışanların böylelikle istifaya zorlandığıyla ilgiliydi.

Finlandiya'daki sağlık birimlerinden faydalanan 984 kişi üzerinde yapılan çalışmada 6 tip zorbalık rapor edilmiştir:

- Bir kişi hakkında iftira ve dedikodu yaymak,
- Çalışanın kapasitenin altında görev ve sorumlulukların verilmesi,
- Çalışanın yaptığı her işin sürekli olarak eleştirilmesi,
- Fiziksel saldırı veya tehdit,
- Çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığı hakkında ima ve iftiralar,
- Sosyal ihraç ve bireyin izole edilmesi (Vartia, 1991).

İlk ve orta dereceli okullardaki öğrenciler arasında yapmış olduğu araştırmasında, çocuklar arasındaki şiddet olgusunu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “Bullying” terimini kullanmıştır. Araştırmada ilk ve orta dereceli okullarda ki öğrencilerin % 15’nin, okulda zorba veya mağdur olarak bu olgunun içinde yer aldığını gözlemlemiştir (Olweus, 1993).

Quine mobbing ile ilgili Çalışmasında 770 kişinin %38’inin mobbing mağduru, %42’sinin mobbinge şahit olduğunu belirtmektedir. Mağdurların % 8’inde depresyon, %30’unda endişe ve %8,5’inde işi bırakma isteğı olduğu tespit edilmiştir (Quine, 1999).

Mccomack ve diğ. (2006) Yaptıkları çalışmalarında yıldırma sonuncunda çoğunlukla depresyon ve anksiyetenin birlikte görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır.

İspanyada yapılan bir araştırmada, Pedro ve diğ. (2008) çalışan 396 kişiye anket uygulamış ve işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları ile psikosomatik belirtiler arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur.

1996’da Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Komitesi tarafından yapılan 2. Avrupa Çalışma Koşulları Avrupa Anketi’ne göre; işçilerin % 8’i (12 milyon) mobbinge maruz kalmıştır. (% 13 kamu idari kadrolar, % 10 bankacılık ve diğeri) satış ve hizmet elemanları ve profesyoneller mobbingden en çok etkilenen kesimdir. Kadınların (% 9) erkeklerden (%7) daha fazla duygusal taciz’e maruz kaldığı saptanmıştır (Lorho ve Hilp 2001).

Dick ve Wagner İngiltere’de öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları araştırmada, stres sonucu meydana gelen yorgunluktan ve fiziksel acı çeken öğretmenlerin okula daha fazla gün devam etmediklerini saptamışlardır. Çalışanların sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin

yöneticiler tarafından ‘orda yokmuş gibi davranılarak’ ve ‘haksızca eleştirilerek’ yıldırıldıklarını, öğretmenler tarafından ise ‘hakkında dedikodu yapılarak’ ve ‘partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak’ yıldırıldıklarını belirlemişlerdir (Dick ve Wagner, 2001).

Almanya, Avusturya ve İngiltere’de yapılan çalışmalarda bir üstü tarafından şiddete maruz kalma oranının % 70 ile %80 arasında olduğu ve üstleri tarafından yıldırılmaya uğrayanların daha fazla zarar gördüğü tespit edilmiştir (Akt. Kök, 2006).

Almanya (2002), Institute for Social Research (SFS) kuruluşu tarafından işyerlerinde yıldırmanın (mobbingin) boyutlarını gösteren bir rapor yayınlanmıştır. Araştırma, Almanya’daki çalışanların %2, 7 yaklaşık (800. 000) çalışanların yıldırılmadan (mobbingden) etkilendiklerini göstermektedir. Aynı araştırma kadınların erkeklere göre %75 daha fazla mobbing baskısı altında olduklarını ve üstelik çalışanların 1/9’u tüm yaşamları boyunca mobbing baskısını hissettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, işyerinde duygusal taciz her yaştaki çalışan için önemli bir sorun niteliğindedir ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. (Tutar, 2004, s. 63).

Amerika’da yapılan bir araştırmada dikey psikolojik şiddetin daha çok yöneticiler tarafından astlara yönetilmiş bir psiko-terör olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmaya göre üstlerin astlarına uyguladığı psikolojik şiddet oranı % 85,5 iken, bu oran eşit statüdekiler arasında yüzde 15,7’dir. Çalışanların kendi arasında birlik olarak amirlerine psikolojik şiddet uyguladıkları ender de olsa görülmüştür (Tutar, 2004).

2.2.2. Boyun eğicilikle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.2.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar

İnsanlar boyun eğme, özdeşleşme, benimseme biçiminde kazanılıp kullanılan davranış kalıplarından birinden ötekine geçebilir. Her hangi bir toplumsal etkiye karşı önce boyun eğme, sonra özdeşleşme, daha sonrada benimseme yoluyla uyum davranışı gelişebilir. Bir genç sigara içmemeyi, önce babasının cezalandırmasından korktuğundan; sonra babasına benzemek, onunla özdeşleşmek için; daha sonra da bu davranış kalıbını benimseyerek öğrenir (Tekin ve Filiz, 2008).

Bireylerin boyun eğici davranış göstermelerinin boyun eğici bir yapıya sahip olmalarının kaynağını birçok araştırmacı bu bireylerin otoriter, sıkı disiplinli ve sıkı denetimli, baskıcı, aşırıcı, kısıtlayıcı anne-baba tutumları ile yetiştirilmiş olmalarında görmektedirler (Gander ve Gander 1998; Pratto, 1994; Cüceleoğlu 2003; Adams, 1995).

Boyun eğici davranış düzeyi, Cinsiyet, gelir düzeyi, anne öğrenim düzeyi, baba öğrenim düzeyi, sınıf düzeyi, Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının umutsuzluk düzeyleri ile anlamlı bir ilişki vermektedir ($P < 0.05$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin boyun eğici davranış düzeylerinin önem sırası; boyun eğici davranış düzeyi, cinsiyet, , gelir düzeyi, sınıf düzeyi, baba öğrenim düzeyi ve anne öğrenim düzeyidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, boyun eğici davranış düzeyi, cinsiyet, gelir düzeyi ve sınıf düzeyi, üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tekin ve Filiz, 2008).

Dönmez ve Demirtaş'ın (2009) Malatya ilinde görev yapan 1665 lise öğretmenin boyun eğici davranışlarına ilişkin algılarının incelendiği çalışma sonucunda; cinsiyet, branş, medeni durum ve annenin eğitim durumu değişkenlerine göre boyun eğici davranışlarına ilişkin algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ancak kıdem, mezun olunan okul ve babanın eğitim düzeyi değişkenlerine göre boyun eğici davranışlarına ilişkin algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu saptanmıştır. Daha az kıdemli, lisans ve ön lisans mezunu ve babasının eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin daha çok boyun eğici davranış sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Hünler ve Gençöz (2003), "Boyun Eğici davranışlar ve Evlilik Doyumu İlişkisi: Algılanan Evlilik Problemleri Çözümünün Rolü" adlı çalışmalarında, 92 çift 184 katılımcı ile yapılan araştırmada, boyun eğici davranışların evlilik doyumu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada çocuklarından en az biri üniversite öğrencisi olan evli çiftler ile görüşülmüştür. Çiftlerin boyun eğici davranışlarındaki artışların, algılanan problem çözme becerilerinin düşmesine ve evlilik doyumunun azalmasına neden olduğu sonucu bulunmuştur. Evlilik doyumu ve algılanan evlilik problemleri çözümü arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Evlilik doyumu ve boyun eğici davranışlar ve boyun eğici davranışlar ile problem çözümü arasındaki ilişki negatif düzeyde ve anlamlı bulunmuştur.

Köktuna (2007) yaptığı araştırmada, alt sosyo-ekonomik seviyedeki çalışan ve çalışmayan kadınlara Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapi tekniği ile psikolojik danışma yapılarak, tekniğin olumlu etkisinin ortaya konulmasını amaçlamıştır. Bu amaca dönük olarak alt sosyo-ekonomik seviyedeki kadınlarla bireysel Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapi uygulaması yapmış, geleceğe umut ile bakabilme ve boyun eğici davranışlar boyutunda tekniğin etkililiğini sınamıştır. Diğer taraftan, kadınların demografik özelliklerinin bu değişkenlerle ilişkili olup olmadığına da bakılmıştır. Çalışan ve çalışmayan olgularda Boyun Eğici Davranış Ölçeği ön test ve son test puanları gruplara göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışan olgularda, çalışma grubunda yine Boyun Eğici Davranış Ölçeği ön test ve son test puanları arasında anlamlı fark görülmezken, çalışmayan olgularda ön teste göre son test puanlarında görülen düşüş anlamlı bulunmuştur. Boyun Eğici Davranış Ölçeği'ne göre bir işte çalışmayan kadınların terapiden daha fazla yararlandığı, ayrıca boyun eğici davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pala, Devecioğlu ve Çoban (2005) tarafından Türkiye Üniversitelerarası Boks Şampiyonası'nda yarışan boksörler ile yapılan araştırmada ise boksörlerin boyun eğici davranış düzeyleri ve bunları etkileyen sosyo-demografik özelliklerine bakılmıştır. Sosyo-demografik özellik olarak ele alınan doğum yerleri ve büyüdüğü yer (köy, kasaba, kent) kilo, boksa ne zaman başladıkları, herhangi bir kulübe bağlı olup olmadıkları değişkenleri ile boyun eğici davranış sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tuzcuoğlu ve Korkmaz tarafından 2001 yılında, Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dallarının I. II. III. ve IV. sınıflarında öğrenim gören 303'ü kız ve 227'si erkek olmak üzere toplam 530 öğrenci ile yapılan araştırmada, öğrencilerin depresyon düzeyleri ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Örneklem grubunun boyun eğici davranış düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani, depresyon düzeyi yükseldikçe boyun eğici davranış düzeyi de yükselmektedir.

Yıldırım ve Ergene (2003) tarafından yapılan bir araştırmada boyun eğici davranışların akademik başarıyı manidar olarak yordadığı bulunmuştur. Yıldırım (2004)

tarafından yapılan bir araştırmada ise boyun eğici davranışların 663 lise son sınıf öğrencilerindeki yaygınlığı incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre kızlardan çok erkekler arasında, ailesinin geliri düşük, ailesinden yeterince destek görmeyen, akademik başarısı düşük öğrenciler arasında boyun eğici davranışlar yaygın bulunmuştur.

Kaya, Güneş, Kaya, Pehlivan (2004) tarafından 437 tıp öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmada şiddet ile boyun eğici davranışlar arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmada aile içinde yaşanan şiddet ve şiddet öykülerinin bireylerdeki boyun eğicilik düzeyi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca boyun eğicilik düzeyinin erkek öğrencilerde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Dönmez ve Demirtaş (2009) tarafından yapılan bir araştırmada da 445 lise öğretmeninin boyun eğici davranışa ilişkin algıları cinsiyet, medeni durum, anne baba eğitim düzeylerine göre incelenmiştir. Araştırmada boyun eğici davranış düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmazken, anne-baba eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

2.2.2.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

Günümüz insanların hemen hepsi giderek karmaşıklaşan toplum içinde problem çözmeye yönelik birçok durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle ergenlik döneminde bulunan birey ise fiziksel, bilişsel, sosyal ve duygusal birçok yaşamsal karmaşa ile yüzleşmektedir. Bu karmaşanın yarattığı sorunları çözmek için başa çıkma becerileri kullanabilmektedir. Bu beceriler gösterilirken olumlu ya da olumsuz otomatik düşünceler bireylerin duygularını, davranışlarını, yaşam doyumlarını etkileyebilmektedir. Yapılan bazı çalışmalar boyun eğici davranışlar ile otomatik düşünceler arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir (Gilbert, 2001; Hofmann, Heinrichs ve Moscovitch, 2004).

Yapılan çalışmalar boyun eğici davranışlar, otomatik düşünceler ve umutsuzluk arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Davenport, 2003).

Gilbert, (2003) yaptıkları bir çalışmada boyun eğici davranışların korkuya dayandığını ve bireyin atılganlığını engellediğini vurgulayarak boyun eğici davranışların depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmektedir.

Literatürde boyun eğici davranışların daha çok depresyonla ilişkisini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Gilbert'ın (2003) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir çalışmada, boyun eğici davranışlar, utangaçlık, derin düşüncelere dalma (rumination) ve depresyon arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Gilbert (2003) yaptığı çalışmada, boyun eğici davranışlar ile depresyon arasında ilişkiler saptamış ve kendini eleştirme ve kendini suçlama ile boyun eğici davranışlar arasında bir bağlantı olduğunu vurgulamıştır. Aynı çalışmada, boyun eğici davranışlar ile sosyal etkileşim kaygısı ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasında güçlü ilişkiler belirlenmiştir.

Alan & Gilbert, (1997) depresif kimselerin boyun eğici davranışları kabullenme eğilimi içinde olduklarını belirtmektedir (Akt. Yıldırım, 2004). Boyun eğici davranışlarla ilişkisi olan bir diğer değişken 'yeme bozukluğu' değişkenidir. 2003 yılında Allan ve arkadaşları tarafından, 2007 yılında da Connan ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmalarda yeme bozukluğu hastalığına sahip olan bireyler ve olmayan bireyler arasında boyun eğici davranış sergileme sıklığına bakılmıştır. Her iki araştırma sonucunda yeme bozukluğu tanısı almış bireylerin boyun eğici davranışlar sergileme puanları yeme bozukluğu tanısı almayan bireylere oranla daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarında yeme bozukluğu hastalığının başka diğer duygusal hastalıkların oluşmasında da risk faktörü olduğu vurgulanmıştır.

