

**T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN MARUZ  
KALDIKLARI PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) UYGULAMALARI  
(BATMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

**NECAT YILMAZ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAZİANTEP  
HAZİRAN 2014**



**T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN MARUZ  
KALDIKLARI PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) UYGULAMALARI  
(BATMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

**NECAT YILMAZ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI  
YRD. DOÇ. DR. H. İsmail ARSLANTAŞ**

**GAZİANTEP  
HAZİRAN 2014**

**T.C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**GAZİANTEP**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Necat YILMAZ tarafından hazırlanan “İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz (Mobbing) uygulamaları” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 12/08/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Fatih TÖREMEN  
Ana Bilim Dalı Başkanı

\_\_\_\_\_

**Jüri Üyeleri:**

Yrd. Doç Dr. Veysel OKÇU

\_\_\_\_\_

Yrd. Doç Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ (Tez Danışmanı)

\_\_\_\_\_

Yrd. Doç Dr. Çetin TAN

\_\_\_\_\_

Doç. Dr. Abdullah DEMİR  
Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

İnsan sosyal bir varlıktır. Sağlıklı ve mutlu bir şekilde yaşamını devam ettirmek ister. Bu nedenle arzuladığı mutluluğu ancak başka insanlarla işbirliği yaparak elde edebilir. İşbirliği yapan insanlar için iletişimde ve etkileşimde bulunmak yaşamın bir zorunluluğu ve her insan için bir gereksinimdir. İletişim ve etkileşim sonucu bazı insanlar olumsuz davranışlara maruz kalabilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarının onların görüşlerine göre değerlendirilmesidir. Araştırma bulgularının, ilkokullarda yaşanan ve yıkıcı etkilere sahip olan bu soruna ışık tutması ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın tüm aşamalarında emeği bulunan, her umutsuzluğa kapıldığında pozitif bakış açısıyla beni yeniden çalışmaya yönlendiren, bu çalışmada beni hiç yalnız bırakmayan değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ'a teşekkür ederim.

Çalışmam boyunca görüşleri ile destek olmanın yanı sıra SPSS ile ilgili bütün sorunlarımda güler yüzle karşılayıp analiz kısmında yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım doktora öğrencisi Şehmus ORAL'a, ders aşamasında kendilerinden çokça istifade ettiğim değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI'ya ve Yrd. Doç. Dr. Çetin TAN'a, verdiği düzeltmeler ve destekle tezimin olgunlaşmasına vesile olan ve kendisinden çok istifade ettiğim Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU'ya, teknolojik ve tasarım aşamasında yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Ercan SOYSAL'a, ses tonunu ve güler yüzünü hayat boyunca unutamayacağım matematik dersi hocam Prof. Dr. Fevzi BAŞAR'a teşekkür ederim.

Son olarak beni bugünlere getiren saygıdeğer aileme ve bu tez çalışmasında sonsuz desteği ile hep yanımda olan eşim Rukiye YILMAZ'a, çalışma aşamasında benimle oyun oynamak istedikleri halde fazla vakit ayıramadığım sevgili oğlum Ahmet ve minik kızım Hayrunnisa'ya sonsuz teşekkür ederim.

Necat YILMAZ

**ÖZET****İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI  
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) UYGULAMALARI  
(BATMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

Necat YILMAZ

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 113 sayfa, Haziran 2014

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. H. İsmail ARSLANTAŞ

Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları incelenmiştir. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Batman il merkezindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler, örneklemini ise; Batman ili merkez ilçedeki 29 ilkokulunda görev yapan 500 öğretmen oluşturmaktadır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları ile ilgili veriler, Onbaş'ın (2007) geliştirdiği ölçek ile toplanmıştır. Veriler SPSS 16 veri analiz programında analiz edilmiştir. Araştırmada frekans ve yüzde, grupların görüşleri arasındaki farkların saptanmasında t- testi, Anova testi ve Sheffe testi kullanılmış ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin düşük düzeyde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre "iletişim biçimine saldırılar" alt boyutundaki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. "Sosyal ilişkilere saldırılar" alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında

anlamli bir farklılık olduğu; yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre ise anlamli farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre “İtibara saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamli bir farklılık bulunmazken; cinsiyet ve kıdeme göre ise anlamli farklılıkların olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre “Göreve yönelik saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamli bir farklılık bulunmazken; cinsiyete göre ise anlamli farklılıkların olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Taciz (Mobbing), Öğretmen, İlkokul

**ABSTRACT****MOBBING APPLICATIONS EXPOSED BY TEACHERS WORKING IN  
PRIMARY SCHOOLS  
(BATMAN SAMPLE)**

Necat YILMAZ

Zirve University, Graduate School of Social Science

Department of Educational Sciences

Master Thesis, 113 pages, June 2014,

Supervisor: Assistant Professor H. İsmail ARSLANTAŞ

In this study, mobbing applications that teachers working in primary schools were exposed to were investigated. In the study, general scanning method was employed. The population of the study consists of teachers working primary schools in Batman province centre, while sampling consists of 500 teachers working in 29 primary schools in the central town of Batman province. The data related to mobbing applications that that teachers working in primary schools were exposed to were gathered via scale Onbaş developed (2007). The data were analysed in SPSS 16 data analysis program. In the study, t-test, Anova test and Sheffe test were used in finding out the differences between the views of the groups in frequency and percentage; and it was tested at the level of .05 significance.

As a result of the study, it was found out that the teachers working in primary schools were exposed to mobbing behaviours at low levels. There were no significant differences among teachers' views related to mobbing behaviours at "Attack on Communication Styles" sub-dimension of according to age, gender, seniority, marital status and education level. It was found out that there were significant differences among teachers' views according to gender and marital status in mobbing behaviours taking place at "Attack on Social Relations" sub-dimension; however, there were no

significant differences according to age, seniority and education level. According to the perception of the teachers, while there were found no significant differences according to age, marital status and education level variables in mobbing behaviours taking place at “Attack on Respect” sub-dimension, it was found out that there were significant differences according to gender and seniority. According to the perception of the teachers, there were no significant differences according to age, marital status and education level and seniority variables in mobbing behaviours taking place at “Task Oriented Attacks” subdivision, it was observed that there were significant differences according to gender. Suggestions have been made based on these results.

**Key Words:** Mobbing, Teacher, Primary School

**İÇİNDEKİLER**

<b>ÖNSÖZ</b>	<b>ii</b>
<b>ÖZET</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>vii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b>	<b>xii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b>	<b>xiii</b>
<b>EKLER</b>	<b>xvii</b>
<b>BÖLÜM I</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>1</b>
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	5
1.3 Önem	6
1.4 Sınırlılıklar	6
1.5 Varsayımlar	7
1.6 Tanımlar	7
<b>BÖLÜM II</b>	<b>9</b>
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b>	<b>9</b>
2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı	9
2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tarihsel Gelişimi	14
2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Tipolojisi	16
2.4. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yönü	18

2.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing)	19
2.4.2. Eşdeğerler Arasında Psikolojik Taciz (Mobbing)	20
2.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing)	21
2.5. Psikolojik Tacizin (mobbing)Diğer Kavramlarla İlişkisi	22
2.5.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çatışma	23
2.5.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Şiddet	25
2.6. Psikolojik Taciz (Mobbing) Sürecinin İçinde Yer Alanlar	27
2.6.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayanlar (Saldırganlar,Tacizciler):	27
2.6.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağdurları (Kurbanlar):	31
2.7. Psikolojik Tacizin (mobbing)Eğitim İle İlişkisi	34
2.8. Psikolojik Tacizin (mobbing)Sonuçları	35
2.8.1. Psikolojik Taciz (Mobbing)'e Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar	36
2.8.2. Psikolojik Tacizin (mobbing)Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar	39
2.8.3. Psikolojik Tacizin (mobbing)Aile ve Toplum Açısından Sonuçları	42
2.9. Psikolojik Taciz (Mobbing) ile İlgili Türkiye ve Yurtdışındaki Araştırmalar	47
2.9.1. Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) İle İlgili Yapılan Araştırmalar	46
2.9.2. Yurtdışında Psikolojik Taciz (Mobbing) İle İlgili Yapılan Araştırmalar	58
<b>BÖLÜM III</b>	<b>60</b>
<b>YÖNTEM</b>	<b>60</b>
3.1. Araştırmanın Modeli	60
3.2. Araştırmanın Evreni	60
3.3. Araştırmanın Örneklemi	60
3.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması	61
3.5. Verilerin Analizi	62

<b>BÖLÜM IV</b>	<b>64</b>
<b>BULGULAR VE YORUMLAR</b>	<b>64</b>
4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
4.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
4.2.1. Araştırmanın "İletişim Biçimine Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
4.2.1.1. İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Mesleki Kıdem Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum	69
4.2.1.2. Araştırmanın İletişim Biçimine Saldırıları Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	69
4.2.1.3. Araştırmanın İletişim Biçimine Saldırıları Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	70
4.2.1.4. Araştırmanın "İletişim Biçimine Saldırıları" Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
4.2.1.5. Araştırmanın "İletişim Biçimine Saldırıları" Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	72
4.2.1.6. Araştırmanın "İletişim Biçimine Saldırıları" Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
4.2.2. Araştırmanın "Sosyal İlişkilere Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	75
4.2.2.1. Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Mesleki Kıdem Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum	76
4.2.2.2. Araştırmanın "Sosyal İlişkilere Saldırıları" Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	76

4.2.2.3 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	77
4.2.2.4 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	78
4.2.2.5 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	79
4.2.2.6 Araştırmanın Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	80
4.2.3. Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	81
4.2.3.1 Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	83
4.2.3.2. Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	84
4.2.3.3. Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	86
4.2.3.4. Araştırmanın “İtibara Saldırıları” Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	87
4.2.3.5. Araştırmanın İtibara Saldırıları Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	88
4.2.4 Araştırmanın "Göreve Yönelik Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	89
4.2.4.1. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	90
4.2.4.2. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	91
4.2.4.3. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	93

4.2.4.4. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırılar Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	94
4.2.4.5. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırılar Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar _____	95
<b>BÖLÜM V _____</b>	<b>96</b>
<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER _____</b>	<b>96</b>
5.1. Sonuç _____	96
5.2. Tartışma _____	97
5.3. Öneriler _____	100
5.3.1. Uygulamacılar İçin Öneriler _____	100
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler _____	101
<b>KAYNAKÇA _____</b>	<b>102</b>