Wall ve Holden (1994) tarafından alt sosyo-ekonomik düzeye sahip ailelerin çocukları ile yapılan araştırmada, çocukların anneleriyle oynarken saldırgan ve boyun eğici davranışlar sergileme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre erkek çocuklar anneleriyle oyun oynarken kız çocuklara oranla anlamlı biçimde daha saldırganlar, boyun eğici değildirler. Araştırmada aynı zamanda annenin depresyonu, öfkesi, ebeveyn olma stresi, aile yaşantısı stresi ve annenin çocuğunun agresifliğini nasıl agıladığı gibi değişkenlere de bakılmıştır. Araştırmada, annenin depresyonda olması çocuğunun üzerinde saldırgan ve saldırgan bir etki yarattığı, annenin öfkeli olma durumunun da çocuk üzerinde boyun eğici davranışa neden olduğu sonucu bulunmuştur. Her iki ilişkide de erkek çocuklar kız çocuklara oranla annenin duygu durumundan daha çok etkilenmektedir. Gerlsma, Emmelkamp ve Arrindell'in, 1990'da yaptığı bir araştırmaya göre ebeveynlerin çocuklarına yeterince yakın ve ilgili davranmaması ve onları sıkı bir şekilde kontrol etmeye çalışması çocuklar üzerinde nevrotik bozukluklara neden olmaktadır. Yine anne ve babanın bu tutumu üzerinden

yapılan farklı iki çalışma sonucuna göre ise ebeveynlerin bu tarz bir tutumla çocukları ile ilişki kurmaları Onstad, Skre, Torgersen & Kringlen'e (1993) göre; çocuklarda psikotik bozukluklara; Mackinnon, Henderson & Andrews'e (1992) göre; depresyona temel hazırlamaktadır. Milgram'ın (1963,1974) boyun eğme konusundaki bir çalışmasında; laboratuara gelen bir denek (öğrenci) oradaki başka biriyle tanıştırılır. Bu ikinci kişi (öğrenci) araştırmacının işbirlikçisidir, ama denek bunu bilmez. Araştırmacı (profesör) deneğe, “sizin göreviniz bu kişiye bir dizi kelimeyi ezberlettirmektir” der. Görevin bir parçasının da ezberleyecek kişiye elektrik şoku vererek onun hata yapmamasına yardım etmek olduğu söylenir. Şokun 15–450 volt arasında değişen 30 düzeyi vardır ve üzerlerinde “hafif şok”, “orta derece şok”, “ çok şiddetli şok” gibi levhalar vardır. Her hatadan sonra deneğin şoku arttırması istenir. Deney boyunca araştırmacı deneğin yanında bulunur ve sürekli talimatlar verir. Denek tereddüt edip “olabilecek her şeyden ben sorumluyum” der. Bu koşullar altında % 65'i 450 voltluk şok da dahil bütün düzeylerdeki şokları uygulamışlardır. Gerçekte işbirlikçiye hiçbir elektrik şoku verilmez, ama o, şiddet arttıkça, “çok acı veriyor”, “artık dayanamıyorum” gibi ifadeler kullanır ve acı çeker gibi roller yapar (Akt. Cüceloğlu, 2004).

Milgram'ın (1974) boyun eğme davranışı ile ilgili deneyleri, boyun eğmenin sosyal normlarını ortaya koymaktadır. Bu deneylerde; katılımcıdan (denek) diğer kişiye artan oranlarda elektrik şoku uygulaması istenen durumda itaat en yüksek düzeyde; diğer katılımcının itaat etmediği veya otorite sayılan kişinin ortamda olma dışı durumlarda itaat oranı düşük; ve son olarak da şokun arttırılması doğrultusunda hiçbir istekte bulunulmadığında hemen hiçbir denek şoku arttırmamıştır. Davranıştaki farklılıklar boyutunda incelendiğinde ilk iki durum, boyun eğmenin sosyal normlarının ne kadar güçlü olduğunu göstermektedir (Aronson, Wilson, Akert, 1997; Akt. Korkmaz, 2001). Zimbardo tarafından Stanford Üniversitesi'nde bir grup zeki, olgun, duygusal açıdan dengeli erkek üzerinde yapılan ve sonuçları itibariyle son derece önemli olan bir sosyal psikoloji deneyi gerçekleştirilmiştir. Deneyde, denekler yazı tura atmak suretiyle ya “tutuklu” ya da “gardiyan” olarak atanmış; “tutuklular” bir polis tarafından aranmış evlerinde yakalanmış, kelepçelenmiş, parmak izleri alınmış, gözleri bağlanmış ve “cezaevine” konulmuştur. “Gardiyanlara” ise kendi kurallarını koyabilecekleri söylenmiştir. İki hafta süren deneyin daha başlarında bazı tutuklular depresyona girmiş, zihin bulanıklığı ve histeri belirtileri geliştirmiş ve bırakılmıştır. Deney öncesinde iyi

yürekli, nazik olan “gardiyanlar” ise acımasız, kalpsiz birer insan olup çıkmıştır. Bu gelişmeler üzerine Zimbardo deneye zamanından önce son vermek zorunda kalmıştır (Akt. Budak, 2000). Deluty (1981) 8–10 yaş arası toplam 223 çocukla yapmış olduğu çalışmada agresiflik, popülerlik ve boyun eğme biçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre erkek çocuklarda, kendine güven ve popülerite arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Bu durum kendine güvenen ve popüler olan erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha az boyun eğici davranış sergiledikleri olarak yorumlanmıştır. Hem kız hem de erkek öğrencilerde saldırgan ve boyun eğici davranışlar ile popülerlik arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Agresif çocuklar, boyun eğici davranış sergileyen çocuklara oranla anlamlı ölçüde daha az popüler bulunmuştur.

Literatürde boyun eğici davranışlar ve sosyal karşılaştırma arasında ilişki bulunmaktadır. Boyun eğici davranışlar sergileyen kişilerin kendi becerilerini, görüş ve inançlarını başkaları ile kıyaslayarak kendileri hakkında bilgi edinmeye çalıştıkları ifade edilmektedir. Bu görüşü destekleyen bir çalışma O’ Connor (2002) tarafından diğer bir çalışma da Gilbert ve Allan (1994) tarafından yapılmıştır. Her iki araştırma sonucunda da sosyal karşılaştırma ve boyun eğici davranışlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Apsler (1975) araştırmasında, insanları küçük düşürmenin ya da kaygılandırmanın boyun eğmeyi arttırdığını bulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre boyun eğme davranışındaki artış, bireyin başkalarının önünde kendini daha iyi gösterme konusundaki kaygıdan çok, ayıbının görülmesi korkusu ya da rahatsızlıktan kurtulma isteğinden kaynaklanmaktadır. (Freedman, Sears & Carlsmith, 1993; Akt. Köktuna, 2007).

Horowitz ve arkadaşları (1991) boyun eğici davranışlar ile depresyon ve sosyal kaygı (social anxiety) gibi çeşitli psikolojik problemlerin ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Gilbert ve arkadaşları (1996) bir grup kız öğrenci üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, depresyona eğilimli olmanın ve bir takım kişilerarası problemlerin boyun eğici davranışlar ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Akt. Gilbert & Allan, 1994). Gilbert ve Allan (1994) 177 üniversitesi öğrencisi ve 66 klinik hastaya Kısa Semptom Envanteri (SCL-90) ve Boyun Eğici Davranışlar ölçeği (BEDÖ) uyguladıkları çalışmada, boyun eğici davranışların psikopatolojide önemli bir faktör olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, boyun eğici davranışlar ile paranoid düşünceler arasında yüksek

bir ilişki olduğu da görülmüş ve aynı çalışmada boyun eğici davranışlar ile SCL- 90’ nın “düşmanlık” alt ölçeğinin ilişkili olduğu da belirlenmiştir (Allan & Gilbert, 1997).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma Patnos ilçe merkezinde ve köylerinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal taciz'e ilişkin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma, var olan durumu betimlemeyi amaçladığından tarama türünde bir çalışmadır. Öğretmenlerin yaşadıkları duygusal taciz düzeyi betimlenmiş, yaş, cinsiyet vb. diğer bağımsız değişkenlerin etkileri araştırılacaktır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe 'ye çevrilerek kullanılan NAQNegative Acts Questionnaire ölçeğinden yararlanılarak Edirne il spor müdürü Sayın Serhat Ocak tarafından geliştirilen “Duygusal Taciz Ölçeği” (Ek B), Boyun eğicilik ölçeği ve bilgi formu kullanılacaktır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Patnos milli eğitim müdürlüğüne bağlı 20 ilkokulda görev yapan 956 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Patnos ilçesi milli eğitim müdürlüğüne bağlı 15 ilkokul ve bu ilkokullarda görev yapan toplam 379 öğretmenden oluşmaktadır.

Çalışmanın örneklemi 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Sütülpınar İlk Okulu(n35), Cumhuriyet İlk Okulu(n20), Atatürk İlk Okulu (n28), Süphan İlk Okulu(n24), Kiptaş İlk Okulu (n25), 75. Yıl İlk Okulu (n34) Vali Yusuf Yavaşcan İlk Okulu (n32) Yunus Emre İlk Okulu (n45) Cengiz Çıkrık İlk Okulu (n35) Cengiz Topel İlk Okulu(n40) 14 Nisan İlk Okulu(n20) Ergençli İlk Okulu(n5), Kızılkaya İlk

Okulu(n13), Değirmen Düzü İlk Okulu(n8), Doğansu İlk Okulu’unda(n15) çalışan 178 kadın, 201 erkek olmak üzere toplam 379 öğretmenden oluşmuştur.

Tablo 3.1.

Örneklemin Demografik Dağılım

Değişken	n	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	201	53.03
Bayan	178	46.97
Toplam	379	100
Medeni Durum		
Evli	218	57.52
Bekar	161	42.48
Toplam	379	100
Mesleki Kıdem		
1-5	277	73.09
6-10	29	7.65
11-15	25	6.60
16-20	24	6.33
21 ve üstü	24	6.33
Toplam	379	100
Eğitim.durumu		
Önlisans	30	7.92
Lisans	318	83.91
Yüksek lisans	31	8.17
Toplam	379	100

Tablo 3.1 (Devamı)

Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı		
10-15 kişi	40	10.55
16-21 kişi	61	16.10
22-27 kişi	44	11.61
28-33 kişi	94	24.80
34 ve üstü kişi	140	36.94
Toplam	379	100
Yaş		
21-25	108	28.50
26-33	164	43.27
34-41	68	17.94
42-49	39	10.29
Toplam	379	100
Toplam	379	100,0

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin %46.97'sini kadınların, %53.03'ünü erkeklerin oluşturduğu; öğretmenlerin %57.52'sini evlilerin, %42.48'ini bekârların oluşturduğu; öğretmenlerin, %28.50'sini 21–25 yaş aralığı oluştururken, %43.27'sini 26–33 yaş aralığı, %17.94'ünü 34–41 yaş aralığı, %10.29'unu 42–49 yaş aralığı oluşturduğu; öğretmenlerin; %7.92'sini ön lisans mezunları oluştururken, %83.91'ini lisans mezunları, %8.17'sini yüksek lisans mezunları oluşturduğu; öğretmenlerin; %73.09'unu 1–5 yıl kıdem aralığı öğretmenler oluştururken, %7.65'ini 6–10 yıl kıdem aralığı öğretmenler, %6.60'ını 11–15 yıl kıdem aralığı öğretmenler, %6.33'ünü 16–20 yıl kıdem aralığı öğretmenler, %6.33'ünü 21 ve üstü kıdem yılı aralığı öğretmenlerin oluşturduğu; okulda çalışan sayısı değişkeninin %10.55'ini 10–15 kişinin görev yaptığı okullar oluştururken, %16.10'sını 16–21 kişi, %11.61'ini 22–27 kişi, %24.80'ini 28–33 kişi, %36.94'ünü 34 ve üstü kişi sayınının oluşturduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada, 1 Kişisel Bilgi Formu, Duygusal Taciz Ölçeği ve Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Bunlar;

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket; öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, müdürün cinsiyeti, okuldaki öğretmen sayısını belirlemeye yönelik toplam 8 sorudan (bağımsız değişken) oluşmaktadır. Bu form yıldırma (mobbing) algılayışları ve boyun eğici davranış gösterme eğilimlerini cinsiyetlerine, medeni durumlarına, okulda çalışan kişi sayısına, kıdem yıllarına, eğitim durumlarına ve yaşlarına nasıl değiştiğini incelemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış ve uygulanmıştır.

Verilerin toplanması aşamasında Duygusal Taciz Ölçeği (D.T.Ö), boyun eğici davranış ölçeği ve kişisel bilgi formu aynı anda verilmiştir. Uygulama araştırmacı ve uygulamanın yapıldığı okullarda okul idarecilerinin yardımıyla yapılmıştır. Anketin okullarda uygulanabilmesi için Patnos Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmış ve uygulamanın yapılacağı okullar önceden aranarak bilgi verilmiştir. Uygulama öncesinde öğretmenlere uygulamaya ilişkin bilgilendirme yapılmış, verecekleri cevaplar konusunda samimi olmalarının önemi vurgulanmıştır. Envanter öğretmenlere dağıtılmış, boş soru bırakmamaları rica edilmiş ve cevaplandırma işlemi bu şekilde tamamlanmıştır. Uygulama bittikten sonra veri toplama araçları toplanmış ayrıca gönüllü olmayan öğretmenlere envanter uygulanmamıştır.

Duygusal Taciz Ölçeği

Ocak (2008) tarafından geliştirilen Duygusal Taciz Ölçeği, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevirilen Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan, olumsuz davranış soruları Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeğinden yararlanılarak geliştirilmiştir. Duygusal Taciz Ölçeği; ölçekte maddeler 1-5 arasında, 5'li likert tipi puanlama esasına göre değerlendirilmektedir. Yüksek puanlar yıldırma maruz kalma durumuna işaret eder. Ölçek 39 sorudan ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu Alt boyutlar; Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici

Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişiyne Yönelik Şiddet, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar ve Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar şeklindedir. Ölçekte içtutarlılık için tüm alt boyutlarda Cronbach alfa değerleri yüksek düzeyde olup 79 ile 91 arasında değiştiği görülmüş, test tekrar test güvenilirlik katsayıları tüm alt boyutlarda yüksek düzeyde olup. 74 ile 89 arasında değiştiği görülmüştür. Tüm sorular davranışlarla ilgili olup mobbing terimi herhangi bir yerde kullanılmamıştır. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişiyi, maruz kaldığı davranışı mobbing olarak etiketlemeye zorlamadan davranışlara maruz kalma derecesinin ölçülmesidir.

Boyun Eğici Davranışlar Ölçeği (BEDÖ) (Submissive Acts Scale (SAS):

Gilbert ve Allan'ın (1994) Submissive Acts Scale (SAS) adlı ölçeği Şahin ve Nail Şahin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Depresyonla ilişkili boyun eğici sosyal davranışları ölçen, ergen ve yetişkinlere uygulanabilen kendini değerlendirme ölçeğidir. Soru formundan oluşan 16 maddeyi içermektedir. İç tutarlılık için Cronbach Alfa değeri. 89 olarak bulunmuş, test tekrar test güvenilirliği yapılmış, dört ay ara ile yapılan ikinci uygulama sonucu test tekrar test güvenilirlik katsayısı. 84 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağımlı geçerlik çalışması yapılarak Boyun eğici davranışlar ölçeğinin Beck Depresyon Envanteri ile korelasyonu. 66, Sosyotropi Ölçeği ile korelasyonu. 65, Sosyal Karşılaştırma Ölçeği ile korelasyonu. 50 olarak bulunmuştur. Ölçekte maddeler 1–5 arasında, 5'li likert tipi puanlama esasına göre değerlendirilir. Yüksek puanlar boyun eğici davranışa işaret eder (Savaşır ve Şahin, 1997).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde veriler öğrencilere doğrudan ulaşarak toplanmıştır. Elde edilen veri setinin parametrik analizler için gereken temel koşulları yerine getirip getirmediğini belirlemek için öncelikle veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi, basıklık, çarpıklık değerleri, saçılım diyagramı ve histogramlardan yararlanılmış ayrıca Manalohobis uzaklık değerleri de gözden geçirilmiş ve veri setinin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çok değişkenli analizler için temel koşullardan bir olan varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği, varyans homojenliği

ve değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı da incelenmiş ve veri setinin parametrik analizler için gerekli olan temel koşullara sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizinde değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelâsyon tekniği kullanılmış ayrıca değişkenlerin yordanmasına ilişkin regresyon analizi kullanılmış ayrıca Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için bağımsız t testi yapılmıştır. Değişkenlerin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek faktörlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Pearson Momentler Çarpım Korelâsyon tekniği İki ya da daha çok sayıda, değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen istatistik tekniğidir. T-testi değişkenler arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik istatistiksel bir yaklaşımdır. Tek faktörlü varyans analizi ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılan istatistikî bir yöntemdir. Scheffe testi, değişkenler arasındaki farkın kaynağını anlamak amacıyla yapılan istatistikî testtir. İkidenden fazla grup karşılaştırmasında, hatalı olarak t-testi gibi grupları ikişer ikişer karşılaştıran testler kullanıldığında I. Tip hata payı artmaktadır, bu nedenle bunların yerine tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılmalıdır. İstatistiksel verilerin çözümlenmesinde SPSS 17.00 paketi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemlerdeki sıra izlenerek verilmiştir. Tablo ve grafiklerden elde edilen bilgiler doğrultusunda yorumlar yapılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Mobbing Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mobbing düzeylerinin ne durumda olduğunu belirlemek için ölçekten alınan en yüksek puan olan 105'ten ölçekten alınabilecek en düşük puan olan 21 çıkarıldıktan sonra elde edilen rakam olan 84'ün iki ye bölünmesiyle elde edilen 42 rakamı ölçeğin kesme noktası olarak belirlenmiş ve ölçek toplam puanı 42'nin üzerinde olan öğretmenlerin mobbing düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Öğretmenlerin mobbing düzeylerine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1.

Öğretmenlerin Mobbing Düzeyleri

Mobbing Düzeyi	n	%
Düşük	297	78.4
Yüksek	82	21.6

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin % 78.4'ünün düşük düzeyde mobbing yaşadığı ve % 21.6'sının yüksek düzeyde mobbing yaşadığı görülmektedir.

4.2. Boyun Eğici Davranış ve Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin boyun eğici davranışları ile psikolojik yıldırma düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon tekniği kullanılmış ve sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.

Boyun Eğici Davranışlar ile Psikolojik Yıldırma Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Boyun eğici dav.	1								
Yaşam kal.	.217	1							
Kişisel itibar.	.108	.643	1						
Kişinin ken. gös	.147	.576	.600	1					
Kişiyeye yön şid.	.025*	.312	.687	.495	1				
Kişinin ilt. Ed	.260	.486	.690	.641	.714	1			
Kişiyeye öz. hak. müd	-.017*	.446	.563	.242	.330	.260	1		
Sosyal ilişki	.493	.622	.588	.375	.321	.471	.480	1	
Duy. Taciz top	.257	.842	.888	.773	.649	.772	.567	.742	1

(*) $p < 0.05$

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranışları ile mobbing punaları arasındaki korelasyonlar görülmektedir. Buna göre boyun eğici davranışlar ile mobbing ölçeği *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutu arasında ($r=.217$, $p<.01$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, *Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar* alt boyutu ile arasında ($r=.108$, $p<.05$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, *Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar* alt boyutu ile arasında ($r=.147$, $p<.01$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, *Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar* alt boyutu ile arasında ($r=.260$, $p<.01$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, *Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar* alt boyutu ile arasında ($r=.493$, $p<.01$) pozitif yönlü ve orta düzeyde ve *duygusal taciz toplam puanı* ile arasında ($r=.257$, $p<.01$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu bulunmuştur.

4.3. Mobbing İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mobbing puanlarının cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, medeni durumlarına, görev yaptıkları okul müdürünün cinsiyetine, görev yapılan okuldaki çalışan sayısına, yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3.

Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Yaşam Kalitesi	Kadın	178	13,97	5,043	-.672	.502
	Erkek	201	14,30	4,403		
Kişisel itibar	Kadın	178	9,37	2,85	-2.573	.010
	Erkek	201	10,33	4,20		
Kişinin kendini göst.	Kadın	178	9,13	3,58	-1.332	.184
	Erkek	201	9,62	3,52		
Kişiyeye yön .şiddet	Kadın	178	3,11	,42	-5.111	.000
	Erkek	201	3,83	1,82		
Kişinin .ilt. kur. en. dav.	Kadın	178	4,11	1,38	-2.337	.020
	Erkek	201	4,60	2,50		
Kişinin özl. Hak. müd.	Kadın	178	2,44	1,13	-1.601	.110
	Erkek	201	2,65	1,41		
Sosyal ilişki	Kadın	178	8,48	2,50	-2.197	.029
	Erkek	201	9,15	3,32		
Duygusal taciz	Kadın	178	50,65	13,38	-2.450	.015
op	Erkek	201	54,51	16,86		

Öğretmenlerin mobbing puanlarına ilişkin olarak *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=13,97$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,30$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-.672$, $p>.502$.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,37$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=10,33$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=-$

2.573, $p<.010$. Elde edilen bulgular doğrultusunda kişisel itibar alt boyutu mobbing açısından erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.13$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.62$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-1.332$, $p>.184$.

Kişiyne Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.11$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.83$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-5.111$, $p<.000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda *kışıye yönelik şiddet* alt boyutunda mobbing açısından erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4.11$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4.60$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-2.337$, $p<.020$. Elde edilen bulgular doğrultusunda *Kişinin ilk e.d* alt boyutunda mobbing açısından erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.44$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.65$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-1.601$, $p<.110$.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.48$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.15$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-$

2.197, $p < .029$. Elde edilen bulgular doğrultusunda *Sosyal ilişki* alt boyutunda mobbing erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Duygusal taciz ölçek toplam puanı açısından ise kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=50,65$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=54,51$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)} = -2.450$, $p < .015$. Elde edilen bulgular doğrultusunda erkeklerin kadınlara göre mobbing açısından daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4.

Öğretmenlerin Medeni Durumları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Testi Sonuçları

	Med. Hal	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Yaşam Kalitesi	Evli	218	14,00	4,71	-.701	.484
	Bekar	161	14,34	4,70		
Kişisel itibar	Evli	218	10,06	3,98	1.129	.260
	Bekar	161	9,63	3,15		
Kişinin kendini göst.	Evli	218	9,75	3,84	2.300	.022
	Bekar	161	8,90	3,07		
Kişiyeye yön .şiddet	Evli	218	3,77	1,77	4.481	.000
	Bekar	161	3,13	,44		
Kişinin .ilt. kur. en. dav	Evli	218	4,53	2,41	1.780	.076
	Bekar	161	4,15	1,44		
Kişinin özl. Hak. müd.	Evli	218	2,47	1,21	-1.396	.164
	Bekar	161	2,66	1,39		
Sosyal ilişki	Evli	218	8,97	3,18	1.013	.312
	Bekar	161	8,65	2,68		
Duygusal taciz top	Evli	218	53,58	16,70	1.294	.196
	Bekar	161	51,50	13,46		

Öğretmenlerin mobbing puanlarına ilişkin olarak *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,00$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,34$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)} = -.701$, $p > .484$.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=10,06$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,63$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=1.129$, $p>.260$.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,75$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,90$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}= 2.300$, $p<.022$. Elde edilen bulgular doğrultusunda *kişiyeye yönelik şiddet* alt boyutunda mobbing açısından evli olanların bekar olanlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,77$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,13$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=4,481$, $p<.000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda *kişiyeye yönelik şiddet* alt boyutunda mobbing açısından evli olanların bekar olanlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu söylenebilir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4,53$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4,15$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-1.780$, $p<.076$.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,47$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,66$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-1.396$, $p>.164$.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,97$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,65$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=1.013$, $p>.312$.

Duygusal taciz ölçek toplam puanı açısından ise evli olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=53,58$) ve bekâr olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=51,50$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=1,294$, $p>.196$.

Tablo 4.5.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Müdürünün Cinsiyetine göre Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Yaşam Kalitesi	Erkek	353	14,12	4,79	-.349	.728
	Kadın	26	14,46	3,40		
Kişisel itibar	Erkek	353	9,68	3,40	-4.018	.000
	Kadın	26	12,61	5,53		
Kişinin kendini göst.	Erkek	353	9,14	3,24	-5.119	.000
	Kadın	26	12,73	5,56		
Kişiye yön .şiddet	Erkek	353	3,38	1,15	-6.203	.000
	Kadın	26	5,07	2,91		
Kişinin .ilt. kur. en. dav.	Erkek	353	4,20	1,74	-6.322	.000
	Kadın	26	6,73	3,97		
Kişinin özl. Hak. müd.	Erkek	353	2,59	1,33	2.285	.023
	Kadın	26	2,00	,01		
Sosyal ilişki	Erkek	353	8,86	3,07	.736	.462
	Kadın	26	8,42	1,23		
Duygusaltacıztop	Erkek	353	52,01	14,70	-3.237	.001
	Kadın	26	62,03	21,36		

Öğretmenlerin mobbing düzeylerine ilişkin olarak *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,12$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,46$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-.349$, $p>.728$.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,68$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=12,61$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=-4.018$, $p>.000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okulun müdürünün kadın olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel itibar alt boyutunda mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün erkek olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,14$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=12,73$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=-5.119$, $p<.000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okulun müdürünün kadın olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel itibar alt boyutunda mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün erkek olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,38$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=5,07$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=6,203$, $p<.000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okulun müdürünün kadın olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel itibar alt boyutunda mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün erkek olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4,20$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=6,73$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=6.322$, $p<.000$. Elde

edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okulun müdürünün kadın olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel itibar alt boyutunda mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün erkek olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,59$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,00$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=2.283$, $p>.023$.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,86$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,42$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=.736$, $p>.462$.

Duygusal taciz ölçek toplam puanı açısından ise okul müdürünün cinsiyeti *Erkek* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=52,01$) ve *Kadın* olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=62,03$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=-3,237$, $p>.001$. Elde edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okulun müdürünün *kadın* olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel itibar alt boyutunda mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün *erkek* olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.6.

Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş	n	$\bar{X}$	S.S
Yaşam kalitesi	21-25	108	14,15	4,76
	26-33	164	14,92	5,21
	34-41	68	12,13	3,10
	42-49	39	14,41	3,61
	Toplam	379	14,15	4,71

Tablo 4.6 (Devamı)

Kişisel itibar	21-25	108	9,23	2,51
	26-33	164	10,01	4,01
	34-41	68	8,63	1,04
	42-49	39	13,33	5,29
	Toplam	379	9,88	3,65
Kişinin ken.gös	21-25	108	8,96	3,11
	26-33	164	9,12	3,17
	34-41	68	8,73	3,33
	42-49	39	12,84	4,68
	Toplam	379	9,39	3,55
Kişiye yönelik şiddet	21-25	108	3,16	,53
	26-33	164	3,19	,76
	34-41	68	3,22	,78
	42-49	39	6,17	2,66
	Toplam	379	3,49	1,40
Kişinin ilt.e.d	21-25	108	3,88	1,11
	26-33	164	4,20	1,61
	34-41	68	3,89	1,22
	42-49	39	7,25	3,93
	Toplam	379	4,37	2,06
Kişi.özl.h.mü.	21-25	108	2,57	1,25
	26-33	164	2,60	1,37
	34-41	68	2,14	,52
	42-49	39	3,02	1,76
	Toplam	379	2,55	1,29
Sosyal ilişki	21-25	108	8,40	2,49
	26-33	164	8,79	2,99
	34-41	68	9,48	3,99
	42-49	39	9,10	1,72
	Toplam	379	8,83	2,98
Duygusal taciz toplam	21-25	108	50,39	12,25
	26-33	164	52,86	15,81
	34-41	68	48,25	10,49
	42-49	39	66,15	21,02
	Toplam	379	52,70	15,43

Öğretmenlerin yaşları açısından mobbing puanlarına bakıldığında *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =14.15), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 14.92), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik

ortalamlarının ($\bar{X}= 12,13$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14,41$) olduğu görülmektedir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.23$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 10.01$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 8,63$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=13,33$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.96$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 9.12$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 8,73$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=12,84$) olduğu görülmektedir.

Kişiyne Yönelik Şiddet Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.16$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 3.19$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 6,17$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,49$) olduğu görülmektedir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.88$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 4.20$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.89$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7.25$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.57$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 2.60$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların

aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 2,14$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,02$) olduğu görülmektedir.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.40$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 8.79$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,48$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,10$) olduğu görülmektedir

Duygusal taciz toplam puan açısından 21-25 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=50.39$), 26-33 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 50.86$), 34-41 yaş düzeyinde bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=48,25$) ve 42-49 yaş aralığında bulunanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=66,15$) olduğu görülmektedir.

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7.

Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Toplamı	F	p	Fark
Yaşam kalitesi	376,889	3	125,630	5,879	,001	D-A, D-B, D-C
	8013,538	375	21,369			
	8390,427	378				
Kişisel itibar	619,488	3	206,496	17,430	,000	D-A, D-B, D-C
	4442,634	375	11,847			
	5062,121	378				
Kişinin ken. Göş. En. Dav.	525,947	3	175,316	15,438	,000	D-A, D-B, D-C
	4258,475	375	11,356			
	4784,422	378				

Tablo 4.7 (devamı)

Kişiyeye yön. Şid.	312,558 438,191 750,749	3 375 378	104,186 1,169	89,162	,000	D-A, D-B, D-C
Kişinin ilt. kur. en. dav.	369,464 1247,333 1616,797	3 375 378	123,155 3,326	37,025	,000	D-A, D-B, D-C
Kişinin öz. Hay. Müd.	20,381 613,149 633,530	3 375 378	6,794 1,635	4,155	,006	D-C
Sosyal ilişki	51,582 3311,600 3363,182	3 375 378	17,194 8,831	1,947	,122	-----
Duyg. Taciz. Topl.	8982,553 81024,755 90007,309	3 375 378	2994,184 216,066	13,858	,000	D-A, D-B, D-C

A= 21-25, B= 26-33, C=34-41, D=42-49

Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=5.879$, $p<.001$. farkın kaynağını belirlemek için Post Hoc Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=17.430$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=15.438$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda

bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=89.162$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=37.025$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=4.155$, $p<.006$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(375)}=1.947$, $p>.122$.

Duygusal taciz toplam puan açısından Öğretmenlerin mobbing puanlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(375)}=13.858$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma

testlerinden Scheffe testi sonucunda 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.8.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbinge İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Eğitim.durumu	n	$\bar{X}$	Ss
Yaşam kalitesi	Önlisans	30	14,06	2,31
	Lisans	318	14,12	4,83
	Yüksek lisans	31	14,48	5,27
	Toplam	379	14,15	4,71
Kişisel itibar	Önlisans	30	8,46	,86
	Lisans	318	9,95	3,64
	Yüksek lisans	31	10,54	5,03
	Toplam	379	9,88	3,65
Kişinin ken. Gös. En. Dav.	Önlisans	30	7,76	,43
	Lisans	318	9,33	3,56
	Yüksek lisans	31	11,51	4,17
	Toplam	379	9,39	3,55
Kişiye yön. Şid.	Önlisans	30	3,00	,00
	Lisans	318	3,58	1,52
	Yüksek lisans	31	3,06	,24
	Toplam	379	3,49	1,40
Kişinin ilt. kur. en. dav.	Önlisans	30	3,46	,86
	Lisans	318	4,44	2,15
	Yüksek lisans	31	4,58	1,80
	Toplam	379	4,37	2,06
Kişinin öz. Hay. Müd	Önlisans	30	2,00	,00
	Lisans	318	2,56	1,24
	Yüksek lisans	31	3,00	2,08
	Toplam	379	2,55	1,29
Sosyal ilişki	Önlisans	30	7,76	,43
	Lisans	318	8,94	3,12
	Yüksek lisans	31	8,77	2,77
	Toplam	379	8,83	2,98
Duyg. Taciz topl.	Önlisans	30	46,53	4,19
	Lisans	318	52,96	15,87
	Yüksek lisans	31	56,00	16,48
	Toplam	379	52,70	15,43

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından mobbinge bakıldığında *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda *önlisans* mezunlarının

aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14.06$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14.12$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=14.48$) olduğu görülmektedir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.46$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.95$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=10.54$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engellenen Davranışlar alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7.76$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.33$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=11.51$) olduğu görülmektedir..

Kişiyne Yönelik Şiddet Davranışlar alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.00$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.58$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.06$) olduğu görülmektedir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engellenen Davranışlar. alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.46$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4.44$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4.58$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.00$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.56$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3.00$) olduğu görülmektedir.

Sosyal İlişkileri Engellenen Davranışlar alt boyutunda *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7.76$), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.94$) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8.77$) olduğu görülmektedir.

Duygusal taciz toplam puan açısından *önlisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =46,53), *lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =52,96) ve *yüksek lisans* mezunlarının aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 56,00) olduğu görülmektedir.

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tabloda verilmiştir.

Tablo 4.9.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbing İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Toplamı	F	p	Fark
Yaşam kalitesi	3,850	2	1,925	,086	,917	---
	8386,577	376	22,305			
	8390,427	378				
Kişsel itibar	75,594	2	37,797	2,850	,059	----
	4986,528	376	13,262			
	5062,121	378				
Kişinin ken. gös	219,993	2	109,996	9,061	,000	C-A, C-B
	4564,429	376	12,139			
	4784,422	378				
Kişiyeye yön. şiddet	15,844	2	7,922	4,053	,018	B-A, B-C
	734,906	376	1,955			
	750,749	378				
Kişinin ilt. en. dav	27,417	2	13,709	3,243	,040	B-A
	1589,380	376	4,227			
	1616,797	378				
Kişinin özl. hak. müd.	15,417	2	7,709	4,689	,010	C-A, B-A
	618,113	376	1,644			
	633,530	378				
Sosyal ilişki	38,305	2	19,152	2,166	,116	
	3324,877	376	8,843			
	3363,182	378				
Duygusal taciz top	1500,295	2	750,147	3,187	,042	B-A, C-A
	88507,014	376	235,391			
	90007,309	378				

*A= Önlisans, B= Lisans, C=Yüksek Lisans

Öğretmenlerin mobbing eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(376)}=.086$, $p>.917$. Buna göre yaşam kalitesi alt boyutunda

eğitim düzeyinin öğretmenlerin mobbing puanlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(376)}=2.850$, $p>.059$. Buna göre kişisel itibar alt boyutunda eğitim düzeyinin öğretmenlerin mobbing puanlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(376)}=9.061$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin önlisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenlere göre mobbing puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(376)}=4.053$, $p<.018$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(376)}=3,243$, $p<.040$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(376)}=4.689$, $p<.010$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ve lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(376)}=2.166$, $p>.116$. Buna göre sosyal ilişki alt boyutunda eğitim düzeyinin öğretmenlerin psikolojik yıldırma puanlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Duygusal taciz toplam puan açısından öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(376)}=3.187$, $p<.042$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.10.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbinge İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kıdem	n	$\bar{X}$	SS
Yaşam kalitesi	1-5	277	14,58	4,91
	6-10	29	13,89	4,98
	11-15	25	10,00	,00
	16-20	24	10,75	,98
	21 ve üstü	24	17,16	1,00
	Toplam	379	14,15	4,71
Kişisel itibar	1-5	277	9,66	3,36
	6-10	29	9,58	3,14
	11-15	25	8,00	,00
	16-20	24	8,00	,00
	21 ve üstü	24	16,66	4,02
	Toplam	379	9,88	3,65

Tablo 4.10 (Devamı)

Kişinin ken. gös	1-5	277	9,01	2,96
	6-10	29	9,20	3,50
	11-15	25	6,00	,00
	16-20	24	11,62	3,46
	21 ve üstü	24	15,25	4,53
	Toplam	379	9,39	3,55
Kişiye yönelik şiddet	1-5	277	3,22	,77
	6-10	29	3,06	,37
	11-15	25	3,00	,00
	16-20	24	3,00	,00
	21 ve üstü	24	8,16	1,00
	Toplam	379	3,49	1,40
Kişinin ilt. en. dav.	1-5	277	4,12	1,47
	6-10	29	4,20	1,11
	11-15	25	3,00	,00
	16-20	24	3,37	,49
	21 ve üstü	24	9,91	2,51
	Toplam	379	4,37	2,06
Kişinin özl. hak. müd.	1-5	277	2,57	1,29
	6-10	29	2,41	1,01
	11-15	25	2,00	,00
	16-20	24	2,00	,00
	21 ve üstü	24	3,66	2,01
	Toplam	379	2,55	1,29
Sosyal ilişki	1-5	277	9,04	3,26
	6-10	29	8,37	2,62
	11-15	25	7,00	,00
	16-20	24	7,37	,49
	21 ve üstü	24	10,41	,50
	Toplam	379	8,83	2,98
Duygusal taciz toplam	1-5	277	52,23	14,18
	6-10	29	50,75	14,29
	11-15	25	39,00	,00
	16-20	24	46,12	5,43
	21 ve üstü	24	81,25	10,57
	Toplam	379	52,70	15,43

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından mobbinge göre bakıldığında *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =14.58), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 13.89), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 10,00), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =10,75) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =17,16) olduğu görülmektedir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.66$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 9.58$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 8,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,00$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=16,66$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engellenen Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9.01$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 9.20$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 6,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=11,62$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=15,25$) olduğu görülmektedir.

Kişiyne Yönelik Şiddet Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,22$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 3,06$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 3,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,00$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,16$) olduğu görülmektedir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engellenen Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4.12$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 4,20$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 3,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,37$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,91$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2.57$), 6-10 yıl mesleki

kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 2.41$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 2,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=2,00$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=3,66$) olduğu görülmektedir.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,04$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 8,37$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 7,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=7,37$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=10,41$) olduğu görülmektedir.

Duygusal taciz toplam puan açısından 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=52,23$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 50,75$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}= 39,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=46,12$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=81,25$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Toplamı	F	p	Anlamlı Fark
yaşam kalitesi	980,648 7409,779 8390,427	4 374 378	245,162 19,812	12,374	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Kişsel itibar	1293,977 3768,144 5062,121	4 374 378	323,494 10,075	32,108	,000	E-A, E-B, E-C, E-D

Tablo 4.11 (Devamı)

Kişinin ken. gös	1270,629 3513,793 4784,422	4 374 378	317,657 9,395	33,811	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Kişiyeye yön. şiddet	560,882 189,867 750,749	4 374 378	140,221 ,508	276,207	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Kişinin ilt. en. dav	826,753 790,044 1616,797	4 374 378	206,688 2,112	97,844	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Kişinin özl. hak. mü	45,430 588,101 633,530	4 374 378	11,357 1,572	7,223	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Sosyal ilişki	213,416 3149,766 3363,182	4 374 378	53,354 8,422	6,335	,000	E-A, E-B, E-C, E-D
Duygusal taciz top	25460,599 64546,710 90007,309	4 374 378	6365,150 172,585	36,881	,000	E-A, E-B, E-C, E-D

*A= Önlisans, B= Lisans, C=Yüksek Lisans

Öğretmenlerin mobbing puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=12.374$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=32.108$, $p>.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=33.811$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişiyne Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda öğretmenlerin psikolojik mobbingin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=276.207$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=97,844$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=7,223$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15

yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(374)}=6,335$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Duygusal taciz toplam puan açısından öğretmenlerin mobbing puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=36.881$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.12.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışan Sayısı	N	$\bar{X}$	Ss
Yaşam kalitesi	10-15	40	11,20	2,3
	16-21	61	15,22	3,57
	22-27	44	12,84	3,46
	28-33	94	14,92	4,63
	34 ve üstü	140	14,41	5,58
	Toplam	379	14,15	4,71
Kişisel itibar	10-15	40	8,42	,81
	16-21	61	9,00	1,34
	22-27	44	8,86	1,92
	28-33	94	11,63	4,81
	34 ve üstü	140	9,83	3,98
	Toplam	379	9,88	3,65

Tablo 4.10 (Devamı)

Kişinin ken. gös	10-15	40	6,50	,87
	16-21	61	9,08	2,23
	22-27	44	7,88	2,03
	28-33	94	10,93	4,53
	34 ve üstü	140	9,79	3,47
	Toplam	379	9,39	3,55
Kişiyeye yönelik şiddet	10-15	40	3,00	,00
	16-21	61	3,00	,00
	22-27	44	3,04	,30
	28-33	94	4,40	2,29
	34 ve üstü	140	3,39	1,02
	Toplam	379	3,49	1,40
Kişinin ilt. en. dav.	10-15	40	3,37	,77
	16-21	61	4,14	1,26
	22-27	44	3,52	1,06
	28-33	94	5,77	2,99
	34 ve üstü	140	4,08	1,56
	Toplam	379	4,37	2,06
Kişinin özl. hak. müd.	10-15	40	2,00	,00
	16-21	61	2,32	,85
	22-27	44	2,34	,88
	28-33	94	2,86	1,60
	34 ve üstü	140	2,67	1,44
	Toplam	379	2,55	1,29
Sosyal ilişki	10-15	40	7,30	,72
	16-21	61	10,26	3,92
	22-27	44	7,59	1,35
	28-33	94	9,15	2,55
	34 ve üstü	140	8,83	3,21
	Toplam	379	8,83	2,98
Duygusal taciz toplam	10-15	40	41,80	5,10
	16-21	61	53,04	10,15
	22-27	44	46,09	8,44
	28-33	94	59,70	19,00
	34 ve üstü	140	53,04	15,83
	Toplam	379	52,70	15,43

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışan sayısı açısından mobbing puanlarına bakıldığında *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =11,20), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 15.22), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan

öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=12,84$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=14,92$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=14,41$) olduğu görülmektedir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,42$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,00$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,86$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=11,63$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=9,83$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=6,50$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,08$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7,88$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=10,93$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=9,79$) olduğu görülmektedir.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,00$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,00$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,04$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=4,40$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=3,39$) olduğu görülmektedir.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,37$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4,14$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=3,52$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=5,77$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=4,08$) olduğu görülmektedir.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,00$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,32$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,34$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,86$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=2,67$) olduğu görülmektedir.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7,30$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=10,26$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=7,59$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=9,15$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=8,83$) olduğu görülmektedir.

Duygusal taciz toplam puan açısından 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=41,80$), 16-21 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=53,04$), 22-27 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=46,09$), 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik

ortalamasının ($\bar{X}=59,70$) ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=53,04$) olduğu görülmektedir.

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.13.'te verilmiştir.