**KISALTMALAR LİSTESİ**

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKT	: Aktaran
C	: Cilt
ÇEV	: Çeviren
F	: Frekans
P	: Anlamlılık düzeyi (0.05)
S	: Sayfa
SES	: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
SD	: Serbestlik derecesi
SS	: Standart sapma
%	: Yüzde
$\bar{X}$	: Ortalama

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Literatürde yer alan yıldırma isimleri ve tanımları .....	13
<b>Tablo 2.</b> Sağlıklı Çatışma ve Mobbing Farklılıkları .....	24
<b>Tablo 3.</b> Mobbingin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri .....	44
<b>Tablo 4.</b> Evren ve Örneklemdeki Okul ve Öğretmen Sayısı .....	61
<b>Tablo 5.</b> Anketin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları .....	62
<b>Tablo 6.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı	64
<b>Tablo 7.</b> Araştırmanın Alt Probleminde Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	66
<b>Tablo 8.</b> "İletişim Biçimine Saldırıları" Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	68
<b>Tablo 9.</b> İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi sonuçları .....	70
<b>Tablo 10.</b> İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	71
<b>Tablo 11.</b> İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	72
<b>Tablo 12.</b> İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	73
<b>Tablo 13.</b> İletişim Biçimine Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	74

<b>Tablo 14.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	75
<b>Tablo 15.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	76
<b>Tablo 16.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	77
<b>Tablo 17.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Maddeler Bazında T- testi Sonuçları .....	78
<b>Tablo 18.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	79
<b>Tablo 19.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	80
<b>Tablo 20.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	81
<b>Tablo 21.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	82
<b>Tablo 22.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Anova Testi Sonuçları .....	83
<b>Tablo 23.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing)	

Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları .....	84
<b>Tablo 24.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Maddeler Bazında T- testi Sonuçları .....	85
<b>Tablo 25.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	86
<b>Tablo 26.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	87
<b>Tablo 27.</b> İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	88
<b>Tablo 28.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri .....	89
<b>Tablo 29.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Anova Testi Sonuçları .....	90
<b>Tablo 30.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi Sonuçları .....	91
<b>Tablo 31.</b> Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Maddeler Bazında T- testi Sonuçları .....	92
<b>Tablo 32.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait T- testi sonuçları .....	93

<b>Tablo 33.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	94
<b>Tablo 34.</b> Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları .....	95



## EKLER

Ek 1.Araştırmaya Katılan İlkokul Öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formu .....	110
Ek 2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Ölçeği .....	111
Ek 3. Ölçek Kullanım İzin Onayı .....	112
Ek 4. Batman Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Ölçek Uygulama İzin Yazısı..	113



# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu ile problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

### 1.1 Problem Durumu

İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle diğer insanlarla işbirliği yapma zorunluluğu vardır. İşbirliği yapan insanlar için iletişim ve etkileşimde bulunmak yaşamın bir zorunluluğu ve her insan için önemli bir gereksinimdir. İnsanlar bu gereksinimlerini amaçları doğrultusunda buldukları örgüt içinde gidermeye çalışırlar.

Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar, insanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İşbirliği olmaksızın toplumsal yaşamın olamayacağı artık anlaşılmıştır (Aydın, 2010: 13). Başaran (2000)'a göre, örgütü amaçlarına ulaştıracak en temel öge, insan gücü kaynağıdır. Bir örgütteki verimliliği arttırabilmek için iyi bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekir. İyi bir örgüt kültürü; örgütteki insanların birbirleriyle iyi bir iletişim içinde olmaları ve insan gücünden en iyi şekilde faydalanılmasıyla sağlanır.

Örgütün belirlenen hedeflere ulaşması birçok faktöre bağlıdır. Bunlardan biri de insan gücü kaynağının kullanılmasıdır. İnsanların buldukları örgütlerde mutlu olmaları onların verimliliğini arttırır. Çalışma barışı ve iyi koşulların sağlanması iş görenlerin dikkat ettikleri ve bir iş ortamında olmasını istedikleri unsurların başında gelmektedir. Yaşamını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan birey, maddi gelir elde etmenin ve daha iyi koşullar altında yaşamının yanı sıra iş yerinde mutlu olmak istemektedir. Ancak günümüzde artan yoğun iş temposu, çalışma saatleri,

çalışma ortamı, birlikte çalışılan diğer personelle iletişimin yönü ve şekli gibi nedenlerden dolayı iş görenler üzerindeki baskılar gün geçtikçe artmaktadır (Nazaroğlu, 2012: 1).

Günümüzün çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkileri, çalışanın hayatında önemli yer tutar. Çalışanların aralarındaki ilişkiler, örgütün etkililiği bakımından da önemlidir. Çünkü çalışanlar, örgütün insan gücü kaynağını oluşturur (Gökçe, 2008a: 1). Bu bağlamda insan gücünden en iyi şekilde yararlanmak için örgütün içindeki çalışanların memnuniyeti önemsenmelidir.

Bir örgütün varlığını sürdürmesi, mutlaka hizmet ettiği birey ya da gruplara yarar sağlamaya devam etmesine bağlıdır. Bunu yapabilmek için de işgücü kaynaklarını sağlamak, bu kaynakları en akılcı biçimde kullanmak, çalışanları özendirmek ve bütünleştirmek gibi psikolojik sorunları çözmek durumundadır (Aydın, 2008: 17). Her birey, bir örgüte girerken, bazı gereksemeler ile beklentilerin etkisi altında davranır. Bu gereksemeler karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün bir üyesi olarak, morali bozulur ve verimi düşer (Bursalıoğlu, 2012: 25). Bu bağlamda örgüt içerisindeki bireylerin morallerinin yüksek tutulması gerekir. Morallerin yüksek olduğu bir örgütün başarılı olmaması için bir engel yoktur. Bireylerin morallerinin yüksek tutulması gereken diğer bir örgütlenme biçimi de okullardır.

Okullar hem bireysel hem de toplumsal açıdan eğitsel hedeflerin gerçekleştirildiği örgütlerdir. Karşlı (2012: 121)'ya göre; okullar da birer örgüttür ve toplumun bu alandaki ihtiyacını karşılamak üzere oluşmuştur. Okullar geleceğimizin teminatı çocukların yetiştirildiği örgütler olarak stratejik öneme sahiptir. Bu kurumlarda çalışanların psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmaları eğitim örgütlerindeki çalışanların bireysel ve kurumsal verimliliğini etkileyecektir. Bu yüzden eğitim örgütlerinde çalışanların psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalıp

kalmadıklarının araştırılması, eğitim kurumlarının geleceği açısından önemlidir (Aydoğan, 2010: 3).

Bursalıoğlu (2003: 69)'nun belirttiği gibi okullar, çevresinde olup biten değişimleri dikkate almaz ve bunlara uyum sağlayamazsa amaçlarını gerçekleştiremez. Okul çevresindeki değişimlere ilişkin sürekli bilgi sağlamalı, bu değişimlerden kendi amaçlarına dönük olanlara uyum sağlamalı ama aykırı düşünceleri amaçları yönünde düzeltmeye çalışmalıdır.

Örgütlerde, örgütü tehdit eden, olumsuz etkileyen ve amaçların gerçekleşmesini geciktiren, örgütü verimsizliğe sürükleyen faktörler vardır. Örgütlerde sıkça rastlanan bu faktörlerin başında psikolojik taciz (mobbing) gelmektedir. Psikolojik taciz (mobbing), bir örgütsel yönetim stratejisi olarak kullanıldığında çoğu zaman tanımlanmamakta, göz ardı edilmekte, yok sayılmakta ya da bir örgütsel sindirme aracı olarak işe koşulmaktadır. Hangi strateji ya da hangi amaçla yapılırsa yapılsın örgütün barış ortamını, kültürünü, değerlerini, vizyonunu, iklimini olumsuz yönde etkilemekte, iş görenlerin örgütsel bağlılığını ortadan kaldırmakta, işten ayrılmaları hızlandırmakta ya da örgütsel sessizlik yoluyla, örgütün performansında düşme yaşanmaktadır (Cemaloğlu, 2007: 113). Ayrıca iş hayatında, farklı düşünceler, beklentiler, yaşam planları, tecrübeler ve kişilikler aynı ortamda bir araya gelmektedir. Bundan dolayı çok farklı dünyalara sahip bu insanların birlikte çalışmaları bazen istenmeyen sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar bazen özel yaşamlarındaki sorunları işe getirebilir. Bazen de ulaşmak istedikleri hedefler nedeniyle fazla hırslı davranıp, işyerindeki çalışma arkadaşlarına karşı kırıcı olabilir, örgütsel ya da sosyal çevre nedeniyle de farklı davranışlar sergileyebilirler. Ancak tatsızlıklar zamanla çatışmaya ve daha kötüsü psikolojik tacize (mobbing) dönüşebilir (Karavardar, 2010: 212).

Örgütsel ortamda birbirinden farklı kişilik, farklı tutum, farklı davranış ve farklı fiziksel özelliklere sahip bireyler bir arada bulunmaktadır. Farklılıkları ile bir arada bulunan insanlar, doğrudan ya da dolaylı olarak iletişim kurmak

zorundadırlar. Karşılıklı iletişim kurmak zorunda olan insanlar arasında çatışmalar kaçınılmazdır. Bu çatışmalar iyi yönetilmez ise çalışan ve işyeri açısından maliyeti ağır olan psikolojik taciz (mobbing) vakaları meydana gelebilir (Gün, 2009: 37).

Bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen psikolojik taciz (mobbing), öğretmenler ve eğitim örgütleri üzerinde de istenmeyen etkilere yol açabilir. Psikolojik tacizin (mobbing) yaşandığı eğitim örgütlerinde öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri güçleşebilir. Öğretmenler arasında iletişim ve işbirliği zayıflar, takım ruhu kaybolur. Öğretmelerin örgüte bağlılıkları azalabilir. Psikolojik tacizin yaşandığı örgütlerde personel devrinin hızlanması ve örgüt imajının zedelenmesi de beklenen bir sonuçtur (Onbaş, 2007: 16). Bundan dolayı eğitim örgütünde bir öğretmenin psikolojik taciz (mobbing)'e uğramış olması, o öğretmenin örgüt içerisindeki performansının düşmesine neden olur. Bu öğretmen, iletişimde bulunduğu diğer meslektaşlarını da olumsuz etkiler ve kurumun genel performansının düşmesine yol açabilir. Buna bağlı olarak örgütte sorunlar yaşanmakta ve örgütteki bireylerin işe olan ilgileri azalmaktadır. İşe ilgisi azalan bireyin, örgüt içindeki bireylere karşı da ilgisi azalır. Bu ilgisizlik zamanla bireyin devamsızlık yapmasına, izin almasına ve hastalanıp rapor almasına hatta bireyin işten ayrılmasına bile sebep olabilir.

Psikolojik taciz (mobbing) olgusu, hemen her türlü örgütte görülmekte ve iş görenlerin büyük bölümünce yaşanılmakta veya başkalarına yaşatılmakta olmasına karşın, akademik araştırmalarda ve hukuksal düzenlemelerde yeterince yer bulduğu henüz söylenemez. Bu ihmalin önemli bir nedeni, olgunun belki insanlık kadar eski olmasına karşın, teşhis edilmesi ve kanıtlanmasındaki güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Ancak günümüzde bu konuyla ilgili çalışmalar arttıkça, mobbing olgusu daha iyi tanınmakta ve başa çıkma yolları hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir (Çomak, 2011: 2).

Psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarının ortak özellikleri işini çok iyi yapan, çevresi tarafından sevilen, dürüst, güvenilir, örgüte sadık, bağımsız ve yaratıcı kişiler

olduğu gözlenmektedir. Karşılaştığı bu olumsuz durumda özgüveni yok edilen iş gören, her şeyini kaybettiği endişesi ile işyerini değiştirmek veya istifa etmek zorunda kalmaktadır. Günümüz iş ortamında görülen, iş görenler üzerinde nasıl uygulandığı konusunda her hangi bir sınırı bulunmayan bu eylemler, yönetimlerin çözmeleri gereken önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15-16).

Türkiye’de, son on yıla kadar psikolojik taciz (mobbing) konusunda bilimsel nitelik taşıyan araştırmaların sayısı çok azdı. Yapılan çalışmalar ise daha ziyade makale ve çeviri düzeyinde kalmaktaydı. Ancak günümüzde bu problem insanların dikkatini çekmeye başlamış ve kamuoyunda daha çok yer bulur olmuştur. Bu araştırmaya, psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin daha iyi tanınması ve bu sorunun hak ettiği öneme kavuşup çözüm yollarına ulaşmasına katkıda bulunması açısından gereksinim duyulmuştur. Bu bağlamda, temel unsurunun insan olması nedeniyle, eğitim kurumlarında sorunların yaşanması doğal karşılanmalıdır. Bu sorunların en yıkıcı etkilerine sahip olan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının tamamen yok edilmesi mümkün olmasa da, en aza indirmek için yapılması gereken; sorunların kaynağını tespit ederek, aynı sorunların yaşanmasının önüne geçebilmektir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik taciz (mobbing) durumları irdelenmeye çalışılmış ve çözüm önerileri geliştirilmiştir.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarının öğretmenlerin algılarına göre değerlendirilmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1) Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin psikolojik tacize (mobbing) ilişkin görüşleri, “iletişim biçimine saldırılar”, “sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar” ve “göreve yönelik saldırılar” boyutlarında ne düzeydedir?

2) Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde psikolojik tacize (mobbing) ilişkin algıları,

- Cinsiyete
- Medeni duruma
- Yaşa
- Eğitim durumuna
- Kıdeme göre

farklılaşmakta mıdır?

### 1.3 Önem

Türkiye’de eğitim örgütlerinde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmaların oldukça yeni olduğu söylenebilir. Ancak eğitim örgütlerinde yapılan araştırmaların sayısında son yıllarda artış olduğu yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Örgütlerde yaşanan bu olumsuzlukların giderilmesi için sorunun gündeme taşınması, çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi ve özellikle öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) konusunda daha duyarlı olmaları sağlanmalıdır. Bu bağlamda yapılan araştırmayla, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, psikolojik taciz (mobbing) hakkındaki görüşlerini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin, psikolojik taciz (mobbing)’i tanımalarına, bu konuda duyarlılık geliştirmelerine ve psikolojik tacizin (mobbing) olumsuz sonuçlarıyla baş edebilme yolunda çözüm önerileri geliştirmelerine yardımcı olacağı, ayrıca konuyla ilgili bundan sonra yapılacak araştırmalara kaynaklık edebileceği düşünülmektedir.

### 1.4 Sınırlılıklar

1) Araştırmada elde edilen bulgular, araştırma ölçeğiyle toplanacak veriler ile sınırlıdır.

2) Araştırmanın sonuçları, 2013-2014 öğretim yılı içerisinde Batman il merkezindeki ilkokullarda görev yapan öğretmen görüşleri ile sınırlıdır.

3) Araştırma, öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) algıları, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve psikolojik taciz (mobbing) uygulayan kişinin konumu değişkenleriyle sınırlıdır.

### 1.5 Varsayımlar

a) Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin görüşlerini yansıtacak niteliktedir.

b) İlkokul öğretmenlerine uygulanan ölçekte yer alan sorulara öğretmenler samimi ve doğru cevap vermişlerdir.

c) Araştırma verilerinin analizinde kullanılan istatistik geçerli ve güveniliridir.

### 1.6 Tanımlar

**Psikolojik Taciz (Mobbing):** Mobbing, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184). Bir kişinin, diğer insanları başka bir kişiye karşı çevresinde toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15).

**Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayan Kişi:** Okullarda görev alan öğretmenlere sistematik olarak psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını uygulayan kişi (okul yöneticisi, müfettiş, öğretmen, veli, öğrenci gibi)

**Kurban:** Başkaları tarafından psikolojik taciz (mobbing) eylemine maruz kalan kişi.

**İzleyici:** İlkokullarda görev alan öğretmenlere, kendisi psikolojik taciz (mobbing) uygulamayan fakat başkaları tarafından sistematik olarak psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının uygulandığını izleyen kişi.

**Aşağı Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing):** Bir yöneticinin aynı örgüt içinde ve kendi yönetiminde bulunanlara yönelik yapmış olduğu psikolojik taciz (mobbing) uygulamasıdır (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

**Yukarı Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing):** Bir veya birkaç iş görenin kendilerinden daha üst bir statüye sahip bir iş görene yıldırma eylemleri uygulamasıdır (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

**Yatay Psikolojik Taciz (Mobbing):** Aynı statüye sahip ve aynı örgüt içinde iş görenler arası meydana gelen psikolojik taciz (mobbing) eylemleridir (Vandekerckho ve Commers, 2003: 41).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde psikolojik taciz (mobbing) kavramı, tarihsel gelişimi, mobbing türleri, mobbing süreci, mobbingin etkileri ve mobbing konusunda yapılan araştırmalar üzerinde durulmuştur.

#### 2.1 Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

Mobbing kavramı, İngilizce yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir (Tınaz, 2011:7). İngilizcede “*mob*” fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi anlamlarda taşımaktadır (Tutar, 2004:9). Mobbing kavramı Latince “*mobile vulgus*” sözcüklerinden türetilmiştir. Psikolojik şiddet, kuşatma taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Çobanoğlu, 2005:19).

Gün (2010)’e göre İngilizce’ de “*mob*” sözcüğü fiil olarak; bir yerde toplanmak, saldırmak, rahatsız etmek, çevresini sarmak, sarmalamak, kuşatmak, topluca saldırmak, merakla etrafını sarmak gibi anlamlara gelirken, isim olarak ise, kalabalık, halk yığını, çete, güruh, silgi, paspas, ayak takımı, izdiham, gangster çetesi, gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Bazen “*mob*” sözcüğü ile ifade edilmek istenen kalabalığın ortak bir amacı da olabilir; siyasi toplantılar, futbol maçlarını izleyen seyirciler, yağmacılık için bir araya gelmiş gruplar vb. gibi.

Mob kelimesinden türetilen “*mobbed*” sözcüğü sosyolojide aşırı kalabalıkları ifade etmek için kullanılırken (tıka basa dolu), yine aynı sözcükten türetilen “*mobbing*” terimi, bazı hayvan türlerinin kendi aralarına davetsiz katılan diğer bir hayvana ya da hayvanlara karşı birlikte hareket ederek taciz etmelerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu kapsamda “*mobbing*” terimi ile ifade edilen şey öfkeli ve kızgın bir kalabalığın gürültü çıkararak bir başkasına karşı topluca saldırıya geçmesi durumudur (Nazaroğlu, 2012: 5). Türk Dil Kurumu, “*mobbing*” kavramının karşılığı olarak “*bezdiri*” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “*İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde*

*engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” şeklinde tanımlamıştır.

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, örgüt bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan bir uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta örgütlerde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek örgütten ayrılan iş görenler arasında sık görülen bu olguya mobbing adı verilmektedir (Tınaz, 2006: 7).

Alan yazında en sık olarak kullanılan ve dünyada kabul görmüş olan mobbing terimi “*mob*” kökünden türetilmiş bir kelimedir. Mob sözcüğü ise, Latince “*kararsız kalabalık*”, “*şiddet eğilimli topluluk*” gibi anlamlara gelen “*mobile vulgus*” sözcüklerinden türemiştir. İngilizcede kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “*Mob*” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “*mobbing*” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarında kullanılmaktadır (Oxford Advance Learner’s Dictionary, p.819. Akt. Kontaş, 2011: 1-2).