Tablo 4.13.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Toplamı	F	p	Anlamlı Fark
yaşam kalitesi	560,904	4	140,226	6,698	,000	E-A, D-A, B-A
	7829,523	374	20,935			
	8390,427	378				
Kişisel itibar	468,241	4	117,060	9,530	,000	C-A, D-A,
	4593,880	374	12,283			
	5062,121	378				
Kişinin ken. gös	686,790	4	171,698	15,671	,000	B-A, D-A, E-A,
	4097,632	374	10,956			
	4784,422	378				
Kişiyeye yön. şiddet.	112,809	4	28,202	16,534	,000	D-A, D-B, D-C, D-E
	637,940	374	1,706			
	750,749	378				
Kişinin ilt. en. dav.	271,492	4	67,873	18,869	,000	D-A, D-B, D-C, D-E
	1345,304	374	3,597			
	1616,797	378				
Kişinin özl. hak. müd.	28,464	4	7,116	4,398	,002	D-A,
	605,067	374	1,618			
	633,530	378				
Sosyal ilişki	296,515	4	74,129	9,040	,000	B-A, D-A,
	3066,667	374	8,200			
	3363,182	378				
Duygusal tacız top	11307,017	4	2826,754	13,433	,000	B-A, D-A, E-A
	78700,291	374	210,429			
	90007,309	378				

A= 10-15, B= 16-21, C=22-27, D= 28-33, E=34 ve üstü

Öğretmenlerin mobbing puanlarının görev yaptıkları okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda *Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar* alt

boyutunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=6,698$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing 16-21, 28-33 ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre çalışan sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=9.530$, $p>.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 22-27 ve 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre çalışan sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=15,671$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 16-21, 28-33 ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre; çalışan sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=16,534$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 28-33 çalışanı bulunan

okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 10-15, 16-21, 22-27 ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin psikolojik yıldırma puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=18,869$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 10-15, 16-21, 22-27 ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda Öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=4,398$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(374)}=9,040$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 16-21 çalışanı bulunan ve 28-33 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 10-15 çalışanı bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Duygusal taciz toplam puan açısından öğretmenlerin mobbing puanlarının okullardaki çalışan sayısı göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(374)}=13,433$, $p<.000$. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu

karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 10-15 çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının 16-21, 28-33 ve 34 ve üstü çalışanı bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik yığınlık puanlarına göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre okullarda çalışan sayısı arttıkça mobbing puanının da arttığı söylenebilir.

4.4. Boyun Eğici Davranışlar İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı ve okul müdürünün cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklemeler için t testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.14.

Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S.S	t	p
Kadın	178	29.60	7.17	-2.370	.018
Erkek	201	31.89	10.97		

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $t_{(377)}=-2.370$, $p<.018$. Kadınların aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=29.60$) ve erkeklerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=31.89$) olduğu göz önünde bulundurulduğunda erkek öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.15.

Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu

Medeni hal	n	$\bar{X}$	S.S	t	p
Evli	218	31.42	10.46	1.468	.143
Bekâr	161	29.98	7.81		

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}=1.468$, $p<.143$. Buna göre; öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 4.16.

Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonucu

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S.S	t	p
Erkek	353	30.73	9.67	-.598	.550
Kadın	26	31.88	5.36		

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin görev yaptıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $t_{(377)}= .598$, $p<.550$. Buna göre öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul müdürlerinin cinsiyet özelliklerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 4.17.

Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	n	$\bar{X}$	S.s
21-25	108	29,59	7,58
26-33	164	29,51	7,44
34-41	68	38,33	13,19
42-49	39	26,53	6,99
Toplam	379	30,81	9,44

Tablo incelendiğinde 21-25 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =29,59), 26-33 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =29.51), 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ = 38,33) ve 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =26.53) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.18.'de verilmiştir.

Tablo 4.18.

Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Gruplar arası	4999,139	3	1666,380	21,758	,000	C***-A*, C-B**, C-D
Gruplar içi	28719,932	375	76,586			
Toplam	33719,071	378				
*=A, **= B, ***= C		p<. 005				

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin yaş düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(378)}=21.758$, $p<.000$. Buna göre öğretmenlerin boyun eğici davranış özellikleri yaş

düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı söylenebilir. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonucunda 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin boyun eğicilik düzeylerinin 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.19.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Eğitim durumu	n	$\bar{X}$	S.s
Ön lisans	30	28,30	1,89
Lisans	318	30,79	9,86
Yüksek lisans	31	33,48	8,91
Toplam	379	30,81	9,44

Tablo incelendiğinde *önlisans* mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =28,30), *lisans* mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =30,79) ve *yüksek lisans* mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}$ =33,48) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.20.'de verilmiştir.

Tablo 4.20.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	410,727	2	205,364			
Gruplar içi	33308,344	376	88,586	2,318	.100	----
Toplam	33719,071	378				

$p < .005$

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(378)}=$

2.318, $p < .100$. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin eğitim düzeylerinin boyun eğicilik özelliklerini farklılaştıran bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.21.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kıdem	n	$\bar{X}$	S.s
1-5 yıl	277	31,2635	10,34894
6-10 yıl	29	28,4138	4,51598
11-15 yıl	25	32,0000	,00000
16-20 yıl	24	26,8750	10,38524
21- ve üstü	24	31,2500	4,53249
Toplam	379	30,8153	9,44478

Tablo incelendiğinde 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=31.26$), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=28,41$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=32,00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=26,87$) ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=31,25$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.22.'de verilmiştir.

Tablo 4.22.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	635,150	4	158,788			
Gruplar içi	33083,921	374	88,460	1.795	.129	----
Toplam	33719,071	378				

$p < .005$

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. $F_{(378)}=1.795$, $p<.129$. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin mesleki kıdem düzeylerinin boyun eğicilik özelliklerini farklılaştıran bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.23.

Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Görev yap.ö.	n	$\bar{X}$	S.s
10-15	40	30,9000	3,56479
16-21	61	38,4754	15,59124
22-27	44	29,1818	8,01821
28-33	94	29,8511	6,69771
34 ve üstü	140	28,6143	7,21667
Toplam	379	30,8153	9,44478

Tablo incelendiğinde okulunda 10-15 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=30,90$), 16-21 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=38,47$), 22-27 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=29,18$), 28-33 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=29,85$) ve 34 ve üstü kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının ($\bar{X}=28,61$) olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Sonuçları

	Kareler Farkı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4462,626	4	1115,657			
Gruplar içi	29256,445	374	78,226	14.262	.000	B-A, B-C, B-D, B-E
Toplam	33719,071	378				
*=A, **B, ***C, ****D, *****E				p<. 005		

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin görev yaptıkları okullardaki çalışan sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. $F_{(378)} = 14.262$, $p < .000$. Elde edilen bulgular doğrultusunda görev yapılan okullardaki çalışan sayısının öğretmenlerin boyun eğicilik özelliklerini farklılaştıran bir faktör olduğu söylenebilir. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi sonuçlarına göre 16-21 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin boyun eğicilik özelliklerinin 10-15, 22-27, 28-33 ve 34 ve üstü kişinin görev yaptığı okullara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Öğretmenlerin Mobbing Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerine bakıldığında öğretmenlerin % 78, 4'ünün düşük düzeyde mobbing yaşadığı ve % 21, 6'sının yüksek düzeyde mobbing yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mobbing yaşamadığı söylenebilir. Bu durumun öğretmenlerin çalışma ortamında yönetici ve çalışanların mobbing davranışlarına sıklıkla başvurmamasından, öğretmenlerin örgütsel davranışları ve meslek etiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin eğitim düzeylerinin en az lisans derecesinde olması, birbirlerine yakın bir sosyo-ekonomik düzey oluşturmaları, kıdemin çalışma süresi ile ölçülmesi ve kolaylıkla işten atılma riski olmaması sebebiyle rekabetin azalması, çalışma saatlerinin çoğunun öğrencilerle geçmesi gibi etkenlerle açıklanabilir. Ayrıca bazı davranışların mobbing olup olmadığının bilinmemesi kişinin maruz kaldığı davranışları kanıksaması, kendisine yapılanları kabullenmesi, bazı olumsuz davranışların doğal kabul edilmesi gibi sebepler de buna eklenebilir. Önemli bir önleyici faktör olarak öğretmenlik mesleğinin gereklilik arz eden her türlü iş ve davranışlarının yönetmeliklerle açıklanmış ve sınırlanmış olması olabilir. Okuldaki olumsuz tutum ve davranışlar karşısında öğretmenler gerek bireysel gerek sendikalar aracılığı ile şikâyetle bulunabilir ve ilgili ceza işlemlerinin gerçekleşmesini sağlayabilirler. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna paralel olarak Aksu ve Balcı (2009), Gündüz ve Yılmaz (2008), Bulut (2007) öğretmenlerin genel olarak yıldırma davranışlarını az düşük düzeyde algıladıklarını saptamışlardır. Öte yandan araştırma bulgusundan farklı olarak Sönmezşık (2011), Gökçe (2006), Sağlam (2008), Palaz ve diğerleri (2008) öğretmenlerin “Sözünün kesilmesi”, “Başarılarının küçümsenmesi” ve “Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi” gibi davranışlarla mobbing davranışlarını yüksek düzeyde algıladıklarını saptamışlardır.

Ayrıca Zapf (1999), Lewis (1999), McCormack ve diğerleri (2006), Pedro ve diğerleri (2008), Baltaş (2002), Gökçe (2006), Kök (2006) psikolojik yıldırmanın iş ortamında özellikle öğretmenlerde yüksek düzeyde algılandığını saptamışlardır.

5.1.2. Boyun Eğici Davranış ve Mobbing Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuç ve Tartışma

Boyun eğici davranışlar ile mobbing ölçeği Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutu ile arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutu ile arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutu ile arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutu ile arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ve duygusal taciz toplam puanı ile arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin boyun eğici davranışları arttıkça mobbinge daha çok maruz kaldıkları söylenebilir. Davenport, Schwart ve Eliot'a (2003, s.51–53) göre; yıldırma mağdurlarının ortak özellikleri, çalıştıkları yere olan sadakatleri ve yaptıkları işle özdeşleşmiş ve kabullenici olmalarıdır. Banks'a (1997) göre; Kurbanlar; tipik olarak kaygılı, kendine güven ve özsaygı düzeyi düşük, tedbiri elden bırakmayan ve yıldırma ile karşılaştıklarında nadiren karşılık veren kişilerdir. Kurbanlar, aynı zamanda yeterli sosyal becerilere sahip olmadıkları gibi, insanlarla ilişkileri de yetersiz ya da istendik düzeyde olmayan ve genellikle sosyal olarak çevrelerince dışlanmış durumda olan kişilerdir. Bu kişiler dürüst ve oldukça tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içindedirler. Bu özelliklerin de saldırganları, psikolojik yıldırma eylemi için cesaretlendireceği açıktır (Yüçetürk, 2003, s.973–984). Niedl (1996) ise kendini savunamayan veya başkalarına bağımlı bir pozisyonda sıkışıp kalmış kişilerin kurban olma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Einarsen ve arkadaşları (1994) tarafından yürütülen Norveç kökenli bir araştırma da bu görüşü desteklemekte yıldırma ile başa çıkamayan, özgüveni zayıf, çekingen ve çatışma yönetimi gibi becerilere sahip olmayan kişilerin sorunun büyümesine neden olduğu görülmektedir. Bu kişiler genelde suçu kendilerinde olduğunu düşünerek kendilerini sorgular ve başarısızlık devam ettikçe kendilerine olan

güvenleri azalmaktadır. Bu bağlamda kendini savunma konusunda eksik olan, öz saygısı düşük, kabullenici, mahcup kişilerin yıldırma maruz kaldıklarını ve bu özelliklerin de saldırganları teşvik ettiğini söyleyebiliriz.

5.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetleri Açısından Mobbing Puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet açısından öğretmenlerin mobbing puanlarına ilişkin olarak Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar ve Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın - erkek arasında anlamlı bir fark olmamasını öğretmenlerin öğrencilere örnek olmak için kültürel değerleri benimseme zorunluluğu ile davranmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularından farklı olarak Neidl (1995) kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbing yaşadıklarını saptamıştır. Öte yandan araştırma bulgularına paralel olarak Mikkelsen ve Einarsen İsveç'te yaptıkları araştırma sonuçlarına göre mobbing eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuşlardır. Cinsiyetin, psikolojik yıldırmanın yaşanmasında etkili olmadığını ifade eden diğer bir araştırma da, Leymann ve Niedl'in çalışmalarıdır. Einarsen ve Skogstad'ın Norveç'te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yürüttükleri bir çalışmaya göre de psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca Ertürk (2006) ilköğretim öğretmenleri üzerinde, Aktop (2006) öğretim elemanları üzerinde, Karyağdı (2007) bir kamu kurumu çalışanları üzerinde, Yavuz (2007) tıp fakültesi çalışanları üzerinde, Tanoğlu (2006) akademisyenler üzerinde, Işık (2007) dört farklı tekstil işletmesi çalışanları üzerinde, Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenleri üzerinde, Bahçe (2007) beş farklı işletme çalışanları üzerinde, Bingöl (2007) çeşitli alanlarda çalışanlar üzerinde, İbicioğlu (2009) kamu çalışanlar üzerinde, Aksu ve Balcı (2009) ilköğretim öğretmenleri üzerinde, Eğerci (2009) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre mobbingin sonuçlarında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Cinsiyet açısından öğretmenlerin mobbing puanlarına ilişkin olarak Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve

Duygusal taciz ölçek toplam puanı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal taciz ölçek toplam puanı açısından erkeklerin kadınlara göre daha olumsuz bir durumda olduğu saptanmıştır. Erkeklerin kadınlara oranla Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar konusunda daha fazla sorunlar yaşadığı söylenebilir. Bu durum, kadınların mobbingde kurban olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermektedir. Bu durumun Türk toplumunda kadına karşı daha çok koruyuculuk kültürünün hâkim olduğunu ve bu yüzden duygusal taciz davranışlarının hedefinde daha çok erkeklerin olduğu şeklinde yorumlanabilir (Ocak 2008). Bunun bir diğer nedeni Türk toplumunda kadınların iş hayatına katılımının az olması, çalışan kadınlar içersinde de kariyer yapmak isteyenlerin sayısının azlığı ve genel olarak yönetim kademelerinde erkeklerin olmasıdır. Bununla birlikte bu kariyer basamaklarına erkek işgörenlerin daha çok talip olması nedeni ile bir rekabet ortamı oluşmakta olup bu rekabetin legal alanlardan illegal bir çatışma ortamına taşınması ile erkek olan işgörenlerin kendilerine rakip olarak gördükleri erkek işgörelere daha fazla duygusal taciz davranışı uyguladıkları düşünülmektedir (Ocak 2008). Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Cemaloğlu (2007), araştırmasında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kaldıkları saptanmıştır. Kök (2006). İse 189 bankacı üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik yıldırma mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğunu saptamıştır. Ayrıca ABD’de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42’sinin, erkek çalışanların ise % 15’inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Michael, Akt: Arpacıoğlu, 2003). Araştırma bulgularından farklı olarak Neidl (1995), Aksu ve Balcı (2009), Karyağdı (2007), Aktop (2006), Tanoğlu (2006), Işık (2007), Bulut (2007), Bahçe (2007), Bingöl (2007), İbicioğlu (2009), Eğerci (2009) ve Ertürk (2006) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre psikolojik yıldırmanın sonuçlarında anlamlı bir fark bulamamıştır.