Ülkemizde ise tam olarak bir karşılığı henüz bulunamadığından Avrupa’da kullanılan şekliyle “*Mobbing*” ve “*Bullying*” sözcükleri Türkçe’ye yerleşmiş yabancı sözcükler gibi kullanılabilir. Bunun yanında konu ile ilgili araştırma yapanlar konuyu bir tek kelime ile ifade etmek yerine kavramı daha iyi niteleyebilmek için, “*İşyerinde Psikolojik Taciz*”, “*İşyerinde Duygusal Taciz*”, “*İşyerinde Zorbalık*”, “*İşyerinde Yıldırma*” sözcüklerini tercih etmişlerdir. Bunların yanında ülkemizde mobbing ile ilgili ayrıntılı çalışmalar yapmış olan Prof. Dr. Pınar Tınaz tarafından terimin “*Yıldırkaçır*” şeklinde Türkçeleştirilmesi önerilmiştir (Tınaz, 2008: 11).

Leymann (1996: 165-184)’a göre psikolojik taciz (mobbing), bir veya birkaç kişinin, savunmasız pozisyonda ki bir kişiye yönelik sistematik bir şekilde

uyguladıkları düşmanca ve etik olmayan davranışları içermektedir. Bu tür davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için, sık yapılması (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve uzun bir zaman devam etmesi (istatistiksel tanım: en az 6 ay) gerekmektedir (Leymann, 1996: 168). Sıklık ve süreklilik kriterleri, tanımın esasını oluşturmaktadır.

Einarsen (1999: 17)'e göre ise psikolojik taciz (mobbing), bir ya da birden fazla çalışana karşı belirli sıklıkta tekrarlanan, bilerek ya da farkında olmaksızın uygulanabilen, kişiyi utandıran, küçük düşüren ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olan, işteki performansını düşüren veya olumsuz bir çalışma ortamı yaratan hareketlerdir. Diğer bir ifadeyle psikolojik taciz (mobbing), işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik tacizdir. Psikolojik taciz (mobbing), işyerinde kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlamaktadır. Psikolojik taciz (mobbing), işyerinde bir kişinin veya grubun sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunması, imâ, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak, kişiyi yıldırarak işten çıkmaya zorlaması ile ilerlemektedir (Aydoğan, 2010: 1).

Burada, davranışların kaynağının bir olaya değil, bir kişiye ya da kişilere odaklandığı görülmektedir. Bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi için; kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri devam ediyor olması gerekmektedir (Çobanoğlu, 2005: 19-28). Psikolojik taciz (mobbing), duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin öteki insanları kendi rızaları ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve o kişiye sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındaki kişinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15).

Mob sözcüğü Türkçeye çevrildiğinde ise; başına üşüşmek, topplaşmak, etrafını sarmak, çete halinde saldırmak, topluca saldırmak manalarını taşıdığı görülmektedir (Gün, 2009: 31). Çobanoğlu (2005) ise mobbingin yerine; iş yerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edildiğini ifade etmektedir.

Mikkelsen ve Einersen (2002: 397) psikolojik taciz (mobbingi), uzun süre her türlü kötü muamele, suçlama, ima, kinaye, dedikodu, tehdit ve aşağılama gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak tanımlamaktadır. Arpacıoğlu (2005) ise; psikolojik taciz (mobbingi), bir çalışanın üstü ya da eşiti bir grup tarafından gerek söz gerekse hareketlerle aşağılanması ve kötü davranışlara maruz kalması anlamında kullanılmaktadır. Mobbingin hedefi bir iş yerindeki kişi ya da kişiler üzerinde sistematik olarak baskı yaratmak, bunaltarak işten ayrılma noktasına getirmektir. Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2011: 8).

Yıldırma isimlendirmede '*mobbing*' genelde İskandinav ülkelerde kullanılırken, İngiltere, Kanada ve Amerika'da '*bullying*' ifadesi tercih edilmektedir. Ancak bu isimler aynı şeyi, yani iş yerinde yıldırma anlatır (Gökçe, 2008b: 23). Mobbing ile ilgili tam bir anlaşma sağlanamasa da bu olgu, kullanılan dil ve kültürel özelliklere göre de farklı şekillerde ifade edilmiştir. Örneğin işyerindeki sürtüşmeler ile mobbing aynı şeyler değildir. Bir çalışana veya hatalı davranışlarını düzeltmesi ve başarılı olabilmesi için uygulanan baskı mobbing kapsamına girmemektedir. Zira bu baskı yararlı bir amaca, kişinin örgüte ve kendine faydalı olmasına yöneliktir ve netice elde edilince baskı sona ermektedir. Mobbing ise tamamen kişinin psikolojik olarak yok edilmesini amaçlar ve bu baskı kişinin tükendiği son ana kadar devam eder (Özler ve Mercan, 2009: 3).

Mobbing örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2011: 10). Bu şekilde iş yerinden ayrılan birey psikolojik sorunlar yaşamaktadır. İşini de kaybeden birey bunalıma girer. Kendisine ve ailesine zarar verebilir. Bu gibi durumları önlemek için tedavi olmasına yardımcı olmak daha sağlıklı sonuç verecektir. Bu çalışmada psikolojik tacizi ifade eden tüm kavramlar ve ifadeler eş anlamlı kabul edilmiş ve “ psikolojik taciz (mobbing) ” ifadesi benimsenmiştir. Literatürde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili olarak aşağıdaki kavramlar ve tanımlar kullanılmıştır.

**Tablo 1:** Literatürde yer alan yıldırma isimleri ve tanımları:

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümüdür.
Thylefors (1987)	Scapegoating (Günah keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989)	Mobbing(Taciz)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin işyerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Kile (1990)	Health endangering leadership (sağlığı tehlikeye atan liderlik)	Bir yönetici tarafından uzun süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlardır.
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri travması)	İş görenin özbenliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesidir.
Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)	İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı, eleştiri ve kişisel suistimaldir.

Vartia (1993)	Harassment (Taciz)	İşyerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Ashforth (1994)	Petty tyranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Back (1994)	Harassment (Taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlardır.
Leymann (1996)	Mobbing ve Psychological terror (Taciz ve psikolojik terör)	Bir veya bir kaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından her gün veya birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır.

**Kaynak:** Einarsen, 2000: 382

## 2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı, ilk kez Brodsky, ağır iş koşullarını irdelediği kitabında kullanmıştır. Brodsky, mobbing adını verdiği bölümde, iş yerinde yıldırmanın ne kadar önemli olduğunu anlatmaya çalışmıştır. Daha sonra 1960'lı yıllarda tanınmış Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz mobbing'i küçük hayvan gruplarının, daha büyük bir hayvanın tehdidini bertaraf etmek veya düşmanlarını kaçırmak için gösterdikleri davranışları ifade etmede kullanmıştır. Böylece, mobbing genelde yırtıcı bir hayvana, bazen de aynı cinse karşı, grupça yapılan saldırı olarak tanımlanmıştır (Gökçe 2008b: 15). 1970'li yıllara gelindiğinde İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen genelde zorbalık ve kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır (Davenport, vd., 2003: 3)

İş yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2011: 11).

Leyman'ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin temel oluşturmuştur. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını

belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır (Tokat vd., 2011: 12). Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve ABD başta olmak üzere bir çok ülkede mobbingle ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Tınaz, 2011: 12).

Avrupa’da mobbing’e ilginin birden artmasının nedeni ulusal radyo ve TV kanallarında yüksek düzeyde mobbing yaşandığına dikkati çekecek programların yapılmasıdır (Gökçe, 2008b:17). İngiltere’de Andrea Adams (1988) örgütlerde yaşanan duygusal saldırıyı ‘iş yeri zorbalığı’ şeklinde adlandırmış ve bu zorbalığa, BBC’de yayınladığı bir dizi ile dikkatleri çekmiştir. Adams (1992) “İş yerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri” adlı kitabında zorbalığı, genelde yönetimin rızası ile “sürekli kusur bulma” ve “insanları küçümseme” anlamında kullanmıştır. 1997 yılında da iş yerlerinde yaşanan yıldırma ile mücadele etmek amacıyla, “Adams” adıyla bir vakıf kurulmuştur (Gökçe, 2008a: 3).

Psikolojik taciz (mobbing), bir tür iş yeri terörüdür. Bu terör, bir ya da birkaç kişinin, tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (<http://leymann.se/frame.html>).

Psikolojik taciz (mobbing), kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla, onların performanslarını ve dayanma güçlerini yok eden, insanı duygusal ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, işten ayrılmaya zorlayan bir taciz şeklidir (Çobanoğlu, 2005: 22-33).

Psikolojik taciz (mobbing), hedef alınan kişinin, statüsünü ve değerini yok etmeye, onu örgütten uzaklaştırmaya yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir. Duygusal baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, hedef kişinin yıpratılıp dışlanmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedefler (Baykal, 2005: 8).

Terminolojide işyerindeki bu çeşit benzeri eylemleri ifade etmek için: “*Bullying*” (Zorbalık), “*Work or Employee Abuse*” (İş ya da İşgören Tacizi), “*Mistreatment*” (Kötü Muamele), “*Emotional Abuse*” (Duygusal Taciz), “*Victimization*” (Kurban Etme), “*Intimidation*” (Gözdağı Verme), “*Verbal Abuse*” (Sözlü Taciz), “*Horizontol Violence*” (Yatay Şiddet), “Psikolojik Terör”, “Psikolojik Şiddet” gibi kavramlarda kullanılmaktadır (Tınaz, 2011: 15-16).

### 2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Tipolojisi

İşyerinde psikolojik tacizin belirleyicisi olan davranışların belli sıklıkta tekrar edilmesi gerekir. Olumsuz bir davranış bir kez yapıldığında, psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanmamalıdır. Bu olumsuz davranışlar, ancak belli bir sıklıkla ve düzenli olarak tekrarlandığında psikolojik taciz (mobbing) olarak kabul edilmelidir (Tınaz, 2011: 53-54).

Leymann 45 ayrı yıldırma davranışı tanımlamış ve bunları 5 farklı grupta incelemiştir (Davenport vd., 2003: 18-19):

**Birinci grup:** Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

1. Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır.
2. Sözüünüz sürekli kesilir.
3. Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
4. Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7. Telefonla sürekli rahatsız edilirsiniz.
8. Sözlü tehditler alırsınız.
9. Yazılı tehditler gönderilir.
10. Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.
11. İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

### **İkinci grup: Sosyal ilişkilere saldırılar**

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
2. Kimseyle konuşamazsınız; başkalarına ulaşmanız engellenir.
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5. Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

### **Üçüncü grup: İtibarınıza saldırılar**

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
6. Bir özrünüzle alay edilir.
7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
8. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
9. Özel yaşamınızla alay edilir.
10. Milliyetinizle alay edilir.
11. Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
13. Kararlarınız sürekli sorgulanır.
14. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
15. Cinsel imalara maruz kalırsınız.