5.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumları Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Medeni durum açısından öğretmenlerin mobbing puanlarına ilişkin olarak Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal tacız ölçek toplam puanı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla evli ve bekâr öğretmenler arasında Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal tacız ölçek toplam puanı alt boyutlarında bir farklılık olmadığı ve medeni durumun bu alt boyutları farklılaştırmadığı söylenebilir. Birçok araştırma bulgusuyla çelişen bu durumun nedenlerini açıklamak için daha ileri düzeyde araştırmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusundan farklı olarak Bulut (2007),

Çalışkan (2005), Onbaş(2007), Karyağdı (2007) ve Palaz ve ark. (2008), (Köse ve Uysal, 2010). Bilgel ve ark. (2006) yıldırmanın medeni duruma göre farklılık gösterdiğini ve bu farklılığın bekâr olanların aleyhine olduğunu saptamışlardır.

Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar ve Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre psikolojik yıldırma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar ve Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutlarında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha olumsuz bir durumda olduğu saptanmıştır. Bu durumun evli öğretmenlerin iş hayatının dışında evli olmanın getirdiği zorluklar, aile geçimi, çocuk bakımı gibi konulardan dolayı kendine daha az zaman ayırması ve kendini grubun içinde gösterememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Ocak (2008) evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır. Ayrıca Kök (2006). 189 bankacı üzerinde yaptığı evli banka çalışanların bekâr çalışanlara göre psikolojik yıldırmaı daha yüksek algıladığını gözlemiştir. Araştırma bulgularından farklı olarak Bulut (2007) ve Bilgel

ve ark. (2006) farklı olarak bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamışlardır. Ayrıca İstanbul'da faaliyet gösteren bazı hastanelerde, psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma bakımından bekâr çalışanların risk grubu olduğu, başta cinsel taciz olmak üzere psikolojik yıldırmanın ahlaki boyutlarını anlamlı düzeyde daha fazla yaşadığı ortaya çıkmıştır (Köse ve Uysal, 2010: 266). Bunun yanı sıra Çalışkan (2005), Onbaş(2007), Karyağdı (2007) ve Palaz ve ark. (2008) araştırma bulgularından farklı olarak bekâr çalışanların evli çalışanlara göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını saptamışlardır.

5.1.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Müdürünün Cinsiyeti Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ve Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutlarında öğretmenlerin görev yaptıkları okulun müdürünün cinsiyeti açısından mobbing puanlarına arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre okul müdürünün erkek veya kadın olması öğretmenlerin mobbing puanlarında Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ve Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutlarında bir farklılığa neden olmamıştır. Bu durum erkek ve kadın müdürlerin öğretmenlere karşı mobbing davranışlarında bulunmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Ocak (2008) araştırmasında işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Akbolat ve Tutar (2012) duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Müdürün cinsiyeti açısından Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar ve Duygusal taciz ölçek toplam puanı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre görev yapılan okulun müdürünün kadın olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin

mobbing puanlarının görev yapılan okulun müdürünün erkek olduğu okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun kadınların daha ayrıntıcı ve titiz davranmalarından, erkek öğretmenlerin kadın okul müdürüne karşı ön yargı ve kabullenememe davranışlarının sonucunda kadın okul müdürünün söz konusu öğretmenlere karşı daha az hoşgörülü davranmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna paralel olarak Akbolat ve Tutar (2012) duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Akbolat ve Tutar (2012) araştırma bulgusundan farklı olarak görev yapılan kurumun müdürünün erkek olduğu kurumlarda görev yapan çalışanların mobbing puanlarının görev yapılan kurumun müdürünün kadın olduğu kurumlarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan araştırma bulgusundan farklı olarak Ocak (2008) araştırmasında işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermediğini saptamıştır.

5.1.6. Öğretmenlerin Yaşları Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin yaşları açısından mobbing puanlarına Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşlarının Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutunda bir yıldırma nedeni olmadığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Zapf (1999) ve Gökçe (2006) bireylerin yıldırma maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığını ifade saptamışlardır. Öte yandan araştırma bulgusundan farklı olarak Leymann (1993), Kutlu (2006) ve Ertürk (2005) yıldırma maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olduğunu saptamışlardır.

Öğretmenlerin yaşları açısından mobbing puanları Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Duygusal taciz toplam puanı alt boyutlarında farklılaştığı sonucuna

ulaşılmıştır. Buna göre; 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mobbing puanlarının 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla yaş ilerledikçe öğretmenlerin mobbing puanları da yükselmektedir. Bu durumun ilerleyen yaşa bağlı olarak iş hayatına karşı bıkkınlıktan, başkalarının özellikle gençlerin hatalarına karşı tahammülsüzlükten, genç öğretmen grubu ile yaşlı ve orta yaş öğretmen grubu arasındaki kuşak farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Ertürk (2005) yaptığı çalışmada, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Ayrıca Aktop (2006) Anadolu Üniversitesinden 427 öğretim elemanı üzerinde yaptığı çalışmada mobbing davranışlarından en çok 36-40 yaş aralığındakilerin etkilendiğini tespit etmiştir. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Leymann (1993), Kutlu (2006), Bahçe (2007) ve Ocak (2008) genç katılımcıların orta ve yaşlı katılımcılara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamışlardır.

5.1.7. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin mobbing puanının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ve Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutlarında eğitim düzeyinin bir fark oluşturmadığı saptanmıştır. Bu bulgu ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ve Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutlarında farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durumun bireysel faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Mikkelsen ve Einarsen (2002) duygusal taciz davranışlarına maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını saptamışlardır. Ayrıca Turan (2006) İstanbul'da 152 hastane çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların mobbinge maruz kalma sıklığının çalışanların eğitim düzeyi özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Öte yandan araştırma bulgularından farklı

olarak Namie (2000) ve Ocak (2008) duygusal taciz davranışlarına maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olduğunu saptamışlardır.

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından mobbing puanları Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ve Duygusal taciz toplam puanı alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar alt boyutunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin önlisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenlere göre mobbing puanlarının daha yüksek olduğu, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik yılgınlık düzeylerinin ön lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ve lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve Duygusal taciz toplam puanı alt boyutunda yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenlerin mobbing puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgular eğitim düzeyi ne olursa olsun öğretmenlerin yıldırıma maruz kaldığını göstermektedir. Bu durumun eğitim düzeyinin farklı olmasından kaynaklanan bilgi-beceri farklılığı, daha alt eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin üst eğitim düzeyine sahip öğretmenlere karşı gösterdiği kıskançlık duyguları, üst eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin ve okul yönetiminin daha alt eğitim düzeyine sahip öğretmenlere karşı küçümseyici tutumlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Namie (2000), Amerika'da 1335 kişi üzerinde yaptığı; İşyerinde duygusal taciz araştırmasına göre, her eğitim grubundan insan işyerinde mobbing mağduru olabildiğini saptamıştır. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Mikkelsen ve Einarsen (2002), yapmış oldukları çalışmada duygusal taciz davranışlarına maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını saptamışlardır.

5.1.8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin mobbing puanlarının Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal taciz toplam puanı alt boyutlarında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mobbing puanlarının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu meslekte geçirilen yıl arttıkça mobbing puanlarının yükseldiğini göstermektedir. Bu durumun kıdemli öğretmenlerin uzun yıllardan sonra, bedensel ve duygusal olarak kendilerini yorgun hissetmelerinden veya kendini ispat etmek isteyen genç öğretmenlerden baskılarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Ertürk (2005) 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin en fazla yıldırma eylemine maruz kalan öğretmenler oldukları sonucuna varmıştır. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Turan (2006), Aksu ve Balcı (2009), İstanbul'da 152 hastane çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığının çalışanların kıdem özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Ayrıca Bulut (2007) Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada 6-10 kıdem yılında bulunanların mobbingi daha fazla algıladığını belirtmiştir.

5.1.9. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Çalışan Sayısı Açısından Mobbing puanlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Görev yapılan okullardaki çalışan sayısına göre öğretmenlerin mobbing puanlarının Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Sosyal

İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal taciz toplam puanı alt boyutlarında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; bütün alt boyutlarda okullarda görev yapan öğretmen sayısı yükseldikçe öğretmenlerin mobbing puanları da yükselmektedir. Dolayısıyla çalışan sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durumun nedenlerine bakıldığında, öğretmen sayısının az olduğu okullarda doğal olarak bireyler birbirleri ile daha fazla etkileşimde bulunabilirler. Dolayısıyla sosyal bir olgu olarak bir aile havası hakim olabilir. Birey bu küçük toplumda uygulayacağı duygusal taciz davranışının kolayca fark edileceğini düşündüğü için bu davranışları uygulamaktan çekinebilir. Burada bir sosyal denetimden söz edilebilir. Ancak öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda ise bireyler birbirinden daha bağımsızdır. Ayrıca kalabalık olan ortamda bireylerin yapmış olduğu davranışlar fark edilmeyebilir. Sonuç olarak bir sosyal denetimden söz etmek mümkün olmayabilir. Bunun yanı sıra okul yönetimi sayısı fazla olan öğretmen üzerinde kontrol sağlayamayabilir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Ocak (2008) Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ve Duygusal taciz toplam puanı alt boyutlarında çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiğini ve çalışan sayısı daha düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing puanlarının daha düşük olduğunu saptamıştır.

5.1.10. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma

Cinsiyete göre öğretmenlerin boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; erkek öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerinin kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun erkeklerin elde ettikleri bir kaynağı kaybetme kaygısı kızların ise elde ettikleri bir avantajı en iyi şekilde kullanma isteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bir başka deyişle erkek öğretmenler işten atılma korkusu ile otoriteye itaat ederken kadın öğretmenler ise bunu bir hak olarak görmekte ve haklarını kullanmak istemektedirler. Ayrıca kızlara kıyasla, boyun eğici davranışların erkekler

arasında daha yaygın olmasının nedeni toplumun kadın ve erkeklere ilişkin bakış açılarında kızlar lehine değişimler olduğu, ayrıca, güncel bir konu olan kadın hakları ile ilgili çalışmalardan kız öğrencilerin ve ailelerin etkilenmiş olabilecekleri ile açıklanabilir. Ayrıca, erkeklerin tatsızlık çıkması, başıma iş almayayım“ düşüncesiyle davranmış olabilecekleri ve bu nedenle boyun eğici sosyal davranışlar geliştirmiş oldukları düşünülebilir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna paralel olarak Beştepe ve ark. (2010), Tekin ve Filiz (2008), Koç ve ark. (2010), Kara ve ark. (2013) Hamurcu ve Sargın (2011) Atli ve ark. (2010) Tuzcuoğlu ve Korkmaz (2001) erkeklerin kadınlara göre daha fazla boyun eğici davranışa sahip olduğunu saptamışlardır. Öte yandan araştırma bulgusundan farklı olarak Yılmaz, Çeçen, Yurttaş, Bayır, Akansel ve Yıldız (2011), Nock, (1999), Bittman, England, Folbre, Sayer ve Matheson (2003) ve Tümkaya, Çelik ve Aybek (2011) Yıldırım (2004) cinsiyete göre boyun eğici davranışlar arasında bir fark olmadığını saptamışlardır. Ayrıca araştırma bulgusundan farklı olarak McCreay ve Rhodes (2001), kadınların boyun eğici davranış özelliklerinin erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

5.1.11. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma

Medeni duruma göre öğretmenlerin boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre evli ve bekâr öğretmenlerin boyun eğici özellikleri farklılaşmamıştır. Bu durumun evli öğretmenlerin evli olmalarından dolayı baş etmek zorunda oldukları sorumlulukların daha fazla olması ama aynı zamanda eşin önemli bir sosyal destek olması bekâr öğretmenlerin ise eşin sosyal desteğinden yoksun olması ama aynı zamanda sorumluluklarının daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna paralel olarak Dönmez ve Demirtaş'ın (2009) Malatya ilinde görev yapan 1665 lise öğretmenin boyun eğici davranışlarına ilişkin algılarının incelendiği çalışma sonucunda; medeni durum değişkenine göre boyun eğici davranışlarına ilişkin algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Bal, Özgür ve Gümüş (2006) çalışmada bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre boyun eğici yaklaşım puan ortalamalarının anlamlı düzeyde düşük olduğunu saptamışlardır.

5.1.12. Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Boyun Eğici Davranış Özellikleri Arasındaki Farka İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul müdürünün cinsiyeti değişkeni açısından öğretmenlerin boyun eğici davranış özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Buna göre; okul müdürünün erkek veya kadın olması öğretmenlerin boyun eğici davranış özelliklerini değiştirmemiştir. Bu durumun yöneticilerin görevlerinin ve sorumluluklarının yönetmeliklerle açıkça belirtilmiş olmasından dolayı yöneticilerin keyfi uygulamaları uygulama şanslarının azalmasından kaynaklanmış olduğu düşünülmektedir.

5.1.13. Öğretmenlerin Yaş Özellikleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin yaş özelliklerine göre boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 34-41 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin boyun eğicilik düzeylerinin 21-25 yaş, 26-33 yaş ve 42-49 yaş grubunda bulunan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun 34-41 yaş arası dönemin orta yaş krizinin beraberinde getirdiği kendini değersiz hissetme, üretkenliğinden şüphe duyma ve geleceğe umutsuz bir şekilde bakma gibi duygu, düşünce ve davranışlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusundan farklı olarak Madenoğlu (2013) Akçöltekin ve Doğan (2012) yaşa göre boyun eğici davranışların farklılaşmadığını saptamıştır.

5.1.14. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Eğitim düzeyine göre öğretmenlerin boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olması boyun eğici davranışlarını farklılaştırmamıştır. Bu durumun öğretmenlerin çoğunun aynı eğitim süreci ve süresinden geçmesinden, eğitim fakültesi mezunlarının gördüğü derslerin birbirine benzer olmasından, öğretmenlerin öğrencilerin hakkını arayan, atılgan bireyler olmaları gerektiğine ilişkin uygun model olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusundan farklı olarak Kaya ve ark 2004, Tuzcuoğlu ve Korkmaz (2001), Dönmez

ve Demirtaş (2009), Kara ve ark. (2013), Akçöltekin ve Doğan (2012) eğitim düzeyine göre boyun eğici davranış özelliklerinin farklılaştığını saptamışlardır.