### **Dördüncü grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar**

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.

3. Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılırsınız.
5. İşiniz sürekli değiştirilmektedir.
6. Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
7. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
8. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
9. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

#### **Beşinci grup: Kişinin sağlığına doğrudan yapılan saldırılar**

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
4. Fiziksel zarar uygulanır.
5. Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

Leymann, yukarıda yer alan bu davranışların, basit günlük çatışmalarda gerçekleşen saldırılardan farklı olarak işyerinde psikolojik taciz çerçevesinde algılanabilmeleri için süre ve sıklık değişkenlerinin şart olduğunu öne sürmektedir. Bu davranışlar, en az haftada bir sıklıkla olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir (Tınaz, 2011: 57).

#### **2.4. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yönü**

Psikolojik taciz (mobbing) süreci içerisinde öncelikle mobbingci ve mobbing kurbanı olmak üzere iki kişinin bulunduğunu varsayarsak, bu iki kişi arasındaki ilişki, sürecin, üç farklı şekilde akışını olası kılar (Tınaz, 2011: 124):

• **Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz (mobbing) (dikey mobbing):** Mobbing yapan kişi, kurbanı göre daha üst konumdadır. Bir yönetici, bir bölüm yetkilisi, daha üst görevde bir çalışan veya daha yaşlı bir iş arkadaşı olabilir.

• **Eşdeğerler arasında psikolojik taciz (mobbing) (yatay mobbing):** Mobbingci ve

kurban, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşıdır.

- **Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz (mobbing):** Mobbingci, kurbanı göre daha alt konumdadır.

#### 2.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing)

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz (mobbing), çeşitli nedenlerden dolayı bir amirin veya bir yöneticinin, doğrudan doğruya hedef alınan kişiye karşı, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik taciz (mobbing) söz konusu olmaktadır (Tınaz, 2011: 124-125). Kısaca, üstün astlara uyguladığı psikolojik taciz (mobbing) denir. Yukarıdan aşağıya uygulanan psikolojik taciz (mobbing) en yaygın olarak karşılaşılan psikolojik taciz (mobbing) biçimidir. Amerika'da yapılan bir araştırmada yukarıdan aşağıya psikolojik tacizin (mobbing)tüm vakalar içindeki oranı %81 olarak belirlenmiştir. Avrupa'da ise oran daha düşük olmakla birlikte (%47- 57) yine en yaygın taciz biçimidir. Yukarıdan aşağıya psikolojik taciz (mobbing) aynı zamanda, üstlerin sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezmek, onları sindirmek veya kurum dışına itmek amacıyla kullanmaları çalışma ahlakı açısından da ciddi bir olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir (Güngör, 2008: 56; akt. Çetin, 2011: 36).

Tınaz (2011:126-134), yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizin (mobbing)en yaygın ve en bilinen nedenlerini şu şekilde özetlemiştir:

**1) Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi:** Yönetici konumunda olmak beraberinde birçok sorumluluk ve örnek olma gereksinimi getirir. Yönetici, bilgi ve deneyimleriyle emrindekilere yol göstermelidir. Astlarından birinin fazla başarı göstermesi ve kendi eksikliklerini ortaya çıkarmaya başlaması durumunda üst yıldırımını son bir çare olarak kullanabilir.

**2) Yaş Farkı:** Genç çalışanlar azla yetinebilen, daha azimli ve dayanıklı kişilerdir. Yaş olarak büyük olan yönetici astın bu çalışmalarının kendi konumu açısından

tehditkâr olduğunu düşünerek yıldırma başvurabilir. Bunun tam tersi de olasıdır. Yaş olarak küçük bir amir, astı karşısında kendisini deneyimsiz görebilir. Açığını maskeleyerek ve yeterli olduğuna kendisini inandırmak adına ağır bir yıldırmanın saldırgan rolünde yer alabilir.

**3) Kayırma:** Kayırılan üst veya ast olabilir. Kayırılan kişi üst ise, arkasında onu koruyan kişilerden destek alarak astıyla onları karşı karşıya getirebilir. Kayırılan ast ise yöneticinin yıldırma için bahanesi de hazırdır. Kayırılan kişinin başarısızlığı ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir yıldırma sürecinin uygulanması, son derece doğaldır.

**4) Politik Nedenler:** Özellikle özel örgütlerde tüm yönetimin aynı politik eğilimde olması olasıdır. Bunun dışında fikir ve düşüncelerini beyan eden kişiye karşı yoğun bir yıldırma başlatılması sadece yöneticinin değil, tüm örgütün saldırılarıyla gerçekleşebilir.

#### 2.4.2. Eşdeğerler Arasında Psikolojik Taciz (Mobbing)

Örgütte aynı düzeyde çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz (mobbing) türü olarak tanımlanmaktadır. Eşdeğerler arasında veya yatay mobbingde kurban, kendisiyle aynı konumda olan iş arkadaşları, emsalleri arasından seçilmiştir. Bir işyerine yeni alınan, tayin edilen veya terfi ederek gelen yeni birey, kişiliğinin ve uzmanlığının özellikleriyle bir şekilde gruptaki bilenen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozar. Bu genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilmeyen bir bireydir. Bu nedenle iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan çok acı çeker (Tınaz, 2011: 134). Örneğin, aynı okulda görev yapan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı yıldırma ifade eder (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 69).

Yatay mobbing; kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay mobbinge taraf olması, psikolojik şiddeti örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim gücüyle de mücadele etmek durumunda kalır (Tokat vd., 2011:

48).

Konuya örgüt yapısı içerisinde iş analizleri, iş tanımları veya gereklilikleri açısından kurumsal yönden yaklaşıldığında geleneksel yapıdaki bir örgüt içerisinde görevlerin, yetkilerin, sorumlulukların ve bunları yerine getirecek kişiler önceden belirlenmiş olması nedeniyle yıldırmanın oluşmasının olanaklı olmadığı düşünülmektedir. Ancak yeni gelene yönelik kıskançlıklar, fısıltılar, ardından gizliden gizliye oynanan oyunlar, kendisine kurulan ufak tuzaklar zamanla kendini göstermeye başlamaktadır. Çoğu kez yeni gelen bireyin üstleri ve astlarının saldırganlığı ve dedikodularından etkilenen eşdeğerler, yeni gelene karşı rekabet ve hoşlanmama duygularını bir arada yaşamaya başlamaktadırlar (Tınaz, 2011: 134-135).

#### **2.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz (Mobbing)**

Aşağıdan yukarıya uygulanan psikolojik taciz (mobbing) de genellikle, dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geri bildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir. Üst yönetimin bu tür durumlara karşı koyucu önlemler alarak, iş görenlerin güvende olduğunu hissettirebilir, örgütsel psikolojik sağlığı koruyucu önlemler alabilir, örgütsel verimliliğin artırılmasına önemli katkı sağlayabilir (Tokat vd., 2011: 47-48).

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz (mobbing), bir amirin yetkisi, astları tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz (mobbing) de, mobbing uygulayan kişiler genellikle birden fazladır. Hatta bazen tüm bölümdeki çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi mobbing uygulayabilmektedirler. Psikolojik taciz (mobbing) yapan kişiler, kurbanı örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek maksadıyla, mobbingin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanmaktadırlar. Bu doğrultuda astlar amirlerinin talimatlarına uymamakta, bile bile yanlışlar yapmakta, amirlerinin arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarmakta, işin yapılması için gerekli

olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi amirlerine bildirmemektedirler (Tınaz, 2011: 145).

Psikolojik taciz (mobbingin) her üç yönü de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir. Çünkü, psikolojik taciz (mobbingin) yönü ne olursa olsun sonuçta mobbing, kurbanın stres yaşamasına ve örgüt içinde bir huzursuzluğa neden olmaktadır. Ancak, aşağı doğru psikolojik taciz (mobbingin), iş ve örgütlerde kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından, bilim çevrelerince özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 69). Bunların nedenlerini Ertürk (2011) şöyle açıklamaktadır:

1. Aşağı doğru psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının toplam mobbing davranışları arasında büyük bir paya sahip olması,
2. Aşağı doğru psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının diğer tiplerine göre örgüte verdiği zararların büyük olması,
3. Aşağı doğru psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını uygulayan kişinin, şüphesiz ki konumu itibarıyla üst yöneticilere daha yakın olması,
4. Kurbanın hiçbir yerden destek alamamasıdır. Bunlara bağlı olarak; diğer psikolojik taciz (mobbing) tiplerinde kurbanlar, meslektaşlarından veya üstlerinden yardım veya destek şansına sahipken, aşağı doğru psikolojik taciz (mobbing) davranışlarında, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da psikolojik taciz (mobbing) uygulayan üstten çekindikleri için olaya uzak kalmayı veya göz yummayı tercih edebilirler. Dolayısıyla kurban, maruz kaldığı eylemlerden daha yüksek bir derecede etkilenebilir.

## **2.5. Psikolojik Tacizin (mobbing) Diğer Kavramlarla İlişkisi**

Bu bölümde psikolojik tacizin (mobbing) çatışma ve şiddetle ilişkisi anlatılmaktadır.

### 2.5.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çatışma

Genel anlamda çatışma, bir örgütte birey ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım düşünüldüğünde örgütlerde çatışma sürecinde psikolojik taciz (mobbing) doğal bir olgu olarak ortaya çıkabileceği söylenebilir. Örgütlerde bireylerin bilgi ve tecrübeleri, ilgi alanları ve yetenekleri birbirinden farklıdır; kişilik, yetiştirilme tarzı, geldiği sosyo- kültürel çevre de davranışlarımızı etkileyince çatışmalar kaçınılmaz olacaktır (Kırel, 2008: 18).