5.1.15. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Mesleki kıdeme düzeyine göre öğretmenlerin boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin meslekte geçirdiği yıl açısından boyun eğici davranışlarının farklılaşmadığını göstermektedir. Bu durumun okul yöneticilerinin öğretmenlerde boyun eğici davranışları ortaya çıkaracak uygulamalardan, iletişimlerden ve etkileşimlerden kaçındığından kaynaklanmış olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna paralel olarak Akçöltekin ve Doğan (2012) öğretmenlerin meslekte geçirdiği yıl açısından boyun eğici davranışlarının farklılaşmadığını saptamışlardır. Öte yandan araştırma bulgusundan farklı olarak Madenoğlu (2013) kıdeme göre boyun eğici davranışların farklılaştığını saptamıştır.

5.1.16. Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Açısından Boyun Eğici Davranış Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okulda görev yapan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin boyun eğici özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 16-21 kişinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin boyun eğicilik özelliklerinin 10-15, 22-27, 28-33 ve 34 ve üstü kişinin görev yaptığı okullarda çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu çalışan sayısı azaldıkça boyun eğici davranışların da arttığını göstermektedir. Bu durum çalışan sayısı az okullarda görev yapan öğretmenlerin birbirilerini daha çok tanıma fırsatı bulmasından dolayı birbirilerine müdahale alanının fazla olmasından, çalışan kişi sayısının az olmasından dolayı çalışanların kendilerini sürekli yöneticilerin denetiminde hissetmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak Yıldırım (2004) kişi sayısının azalmasına bağlı olarak boyun eğici davranışların arttığını saptamıştır. Öte yandan araştırma bulgularından farklı olarak Torun, Arslan, Nazik, Akbaş ve Yalçın (2012), Kahriman (2005) ve Karadağ, Güner, Çuhadar, Uçan

(2008) kişi sayısının azalmasına bağlı olarak boyun eğici davranışların azaldığını saptamışlardır.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmasının nedenleri araştırılabilir ve buna yönelik önlemler alınabilir. Ayrıca psikolojik yıldırmanın okullarda oluşumunun engellenmesi için bu konu Milli Eğitimin Bakanlığı'nın ilgili yönetmeliklerinde yer alabilir. Okul yöneticileri ve sendikalar bilgilendirilebilir. Ayrıca Psikolojik şiddetin daha çok iletişim süreci içerisinde gelişmesi ve sosyal ilişkiler çerçevesinde kendini göstermesi nedeniyle bütün örgütsel iletişim kanalları açılabilir, formal ve informal ilişkilerde açık ve destekleyici iletişim benimsenebilir, kişiler arası etkili iletişim konusunda eğitim seminerleri, çalışanlar arasında ise informal ilişkileri güçlendiren sosyal organizasyonlar düzenlenebilir.

- Çalışmamız sonucu göstermiştir ki öğretmenlerin boyun eğici davranışları arttıkça yıldırmaya maruz kalma düzeyleri de yükselmektedir. Boyun eğici davranış düzeyi yüksek öğretmenlerin boyun eğici davranışlarını azaltmak, atılğan davranışlarının geliştirilmesiyle mümkün olabilir. Öğretmenlerin atılğanlık davranışlarını artırmak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından görevlendirilen psikolojik danışmanlar öğretmenlere yönelik bireysel ve grupla psikolojik danışma oturumlarını planlanıp yapılabilir.

- Evli öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olmasının sebepleri araştırılabilir ve evli öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalmaması için önlemler alınabilir.

- Yıldırmaya maruz kalan öğretmenlere yıldırma ile baş etme yolları hakkında bilgilendirici çalışmalarda bulunulabilir. Gerekli görölürse öğretmen ve yöneticilerle birebir görüşölerek bir hizmet-içi eğitim programı yapılabilir. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı tarafından kadın yöneticiler yıldırma ile ilgili mevcut yasal düzenlemeden haberdar edilebilir. Bunun yanı sıra disiplin yönetmeliğine caydırıcı maddeler eklenerek yıldırma yapanların cezasız kalmayacağı, yıldırma mağdurlarının ise buna katlanmak ve kabullenmek zorunda olmadıklarını fark etmelerini sağlanabilir.

- Araştıma sonuçlarına göre yaşı ilerlemiş olan öğretmenlerin mobbinge daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple yaşlı öğretmenlere karşılaşılabilecekleri yıldırma türü davranışlar ve bu davranışlarla mücadele yöntemleri, iletişim becerileri, çatışma yönetimi; genç öğretmenlere ise meslek etiği ve yıldırmanın hukuksal boyutu konularında seminerler verilebilir.
- Okullarda öğretmenlere aldıkları eğitim göz önünde bulundurularak eşit ve adaletli görev dağılımı yapılabilir. Sosyal iletişimin güçlenmesi için etkinlikler düzenlenebilir. Yöneticiler bir sorun hissettiğinde görmezden gelmek yerine çözüm üretici olabilir.
- Kıdemli öğretmenlere iş yaşamının yeni hastalığı olarak kabul edilen bu olgu hakkında bilgilendirilebilir ve eğitilebilir. Genç öğretmenlere ise meslek etiği, etkili iletişim becerileri konusunda hizmet içi eğitimleri verilebilir.
- Öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrencileri yıldırma konusunda bilinçlendirilecek toplantılar, konferanslar vb. düzenlenerek, okul bileşenlerinin yıldırma konusunda duyarlılık kazanmaları sağlanabilir.
- Araştırmanın sonucuna göre erkek öğretmenler daha çok mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir bu sebeple erkek öğretmenlere MEB tarafından planlanıp okul psikolojik danışma ve rehberlik servisleri tarafından gerçekleştirilecek hayır diyebilme, hakkını arama, sözel olmayan kendini ortaya koyma becerileri olarak da ses tonu, göz teması, konuşmanın hızı ve akışı, yüz ifadesi ve beden dili gibi becerilerin geliştirilmesi konularında çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin sözel olan ve sözel olmayan kendini ortaya koyma becerilerini öğrenmeleri zorbalık ve şiddetle baş edebilmelerine yardımcı olabilir. Böylece, öğretmenlerin daha az boyun eğici davranışlar sergilemesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerde meydana gelen mobbinge maruz kalma durumunun orta yaş kriziyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple okul psikolojik danışma ve rehberlik servisi tarafından orta yaş krizinin yol açtığı sorunların ortadan kaldırılması ve boyun eğici davranışları yüksek olan öğretmenlere gerekli psikolojik desteğin verilmesi gibi çalışmalar yapılabilir.

- Okullarda görev yapan öğretmenlere kendini ifade etme, hayır diyebilme, atılganlık gibi konularda hizmet içi eğitimler verilebilir. Ayrıca çalışanlara değer verildiği hissettirilebilir. Bu manada okulla ilgili önemli kararlar alınırken ya da okul hedef ve değerleri belirlenirken öğretmenlerin önerileri alınabilir veya ortak çalışma alanları oluşturulabilir. Böylece değerli ve önemli olduğunu hisseden, alınan kararlarda fikri alınan öğretmenlerin atılganlık becerileri gelişir ve boyun eğici davranışlarında azalma sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acet, M. (1997). *Futbol seyircisinin sosyo-kültürel yapısının şiddet eylemine etkisi, voleybol ve basketbol seyircileri ile karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Adams, J.F. (1995). *Ergenliği anlamak*. (Çev. A. Dönmez). Ankara: İmge Yayınevi.
- Adler, A. (2003). *Yaşama sanatı*. (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları
- Adorno, T. W. (1950). *The Authoritarian personality*. London: Harper and Row Publishers
- Akçöltekin, A., Doğan, S. (2012). Analysis of the level of elementary school teachers hopelessness in terms of different variables: Example of Ardahan province. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 5(7), 49-59.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddet'in (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aksu, A. ve Yurdagül, B. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New Word Sciences Academy*, 4 (4), 1367–1380.
- Aktop, G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alden, L. E., and Bieling, P. J. (1998). The interpersonal consequences of the pursuit of safety. *Behaviour Research and Therapy*, 36, 1–9.
- Altuntaş, C. (2010). *Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma*. Yaşar Üniversitesi Bülteni.
- Arpacıoğlu, (2005). G. *Yeni bir işyeri Hastalığı: Mobbing*. www.insan kaynaklari.com 14 Nisan 2013'te alınmıştır.
- Arpacıoğlu, (2006). G. İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. <http://www.ntvmsnbc.com/news/313446.asp#Body> 14 Nisan 2013'te alınmıştır.
- Atli, A., Kaya, A., Macit, Z.B. (2010). Inonu University Faculty of Education The Research on Submissive Behaviour of Students in the Second Level of

- Elementary School. *Inonu University Journal of The Faculty of Education*, 11(1), 61-79.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2010). Yıldırma (mobbing) ve kişilik ilişkisi: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(2), 51-79.
- Aytaç, S., ve Dursun, S. (2006). İş yerinde şiddet davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkisi. *Tisk Akademi Dergisi*, 6 (11), 177-186.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: bir örnek uygulama*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bal, Ö., Özgür, G., Gümüş, B.A. (2006). Obez bireylerin stresle başa çıkma yöntemleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(3), 23-27.
- Banks, R. (1997). "Bullying in schools, Champaign, IL: ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education", (ERIC Document Reproduction Service, No. ED407154)
- Bartholomew, K., Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: a test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (2), 226-244.
- Bassel, N., Guterman, N., Bargal, G. and Su, K.H. (1998). Main and buffering effects of emotional support on job and health-related strains: A national survey of israeli social workers. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-18.
- Baykal, A. N. (2005). Yutucu rekabet kanuni devrindeki mobbing'den günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bulut, H. U. (2007). Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik taciz Düzeyi (Mobbing), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: Penguin.
- Bilal, G. (1984). *Demokratik ve otoriter olarak algılanan ana baba tutumlarının uyum düzeyine etkisi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara
- Bilgel, N, (2006). Bullying in turkish white-collar workers. *Occup Med*, 56, 226-231.
- Bilgel, N., Aytac, S., Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occup Med*, 57, 228-229.

- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L., Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(186).
- Björkqvist, K. (1992). Social defeat as a stressor in humans. *Physiol Behav*;73(3). 435-42.
- Bozbel, S. ve Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *TİSK Akademi*, 2 (3), 66–81.
- Brabender, V. ve Fallon, A. (2009). Group development in practice. *Washington: American Psychological Association*, 5, 78-71.
- Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buss, D. M., Craik, K. H. (1986). Acts, dispositions, and clinical assessment: The psychopathology of everyday conduct. *Clinical Psychology*, 6, 387-406.
- Cattell, H.B. (1989). *The pf: personality in depth unions: institute for personality and ability testing*. New York: Spark Educational Publishing.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig, Yaz*, 42, 111-126.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri*. Yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Coyne, L., Seigne, E. and Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 127-139.
- Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 219-225.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve davranışı, psikolojinin temel kavramları*. (12.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden insan insana*. İstanbul, Remzi kitabevi.

- Çalışkan, O. (2005). *Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çarıkçı, İ.H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.
- Çobanoğlu, S. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınevi, 21- 22.
- Davenport, N. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. and Elliott, G.P. (2003). *Mobbing*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Deluty, R. H. (1981). Assertiveness in children: Some research considerations. *Journal of Clinical Child Psychology*, 10, 149–155.
- Demirçivi, M.B. (2008). “*Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirkaymaz, G. (2005). *İş yerinde yıldırma eğilimleri bir örnek olay*. Yüksek lisans tezi. Sakarya üniversitesi, Sakarya.
- Dick, R., Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*. 7(71), 243- 259.
- Dilman, T. (2007). “*Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi*”. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Discroll, R.J., Whorthington, K.A., Hurrell, J. J. (1995). Workplace assault: An emerging job stressor. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 47 (4), 205–211.
- Doty, R.M., Peterson, B.E., Winter, D.G. (1991). Threat and Authoritarianism in the United States, 1978-1987. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 626-640
- Dönmez, B. ve Demirtaş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin boyun eğici davranışlarına ilişkin algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(2), 445-456.

- Dursun, S. ve Aytaç S. (2011) “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama” *Tisk Akademi*, 1(7), 29.
- Einarsen, S. and Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: a Review of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Ergenekon, S. (2006). *İşyerinde duygusal taciz*. <http://www.insankaynaklari.com/makaleler> 1 Mart 2013’te alınmıştır.
- Ergenekon, S. (2008). İşyerinde duygusal taciz (mobbing). *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19(3), 211-229.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eser, O. (2009). Mobbing kavramının Türkçe serüveni. *Türk Edebiyatı*, 8, 71-73
- Fehr, A. (2007). *Mobbing am Arbeitsplatz Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing*. Broschiert,
- Fernando, L.B. (2006). *Yargı hukuk Çalışmaları*, ISSN 1137-3520. (ayrılmış Sayı: sosyal cezai ve idari gelen mobbing), 283-334.
- Ferrinho, P. Biscaia, A., Fronteira, I et al. (2003). Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector. *Hum Resources Health* 1(1):1–11
- Field, T. (1996). Bully insight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. overcoming the silence and denial by which abuse thrives, oxfordshire. *Success Unlimited*, 4(5), 277-298.
- Gander, M. J. and Gardiner, H. W. (1998). *Çocuk ve ergen gelişimi*. (Çev. B. Onur). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Gençdoğan, G. (2006). Lise öğrencilerinin sınav kaygısı ile boyun eğicilik düzeyleri ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1).