Bir kişi veya grup, diğer kişi veya grubun çabalarını amaçlı bir biçimde engelleme eylemine girişir, böylece kişi veya grubun amaçlarına ulaşmasını veya çıkarlarını engellerse bu durum çatışma sürecini başlatır. Çatışma aynı zamanda, karşıt veya aynı olan eşdeğer iki durumdan birini seçmek zorunda kalan bireyde görülen kararsızlık, uyuşmazlıktır (Tokat vd., 2011: 19).

Psikolojik taciz (mobbing) çoğu zaman çatışma kavramı ile karıştırılmaktadır. Psikolojik taciz (mobbing), çatışmalarla başlıyorsa da, sonuçları açısından çatışmadan farklı bir seyir izlemektedir. Örgüt içi çatışmaların mobbing'in ilk aşamasını oluşturduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Bunun yanında çatışmaların etkisinin ve şiddetinin artması mobbing sürecine geçişi hızlandırmaktadır (Özler ve Mercan, 2009). Çatışmayla mobbing, arasındaki ayırıcı nokta ilgili davranışların niteliğinden çok bu davranışların yapılma süresi ve sıklığıdır (Leymann, 1996: 168). Aslında mobbing, çatışmanın büyütülmüş hali olarak algılanmalıdır. Çünkü genellikle ya çatışmanın hemen ardından veya haftalar, aylar sonra ortaya çıkar. Yani genelde bir çatışmadan doğar (Gökçe, 2008b: 65).

Bireylerin iş yaşamına girerken normal olarak bazı beklentileri (ücret, kendilerini geliştirme, kariyer gelişimi vb.) vardır. Girdikleri iş yerinde, çeşitli mesleki nitelikler ve deneyimler kazanırlar. Ancak bu deneyimlerini de, başkalarıyla paylaşmak zorundadırlar. Bu paylaşımlar sırasında çatışmaların olması ise doğaldır (Tınaz, 2011: 40)

İş yerinde yaşanan çatışmanın ardından, çalışılan ortamla ve sorumlu liderle ilgili ciddi stres yaşanır. Daha sonra asabiyet baş gösterir. Kurban kişi(ler) duygularını dışa vurmaya başlar. En sonunda da psikolojik taciz (mobbing) kendini gösterir (Gökçe, 2008a: 54).

Okullarda da yöneticiler ve öğretmenler arasında yaşanan ve psikolojik taciz (mobbing)'e kadar giden çatışmalar, eğitim yaşantısı içinde “kazanmak-kaybetmek” olarak ele alınmaktadır. Böyle durumlarda okul yöneticilerinin, temel yöneticilik becerilerinden olan çatışma yönetimini uygulaması, psikolojik taciz (mobbing) olasılığının önüne geçebilir (Gökçe, 2008b: 68).

Psikolojik taciz (mobbingin) yaşandığı bir işyerinde, örgüt iklimi karanlık, ilişkiler belirsiz ve davranışlar düşmancadır. Tablo 2’de sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir işyeri ile psikolojik taciz (mobbing) sürecinin yaşandığı bir başka işyerinin özellikleri karşılaştırılmaktadır (Tınaz, 2011: 40).

**Tablo 2.** Sağlıklı Çatışma ve Psikolojik Taciz (Mobbing) Arasındaki Farklılıkları

Sağlıklı Çatışma Ortamı	Psikolojik Taciz (Mobbing) Ortamı
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkilerde belirsizlik.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir, gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

Tablo 2.'de görüldüğü gibi sağlıklı bir örgütte, çatışmadan en iyi şekilde faydalanılarak psikolojik taciz (mobbing)'e fırsat verilmez. Tınaz (2011: 40)'a göre, rolleri ve görevleri belirlenmiş olan çalışanlar arasında sağlıklı çatışmalar yaşanır. Bu tür çatışmaların yarattığı sonuçları elde edebilmek için işbirliği yapılmalı, hedefler işyerindekiler tarafından paylaşılmalıdır. Çalışanlar arasında açık ve doğrudan iletişim kurulmalıdır. İşin sürdürülmesinde uygulanan stratejiler açık, anlaşılır ve samimi olmalıdır. Ancak böyle durumlarda örgütü daha dinamik hale getiren çatışmalar yaşanır.

### **2.5.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Şiddet**

İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Şiddet bireysel ve toplumsal olarak psikolojik, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik boyutları olan bir olgudur. Kendini çok farklı biçimlerde gösterebilen şiddet, günümüzde gerek bireysel gerekse toplumsal boyutta sık karşılaştığımız bir olgudur (Tokat vd., 2011: 22-23).

Tınaz (2011: 41)'a göre şiddet; fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır. Kısaca şiddet, bireyin fiziksel ve psikolojik acı çektirme veya işkence etme şeklinde tanımlanabilir. Şiddet olayları ise; insanları sindirmek, korkutmak için yaratılan olay veya girişimler olarak tanımlanabilir (Tokat vd., 2011: 23).

Şiddet çok yönlü bir kavramdır. Tınaz (2011) şiddeti; fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet, ekonomik şiddet gibi farklı biçimdeki şiddet şekillerinden söz etmektedir. Dar anlamda şiddet, fiziksel şiddeti tanımlar. Geniş anlamda şiddet ise, insan üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri dolaylı bir şekilde hissedilen şiddettir. Bridge (2010: 51) fiziksel şiddeti şu şekilde

açıklamaktadır; fiziksel şiddetten kasıt vurma, itme, dövme, tekme atma gibi davranışlarla birisinin canını yakmak ve onu fiziksel saldırı ile aşağılamaktır. Diğer bir ifadeyle, fiziksel şiddet; psikolojik, cinsel veya fiziksel sonuçları olan birey veya herhangi bir gruba karşı fiziksel güç kullanımına denir (Özler ve Mercan, 2009: 5).

Tokat vd. (2011: 23)'ne göre psikolojik şiddet; bireyin psikolojik sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyen, onu üzen, bireyin kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan her tutum ve davranış psikolojik anlamda şiddettir. Bir diğer şiddet türü de ahlaki şiddet'tir. Bireyin ahlaki değerlerine karşı yöneltilmiş ve kişinin ahlaki yaşam biçimini tehdit eden her tür tutum ve davranış ahlaki şiddet olarak değerlendirilir. Şiddetin bir diğer türü de yasal şiddettir. Bireyin haklarına ulaşmasını yasa yoluyla engellemek veya yasayı evrensel yasa kurallarına aykırı olarak bireyin aleyhine yorumlamak bir yasal şiddet biçimidir. Ekonomik şiddet yasal şiddetle birlikte ortaya çıkar ve ekonomik faaliyetlerin yasa yoluyla engellenmesi ve kişinin başkalarına sağlanan ekonomik destekten mahrum bırakılması bir ekonomik şiddet biçimidir.

Psikolojik taciz (mobbing), örgütsel şiddetin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şiddet türünde, örgütte saldırgan bir bireyin, işini daha iyi yapabilecek yetenek ve güce sahip bir başka bireye veya bir grup bireye karşı, çalışma yaşamını zorlaştırıcı bir takım davranışları sergilemesi söz konusudur. Saldırı amaçlı bu davranışlardan bazıları aşağıda belirtilmektedir (Tınaz, 2011: 47-48).

Kin gütmek,

Acımasız ve zalimce davranışlar,

Kasıtlı kötü davranışlar,

Aşağılayıcı davranışlar,

Sarsmak,

Bağırıp çağırarak iş yaptırmak,

Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,  
 Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,  
 Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,  
 Gereksiz sorularla rahatsız etmek.

İş yerinde psikolojik şiddet, sistemli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, işten ayrılmak dışında başka hiçbir çareleri kalmamaktadır.

## **2.6. Psikolojik Taciz (Mobbing) Sürecinin İçinde Yer Alanlar**

Psikolojik taciz (mobbing), kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Psikolojik taciz (mobbing) mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama, henüz geliştirilmiş değildir. Herkes, potansiyel birpsikolojik taciz (mobbing) mağdurudur. İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) süreci içerisinde üç tip rol ayırt edilir (Tınaz, 2011: 66-67).

- Psikolojik taciz (mobbing) uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).
- Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları (kurbanlar).
- Psikolojik taciz (mobbing) izleyicileri.

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında psikolojik taciz (mobbing) olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup, aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler.

### **2.6.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler):**

Gerçek mobbingciler, farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireylerdir. Çünkü bu kişilerin aniden değişebildikleri ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadıkları bilinmektedir. Ancak çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkündür. Mobbingci tipleri, farklı özellikleriyle aşağıda

açıklanmaktadır (Tınaz, 2011: 68-88):

### **1- Narsist mobbingciler**

Sapkın narsistler, semptom vermeyen psikotiklerdir. Duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir. Narsisit kişilik, üstünlük duygusu, beğenilme gereksinmesi ve empati yeteneğinden yoksun olmanın yarattığı bir yapıdır. Narsisist, kendinin çok önemli olduğu duygusunu taşır. Bunlar gösterdikleri başarıları ve sahip oldukları becerileri olağanüstü olarak görüp abartırlar. Yeterli bir başarı göstermemekle birlikte, diğerlerinin, kendilerini üstün bir birey, değerli bir kişilik olarak kabul etmelerini beklerler.

Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kurbanlarına karşı küstah, kendini beğenmiş davranış veya tutumlar sergilerken acımasız olurlar. Bekledikleri hayranlık ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı da yine acımasızdırlar. Başkaları onları hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar. Yenilgi anında veya sonrasında özel değerlendirmeler veya yargı kusurları ile hareket ederler.

### **2- Hiddetli, bağırın mobbingciler**

Bunlar tipik mobbingcilerdir. Korku verip yıldırarak, kontrol sağlamaya çalışırlar. Bu tarz insanlarla yaşamak adeta imkânsızdır. Karakterleri nedeniyle duygularını kontrol edemezler. Hiç sebep yokken etrafındakilere bağırır, çağırır, küfür ve beddua ederler. Daha sonra hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönebilirler. Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin ve patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur.

### **3- İki yüzlü mobbingciler**

Bunlara saman altından su yürüten yıldırıcılar adı da verilebilir. Bu tarz yıldırıcılar, devamlı yeni kötülüklerin peşindedir. Mağdurlarını hiç rahat

bırakmazlar.Yıldırma yapmaktan büyük zevk duyarlar. Karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar. Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemezler.

Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler. Suçu çok rahat başkasının üzerine atabilecekleri gibi, masum olduklarına da hemen yemin etmeye de hazırdırlar. Zaman zaman gösterdikleri arkadaşlık ve sevecenlik yaptıklarının daha sonra ona karşı kullanılmasını engellemek içindir. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Arada bir iyilik de yaparlar. Başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedeflerine karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. Yıldırma mağduruna karşı hiçbir şekilde esnek davranmazlar. Karşısındakinin maruz kaldığı haksız ve acımasız davranışı azaltmak için hiçbir şey yapmazlar. Amaçları, birisiyle uğraşmaktır.

#### **4- Megaloman mobbingciler**

Genelde megaloman kişilik yapısına sahip bu bireyler, bireysel farklılıklara, başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermezler. Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma kişiliklerinin en önemli özelliklerindedir. Kendilerine güvensizlikleri, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansır. Hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereği duyarlar.Verdikleri emirlerle hedeflerinin bulunduğu koşulları kontrol altında tutarlar. Bu tarz kişilere göre tüm kaynakların kontrolü, onların en önemli görevidir. Yapılacak her türlü işte mutlaka kendilerinden onay alınmalıdır. Hedeflerine sessiz işkence yaparlar. Aniden tüm ilişkilerini keser, toplantılara katılımı engeller, verdikleri bilgileri değiştirir ve çağrılara cevap vermezler. Mağdurun duyamayacağı kadar alçak sesle konuşurlar veya yorumlaması güç yanıtlarla mağdurun aklını karıştırırlar.

#### **5- Eleştirici mobbingciler**

Sürekli olumsuzdurlar ve hata ararlar. Sürekli konuşur, şikâyet ederler. Etrafındaki kişileri şikâyetleri ile bıktırırlar. Diğer çalışanları sürekli çalışmaya ittikleri için kendi yöneticileri tarafından sevilirler.

### **6- Hayal kırıklığına uğramış mobbingciler**

Mobbingci bireyin, çalışma yaşamı dışında kendi özel yaşamında karşılaştığı problemler veya çatışmalar, genellikle onda giderilmesi güç bir hayal kırıklığına yol açar. Ancak çoğu kez bu çatışmalar, gerçek sınırlarını aşip iş ortamına taşınır ve bir şekilde iş arkadaşlarına yöneltilir. Yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimler, başkalarına boşaltılmaktadır. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için, onun düşmanıdır. Daima başkalarına karşı haset ve kıskançlık duyguları mevcuttur.

### **7- Fesat mobbingciler**

Devamlı yeni kötülükler arayışında olup, iftiralarla başkalarını yaralamaya çalışırlar.

### **8- Tesadüfi mobbingciler**

Bir çatışmanın gelişmesi sonucunda üstün taraf olma özelliğini kazanarak rastlantısal olarak ortaya çıkarlar. Karşılarında hedef aldıkları kişiyi adeta tamamen mahvetmeye hazırdırlar.

### **9- Pusuda bekleyen mobbingciler**

Bu tip saldırganlar, görünüşte izleyici konumundadırlar. Hedef kişiye bariz bir şekilde saldırarak çatışma içinde yer almasalar da sanki pusuda bekler gibidirler. Mağdura karşı yapılan psikolojik tacizi durdurmak için hiçbir girişimde bulunmamaları, bir diğer deyişle tepkisizlikleri de, onlara işyerinde psikolojik tacizci ile eşdeğer nitelik kazandırmaktadır.

### **10- Dalkavuk mobbingciler**

Bu tip kişiler, yükselmek için her şeyi yapmaya hazırdırlar. Amirlerinin gözüne girmek için devamlı yaranma halindedirler. Sanki amirlerinin dalkavuşu gibi hareketlerde bulunurlar. Yine amirlerinin gözüne çalışkan gözükmek için astlarına bağırıp çağırır, adeta terör estirirler.

### **11- Zorba mobbingciler**

Aynı sadist narsisist saldırganlara benzerler. Son derece acımasız ve zalimce davranırlar. Baskalarının gereksinimlerine hiç önem vermezler. Kendilerini herkesin üstünde gördüklerinden herkese köle gibi davranmaktan çekinmezler.

### **12- Korkak mobbingciler**

Bir başkasının kendisinden daha başarılı olacağını, daha çabuk yükseleceğini düşündüklerinde dahi paniğe kapılırlar. Rakip kişinin onun görevlerini veya konumunu elinden alacağından korkarlar. Kendilerini korumak için başkalarına yıldırma uygulama yolunu seçerler.

### **13- Kıskaç mobbingciler**

Bu tarz mobbingciler, bir başka kişinin kendisinden daha iyi olduğunu asla kabul etmez. İşyerinde başarılı kişiyi yok etmek için psikolojik tacizi silah olarak kullanmaya başlarlar.

### **14- Hırslı mobbingciler**

Bu kişiler, hedefledikleri yer kendi beceri ve yeteneklerinin üstünde dahi olsa yükselmek için her şeyi göze alırlar. Yasal olmayan yollara bile başvurmadan kaçınmazlar. Kendi çıkarları uğruna her şeyi ezip geçerler. Çok acımasızdırlar.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) eylemleri genelde kapalı kapılar arkasında yapıldığı için, bu eylemleri psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirmek oldukça güç olmaktadır. Zorbayı psikolojik tacize (mobbinge) yöneltten nedenlerin başında duygusal zekadan yoksun olması, korkaklığı, nevroitik rahatsızlıkları ve kişilik bozuklukları gelmektedir (Vartia 2003: 13-15).

## **2.6.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağdurları (Kurbanlar)**

Mağdurlarla ilgili yapılan çalışmalar mağdurların genellikle dürüst, çalışkan, işbirlikçi, kendilerini başkalarına beğendirme çabası içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken ve nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı amaç edinmiş ve örgütsel bağlılığı yüksek bireyler olduğunu göstermektedir (Özler ve Mercan, 2009: 22).

Tokat vd. (2011: 53)'ne göre ise; psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarının aşırı derece vicdanlı ve dürüst ancak asosyal olduklarını ortaya koymuşlardır. Psikolojik taciz (mobbing) davranışının başlamasında rol oynayan temel kişilik özellikleri; mağdurun savunmasızlığı, aşırı derecede başarılı olması, grup normlarına uymaması, sosyal becerisinin ve özgüveninin eksikliğidir.

Psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Psikolojik taciz (mobbing) sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Psikolojik taciz (mobbing) olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Tınaz, 2011: 102-103):

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

**Acayip bir kişi:** Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekar veya sadece bekarların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin psikolojik taciz (mobbing)'e uğrama olasılığı çok yüksektir.

**Başarılı bir kişi:** Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.

**Yeni gelen kişi:** Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması, mobbing kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha kaliteli olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir. Psikolojik taciz (mobbing) sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirirsek: Oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör, kurbandır. Psikolojik taciz (mobbing) olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik

tiplemesi mevcut değildir. Psikolojik taciz (mobbing) oyununun kuralları, kurban tarafından değil, mobbingi yapan tarafından belirlenir. Psikolojik taciz (mobbing) mağduru, tek başına hiçbir kuralı değiştiremez. Kurban, kuralları başkalarının belirlediği bir oyun içindeki rolünü kabullenmek zorundadır.

Kadın veya erkek, işe alınan gençler, emekliliği yaklaşan veya kadroya yeni dahil olanlar; kısacası herkes örgütte psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalma diğer bir deyişle mağdur olma riski altındadır. Çoğu zaman mağdur, üstünün erkine karşı tepki verdiği ve köleşmeyi reddettiği zaman taciz gerçekleşmektedir. Örgütte manevi taciz mağduru olmanın potansiyel etkeni olarak; erkeklerle dolu bir ofiste yalnız bir kadın veya kadınlarla dolu bir ofiste yalnız bir erkek, oldukça genç veya yaşlı olma, parlak kariyere, göz alıcı bir güzelliğe, farklı inançlara, farklı cinsel tercihe sahip olma, farklı gruplara, farklı ırk ve kökenlere ait olma, farklı dilleri konuşabilme, engelli olma gibi örgüt sınırları içerisinde herhangi bir açıdan farklılığa sahip olmak gösterilmektedir (Tokat vd., 2011: 54-55).

Sonuç olarak; mağdur, uygulanan baskı sonucu kendini güçsüz, aşağılanmış ve küçük düşürülmüş hissetmektedir. Bu da kurbanın daha çok içine kapanmasına ve işten soğuyarak uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir.

### **2.6.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) İzleyicileri**

Psikolojik taciz (mobbing) sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür (Tınaz, 2011: 113-118) :

#### **a. Diplomatik İzleyici**

Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

### **b. Yardakçı İzleyici**

Bu izleyici, mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

### **c. Fazla ilgili İzleyici**

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

### **d. Bir Şeye Karışmayan İzleyici**

Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Mobbingciye yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan psikolojik taciz (mobbing)'e karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

### **e. İki Yüzlü Yılan İzleyici**

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder.

## **2.7. Psikolojik Taciz (mobbing) İle Eğitim Arasındaki İlişki**

Psikolojik tacizin (mobbing) etkin olduğu sahalardan biride eğitim sektörüdür. Öğretmen-öğrenci-idareci üçgeni içinde çoğunlukla öğrenciler duygusal saldırı sendromuna uğramaktadırlar. Bazı durumlarda da idareciler özellikle genç, hür düşünceli ve medeni cesareti yüksek öğretmenlere karşı psikolojik taciz (mobbing) uygulamaktadır. Zaman zaman değişik tacizler nedeniyle meslekten soğuyarak tayin isteyen ya da istifa etmek zorunda kalan öğretmenlere de rastlanmıştır. Eğitim öğretim yaşantısında öğretmenler ve idareciler olayları abartarak kazanmak-kaybetmek açısından değerlendirirler. Bu yanlış anlayış, çatışmaların en önemli kaynaklarından birisidir. İnsanın bulunduğu ortamlarda

özellikle gençlerden oluşan topluluklarda belli düzeyde çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Eğitimciler bu tür çatışmaları yönetecek donanımda olmalıdırlar (Çobanoğlu, 2005:144).