- Gerlsma, C., Emmelkamp, P. M. G., Arrindell, W. A. (1990). Anxiety, depression and perception of early parenting: A meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 10, 251-277.
- Gilbert, P. (2001). Evolution and social anxiety: The role of attraction, social competition, and social hierarchies. *The Psychiatric Clinics of North America*, 24, 723-751.
- Gilbert, P. and Allan, S. (1994). Assertiveness, submissive behavior, and social comparison. *British Journal of Clinical Psychology*, 33, 295–306
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okullarında yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gray N. (2008). *Research from the workplace bullying and trauma institute*. New York: Hostile Workplace Survey.
- Groeblinghoff, D., Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294
- Gündüz, H. B.ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce Örneği). *Milli Eğitim*. (179), 269- 282.
- Hall, R. H. (1998). Dimensions of work. *New York. Hostile Workplace Survey*. 5, 12-15.
- Hamurcu, H., Sargın, N. (2011). Lise öğrencilerinin boyun eğme davranışları ile psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2), 171-187.
- Harré, R., Lamb, R. (1983). *The encyclopedic dictionary of psychology*. Cambridge: The MIT Pres.
- Trakya, H. İş yerinde yıldırmanın nedenleri. 23.02.2013 tarihinde hasan.trakya.edu.tr adlı adresten alınmıştır.
- Hockley, C. (2003). *Mobbing: Children the unlikely victims*. Workplace Mobbing Conference, Australia.
- Hoel, H. and Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. *International Perspectives In Research And Practice*, 203-218.

- Hofmann, S. G., Heinrichs, N. and Moscovitch, D. A. (2004). The nature and expression of social phobia: Toward a new classification. *Clinical Psychology Review*, 24, 769-797.
- Horney, C. (1992). Risk perceptions among serious offenders: The role of crime and punishment. *Criminology*, 30(4), 575-594.
- Hubert, A. ve Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Hurrell, J.J., Worthington, K.A., Driscoll, R.J., 1996. Job stress, gender and workplace violence: analysis of assault experiences of state employees. *Journal American Psychiatric Association*, 163–170.
- Hünler, O.S., Gençöz, O.S. (2003). Boyun eğici davranışlar ve evlilik doyumu ilişkisi: Algılanan evlilik problemleri çözümünün rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18 (51), 99 – 108.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbicioğlu, H. (2009). Örgütlerde yıldırma (mobbing): Kamu sektöründe bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38
- Jersild, T. Arthur. (1972). *Çocuk psikolojisi*. (III. Cilt), (Çev: Gülseren Günçe). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Jones, E. E. (1984). Social stigma: The psychology of marked relationships. *Freeman*, 20 (2), 17-27.
- Juul, K. (2005). *Barn med uppmärksamhetsstörningar*. Lund: Studentlitteratur
- Kabasakal, K. (2007). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinde boyun eğici davranışlar ve şiddetle ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008). *Günümüzde insan ve insanlar, sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Say Yayınları
- Kahriman, İ. (2002). *Adolesanlarda aile ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek ile benlik saygısı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Kara, H., uzgören, N ve uzgören, E. (2013). Yöneticilerde boyun eğici davranışların kökenleri üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 6(3), 263-284.
- Karaca, N.G. (2009). Avrupa Birliği ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve sendikaların rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (23), 26-45.
- Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D., Uçan, Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik öğrencilerinin benlik saygıları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3, 29-42.
- Karaoğlu, F.(2007). *Yabancı Uyruklu Öğrencilerde Uyma Davranışı: Tömer örneği*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, H. ve Bilgin, A. (2007). İlköğretim öğrencilerine yönelik bir zorbalık karşıtı program uygulaması: okulu zorbalıktan arındırma programı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 3(2), 207-227.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Yüksek Lisans tezi. İnönü üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kaya, M., Güneş, G., Kaya, B., Pehlivan, E. (2004). Tıp fakültesi öğrencilerinde boyun eğici davranışlar ve şiddetle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 5, 5-10.
- Koç, M., Bayraktar, B., Çolak, S. (2010). Üniversite öğrencilerinde boyun eğici davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 257-80.
- Koçak, O., Hayran, N. (2011). *Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli-Körfez ilçesi örneği*. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. Bosna-Hersek.
- Koskela, A., Lindström, K., Rehnström, P. and Saari, J. (1995). *Towards the 21st Century. work in the 1990s. proceedings of an international symposium on future trends in the changing working life, 13–15 august 1991, Helsinki. proceedings 3, Aavaranta series 29, Helsinki: Finnish institute of occupational health, Finnish Employers. Management Development Institute FEMDI*, 131–135.
- Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.

- Köktuna, Z.S. (2007). *Çözüm odaklı kısa terapi tekniğinin alt sosyo ekonomik seviyedeki kadınların geleceğe umut ile bakabilme ve boyun eğici davranışlarına etkisinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü örneği. *Celal Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Kudelka, Brigitte M., Kern, Simone (2004), Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing (Bullying at the Work Place): Preliminary Results of a First Psychobiological Field Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 56, 736-755.
- Kulaksızoğlu, A. (1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kulaksızoğlu, A. (2001). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kutlu, F. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi*. Yayımlanmamış tezsiz yüksek lisans projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Lewis, D. (2003). Voices in the social construction of bullying at work: Exploring multiple realities in further and higher education. *International Journal Management and Decision Making*, 4(1), 65-81.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terrors at work. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, (1993). Mobbing and psychological terrors at work the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3,
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Lorho, F. and Hulp, U. (2001). *European Parliament Directorate-General for research working paper bullying at work, social affairs series*. European Parliament L-2929 Luxembourg.

- Mackinnon, A., Henderson, A. S., & Andrews, G., (1992) Parental ‘affectionless control’ as an antecedent to adult depression: A risk factor redefined. *Psychological Medicine*, 23, 135-14.
- Madenoglu, C. (2013). Eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2(1), 83-105.
- Marangoz, B. (1993). *Çocuğumuzu nasıl eğitelim*. İstanbul: Mektup Yayınları.
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2004). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stres and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735-753.
- McCreary, D.R. and Rhode, N.D. (2001). On the gender-typed nature of dominant and submissive acts. *Sex Roles*, 44, 339-350.
- Mikkelsen, E. G., Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Doktora tezi. Çukurova üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü, Adana.
- Naime, G. and Naime, R. (2003). The bully at work, Illinois. *Sourcebooks*.
- Naime, G. and Namie, R. (1998). Bullyproof yourself at work.personal strategies to recognize and stop the hurt from harassment.*Benicia*, 5, 185-201.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Nock, S.L. (2000). The divorce, marriage and parenthood. *Journal Fam Ther*; 22, 245-263.
- O’Conner, H. (2005). *Bullying staff in schools*. www.caitrin.mtx.net 22 Şubat 2013’te alınmıştır.
- O’Moore, M. (2003). The rates and relative risks of workplace bullying in ireland a country of high economic growth. *International Journal Management and Decision Making*, 4(1), 82-95.

- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Odacı, H. (2007). Submissive behaviors and automatic negative thoughts among adolescent boys and girls: A study with a Turkish sample. *Social Behavior And Personality*, 35(8), 1021-1026.
- Oğuz, Ş. (2006). "Mobbing Davası", Tercüman Gazetesi
<http://www.aktifgelisim.com/haber-duyuru/mobbing-davasi.html>, (25.02. 2013).
- Oktay, E. (2010). *Mobbing kavramının Türkçe serüveni*.
http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf 11 Ocak 2013'te alınmıştır.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school what we know and what we can do*. Oxford: Blackwell.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerindeki duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Onstad, S., Skre, I., Torgersen, S. and Kringlen, E. (1993). Parental representations in twins discordant for schizophrenia. *Psychological Medicine*, 23, 335-340.
- Özsoy, O. (2002). *İktisatçıları ve işletmeciler için istatistik*. Ankara.
- Pala, R., Devocioğlu, S. & Çoban, B. (2005). Submissive acts in boxers. 46. *ICHPERSD. Dünya Kongresi'nde sunuldu*, Kahire, Mısır.
- Palaz, S. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma: Bandırma örneği. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 123-134.
- Pedro, M. (2008). Work place mobbing and effects workers. *Healt Span psychol*, 11, 219-227.
- Peck, M. S. (1998). *People of the lie the hope for healing human evil*. New York.
- Pratto, F. 1994. Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.

- Resch, M., Schubinski, M. (1996). Mobbing Prevention and Management in Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295-307
- Richter, J., Eisemann, M. and Richter, G. (1991). Perceived parental rearing and state versus trait aspects of adult depression. *Psychopathology*, 24, 25-30.
- Rojo, M. L., Livianos, A.L., Cervera, M.G., Dominguez, C. J. A. (1999). Rearing style and depressive disorder in adulthood: A controlled study in a Spanish clinical sample. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34, 548-554.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Yayıncılık.
- Sağlam, A.Ç. (2008). Teachers' Views about Mobbing (Psychological Violence) at Elementary Schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, pp: 133-142.
- Samancı, A. (2001). Taciz, depresyon, istifa. www.radikal.com.tr/2001/01/22/yasam/01tac.shtml 2 Şubat 2013'te alınmıştır.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Savaşır, I. ve Şahin, N.H. (1997). *Bilişsel davranışçı terapilerde değerlendirme: sık kullanılan ölçekler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Savaşır, T., Batur, S. (1998). Depresyonun *Bilişsel Davranışçı Tedavisi: Bilişsel ve Davranışçı Terapiler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 17-50.
- Schat, A. (2005). *Workplace violence. Handbook of workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schat, A.C.H. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal Occup Health Psychol*, 8, 110-122.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion, and harassment at work and in schools. *European psychologist*, 1(4), 293-317.
- Serpil, A., Bilgel, N. ve Bayram, N. (2005). *Çalışma yaşamında yeni bir baskı aracı mobbing*. XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul.
- Shallcross, L. (2003). *The workplace mobbing syndrome, response and prevention in the public sector*. Workplace Mobbing Conference, Brisbane.
- Solmuş, T. (2008). *İs ve özel yasama psikolojik bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

- Sparknotes, S. (2005). *Psychology a complete course in a book*. New York: Spark Educational Publishing.
- Spratlan, L.P. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10(4), 285–297
- Tan, B.U. (2005). *İşyerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın(mobbing) değerlendirilmesi ve bir yükseköğretim kurumunda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Konya.
- Tekin, M., Filiz, K. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarının antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk ve boyun eğici davranış düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 27-37.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13- 28.
- Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz (sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma)*. (1.Baskı). Ankara: Türk İş Federasyonu Sendikaları.
- Tiggeman, M., Winefield, H. R., Goldney, R. D. and Winefield, A. H. (1992). Attributional style and parental rearing as predictors of psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 13, 835-841.
- Toker, G.A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Resmî ve özel ilköğretim okulları öğretmen ve yöneticileri üzerinde bir araştırma*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Torgersen S, Onstad S, Skre I, Edvardsen S, Kringlen E. (1993). True schizotypal personality disorder: A study of co-twins and relatives of schizophrenic probands. *Am Journal Psychiatry*, 150, 1661-1667.
- Torun, S., Arslan, S., Nazik, E., Akbaş, M., Yalçın, S. Ö. (2012). Hemşirelik öğrencilerinin benlik saygısı ve boyun eğici davranışlarının incelenmesi. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 34, 399-404.

- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde Psikolojik şiddet*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Tutar, H. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing algıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 19-29
- Tuzcuoğlu, S. ve Korkmaz, B. (2001). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin boyun eğici davranış ve depresyon düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 135-152.
- Tümkaya, S., Çelik, M., Aybek, B. (2011). Lise öğrencilerinde boyun eğici davranışlar, otomatik düşünceler, umutsuzluk ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 77-94.
- Vandekerckhove, W. and Commers, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times?. *Journal of Business Ethics*, 45, 41- 50.
- Vartia, M. (1991). *Bullying at workplaces*. Toronto: Lexington Boks, 12, 63-65.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-215.
- Waggoner, C. (2003). When does incivility turn into downright hurtful behavior teachers behaving badly. *American School Board Journal*, 190 (8), 29-31.
- Wall, J. H. & Holden, E. V. (1994). Agressive, assertive and submissive behaviors in disadvantaged inner-preeschool children. *Journal of Clinical Child Psycholog*, 23, 382-390.
- Walter, H. (1993). *Mobbing: kleinkrieg am arbeitsplatz*. Frankfurt: Campus.
- Winefield, Anthony; Tiggeman, Marika; Winefield, Helen R; Goldney, Robert, D. (1993). *Growing up with unemployment, adolence and society series*. London: NY.
- Yaman, E. (2009). *İşyerinde psikoşiddet-mobbing*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler*. Yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yavuzer, H. (1997). *Çocuk psikolojisi*. (14. Basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Yavuzer, H. (1998). *Ana-baba ve çocuk*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yavuzer, H. (2002). *Çocuk eğitimi el kitabı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım İ. ve Ergene T. (2003). Lise son sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının yordayıcısı olarak, sınav kaygısı, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek (lise öğrencileri arasında akademik başarı belirleyicileri gibi sosyal destek, boyun eğici davranışlar ve sınav kaygısı). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 224-234.
- Yıldırım, A., Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal Clin Nurs*, 16, 1444–1453.
- Yıldırım, İ. (2004). Lise öğrencilerinde boyun eğici davranışların yaygınlığı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 220–228
- Yıldırım, İ. ve Ergene, T. (2003). Social support, submissive acts, and test anxiety as predictors of academic achievement among high school students. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Yıldırımın tipolojisi. www.mobbingturkiye.com 20 Mart 2013'te alınmıştır.
- Yıldız, S. (2007). İşyerinde İstismar Davranışlarının Psikososyal Boyutu Ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi Dergisi* 5(3), 80-85.
- Yıldız, S. (2011). Psikolojik taciz olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu açısından bir bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71-93.
- Yılmaz, S., Çeçen, E., Yılmaz, E., Yurttaş, M., Bayır, G., Akansel, N., Yıldız, H. (2010). Boyun eğici davranışlarda cinsiyete göre farklılık var mı?: Hemşirelik bölümü örneği. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Sempozyum Özel Sayısı.
- Yörükoğlu, A. (1994). *Çocuk ruh sağlığı*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Yücetürk, E. (2003). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. İstanbul: Güncel Yayıncılık.

- Zapf, D. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content. *Social Work Environment, and Health Outcomes*, 5 (2), 215-237
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1, 70-85.
- Zapf, D. and Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.

ÖZ GEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Mustafa ERCENGİZ

Doğum Yeri ve Tarihi : Patnos-1985

Eğitim Durumu

Lisans : Atatürk Üniversitesi- 2009

Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Dil : İngilizce

İş Deneyimi

2009-2012 : Sütü pınar ilköğretim okulu- Psikolojik Danışman

2012 ve halen : Ağrı İbrahim çeçen üniversitesi- Araştırma Görevlisi

İletişim

Adres : Ağrı İbrahim çeçen üniversitesi /Ağrı

Elektronik Posta : pedagog_2002@hotmail.com

Tarih :10.06.2013