Öğretmenlerin, yöneticiler tarafından çok farklı şekillerde psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kaldıkları bilinmektedir. Bunlardan bazıları; veli önünde aşağılamak, mesleki yetersizlikle suçlamak, siyasi görüşe göre farklı davranmak, mesai dışında da çalışmalarını istemek, tayinle tehdit etmek, üstlendiği görevlerin başarısının başkasına mal edilerek yapılan psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarıdır. Bazı okul yöneticileri psikolojik taciz (mobbing)'e tanık oldukları halde olaylara müdahale etmemekte ve sürece izin vermekte, ailesi zengin veya itibarlı olan öğretmenlere ayrıcalık tanımakta ve tutarsız davranarak sonucunu öğretmene yüklemektedir. Öğretmenler, meslektaşları tarafından eleştirilerek veya hakaret edilerek, branşa göre ayrımcılık yapılarak, öğrencileri kendisinden soğutmaya çalışarak, bağlı olduğu sendikaya göre ayrımcılık yaparak, küfür ederek, hemşerilik bakımından dışlayarak, giyim tarzı ile alay ederek, ibadeti bakımından dışlayarak yıldırılmaktadır (Gökçe, 2008b: 66).

Sonuçta psikolojik tacizin (mobbing)eğitim alanında yaşanması bireyleri, (öğretmen-öğrenci yönetici-idareci...) olumsuz etkilediği gibi iş yerini, iş ortamını, aileleri, eğitim kalitesini ve dolayısıyla ülkenin geleceğini olumsuz yönde etkilemektedir.

## **2.8. Psikolojik Tacizin (mobbing) Sonuçları**

Psikolojik taciz (mobbing), uygulanması suç unsuru taşıyan, son derece tehlikeli ve zarar verici bir olgudur. Amaçlanan hedef, kurban olarak seçilmiş bireyin, uygulanan psikolojik taciz ve psikolojik terörle yıldırılması, bezdirilmesidir. Sonuçta bu süreçten en fazla zarar gören, psikolojik taciz (mobbing) mağduru birey ve çalıştığı kurumdur (Tınaz, 2011: 57).

Gün (2011: 31)'e göre farklı türlerde ve nedenlerle meydana gelen psikolojik taciz (mobbing), kurbanın kendisine, kuruluşa, topluma, ekonomik ve sosyal maliyetler getirir. Çünkü psikolojik taciz (mobbing), başından sonuna kadar insanın

moralinin bozulmasına, enerjisini gereksiz yere tüketmesine performansının düşmesine, psikolojik ve bedeni hastalıklarla uğraşmasına yol açmaktadır. Bu süreç, işyerinde tekrarlı olarak devam edebilir. İş yerlerinde, zorbalara veya kurban değışse de psikolojik taciz (mobbing) olgusu akıp gitmektedir. Psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun ödediği negatif maliyet hem kuruluşa hem de tüm topluma ödetilmektedir. Psikolojik taciz (mobbing) işyerlerinde istekliliği (motivasyonu) ve verimliliği olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Mali kayıplar, zaman kaybı, sosyal sermayenin ve beşeri sermayenin (emeğin) artı getirisinin kaybıdır.

Psikolojik taciz (mobbing), sonuçları itibariyle çalışanlar ve örgütler üzerinde farklı birçok zararlı etkisi olan bir eylemdir. Psikolojik taciz (mobbing) eylemlerini engellemede geç kalınırsa, çalışanlarda; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar baş göstermekte, örgütlerde ise; verimlilik azalmakta ve deneyimli çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bunun yanında; ekip çalışması zorlaşmakta, çalışanlar arasındaki uyum bozulmakta, örgütte bir güvensizlik ortamı oluşmakta, başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkması engellenmekte ve örgütün imajı zedelenmektedir (Özler ve Mercan, 2009: 109). Gökçe (2008a: 46). Psikolojik tacizin (mobbing) en sık olarak psikolojik ve fiziksel hastalıklara, daha sonra ise bireylerin potansiyellerine, yaratıcılıklarına ve mesleki üretimlerinin önüne geçmesinin getirdiği sorunlara yol açtığı ve işten kovulma, mesleki ve maddi zararlar ve uzun süreli sosyal dışlanmaya ve hatta bireyin intiharına bile neden olabileceğini belirtmiştir.

Psikolojik taciz (mobbing)'in; kurbanı, örgüte ve topluma olan etkileri öncelikle incelenmesi gereken ana maddelerdir.

### **2.8.1. Psikolojik Tacize (Mobbing) Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar**

Psikolojik taciz (mobbing) sürecinde tekrarlanan duygusal saldırılar sürekli ve belli bir periyotta gerçekleşmektedir. Psikolojik taciz (mobbing) yavaş yavaş oluşmakta ve aynı insan vücudundaki yanık dereceleri gibi kişiler üzerinde farklı zararlı etkilere neden olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009: 111). Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları ilk zamanlar başlarına gelene inanmakta güçlük çekmektedirler. Psikolojik taciz (mobbing) baskısı mağdurların kafasını

karıştırmaktadır. Yaşadıkları sorunu başkalarına anlatmaya çekinirler. Bu durum ifade edilememekte ve başkaları tarafından anlaşılmamaktadır. Mağdurlar uyuşturulmuş gibi olurlar, kafalarındaki boşluklardan ve düşünmek için çektikleri zorluklardan şikayetçi olmaktadır (Hirigoyen, 2000; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 63; akt. Ocak, 2008: 43 ).

Psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almak gerekir (Tınaz, 2011: 157-161):

### **Ekonomik Sonuçlar**

- Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları,
- İşin yitirilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı.

### **Sosyal Sonuçlar**

- Sosyal imajın zedelenmesi,
- Depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- Mesleki kimliğini yitirmesi,
- Aile içinde de zamanla başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey olarak algılanması.

### **Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar**

- Depresyon,
- Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- Yüksek tansiyon, taşikardi,
- Dikkati toplayamama,
- Ellerin terlemesi ve titremesi,
- Baş ve sırt ağrıları,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- Terk edilmişlik duygusu,

- İştahsızlık, zayıflama,
- Özgüven ve özsaygının yitirilmesi,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Psikolojik taciz (mobbing), bazı durumlarda intihar ya da cinayet gibi daha ciddi sonuçlara neden olabilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, her yedi intihar olayından birinin, psikolojik tacizin (mobbing) bir sonucu olduğu bulgusu elde edilmiştir (Rayner ve Hoel, 1997: 83 akt. Okçu, 2011: 64).

Gökçe (2008b: 47-48)' e göre psikolojik tacizin (mobbing) yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Kurban şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kurban sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Ayrıca ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaya ve aile sorunlarını hoş görmemeye başlar. Arkadaşlık ilişkilerini keser, evliliğinde sorunlar görülür. Yavaş yavaş ailesinden uzaklaşır. Sevdiklerine karşı sinirli, hatta saldırgan olur. Böylece psikolojik taciz (mobbing) sonucunda sadece kurban değil, mağdurun ailesi de zarar görmüş olur. Kurban psikolojik tacizin (mobbing) sonuçlarını bütün halinde yaşarsa, akıl ve beden sağlığı zarar görür. Stres sonucu panik atak ve depresyon hatta bazen intihara teşebbüs de görülür. Norveç'te 2095 kişiyle yapılan bir çalışmada çalışmaya katılanların %21,6'sı psikolojik tacizin (mobbing) psikolojik iyi oluşlarını düşürdüğünü ve olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir (Niedl, 1996; akt. Okçu, 2011: 64).

### **2.8.2. Psikolojik Tacizin (Mobbing) Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar**

Psikolojik taciz (mobbing) olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Bu nedenle bir yönetici veya işveren, psikolojik tacizin (mobbing)örgütüne vereceği zararların ne denli ağır olacağını bilse ve ortaya çıkması olası sonuçlara ilişkin bilgilerle donanmış olsa, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için süratle elinden geleni yapacaktır (Tınaz, 2011: 161).

Özler ve Mercan (2009: 120) örgütler üzerinde maddi ve manevi birtakım zararlı etkileri bulunan psikolojik taciz (mobbing) eylemi örgütün her kademesinde huzursuzluk, çatışma ve karışıklığa neden olmaktadır. Psikolojik taciz (mobbing), örgütlerin karşılaştıkları çok önemli bir sorundur. Psikolojik tacizin (mobbing)örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç, örgütte stresli bir iklime yol açabilmesidir. Stres içindeki kişi işinde bir takım sorunlar çıkararak kendini gösterir. Bunlar işe devamsızlık veya geç gelme alışkanlığı, çevresindekilerle kötü ilişkiler içinde olma, verimlilik düşmesi, iş dönüşüm oranlarının yüksekliği, iş tatminsizliği, performans düşüklüğü, sorumsuzluk, işe karşı ilgisiz davranma, zaman kaybı yaratma olarak sayılabilir (Tokat vd., 2011: 58-59).

Psikolojik taciz (mobbing)'in, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır (Tınaz, 2011: 164):

#### **Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütlere Psikolojik Maliyetleri**

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

### **Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütlere Ekonomik Maliyetleri**

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

Psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele de örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Bütün işgörenlerin birbirlerine saygılı davrandığı bir örgüt kültürü oluşumunu sağlamak, psikolojik taciz mobbing davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur (Tokat vd., 2011: 60).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 112-115) psikolojik tacizin (mobbing) örgüt içindeki etkilerini şu şekilde ortaya koymuşlardır:

- *İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması*: Psikolojik taciz (mobbing)'ten sadece mağdurlar etkilenmemektedir. Psikolojik taciz (mobbing) takım çalışmasını ve birlik ruhunu bozarak örgüt içinde başarılı işler yapılmasını engellemektedir. Kilit noktalardaki personelin ani biçimde kaybedilmesi bir örgütü temelden sarsabilmektedir.

- *İletişim ve takım çalışmasının bozulması dahil olmak üzere işgörenler arasında hoş olmayan ilişkiler artabilmektedir.*

- *Fitneciliğin arttığı görülmektedir.*

- *Personel hareketinin artması:* Psikolojik tacizin (mobbing) devam etmesine dayanamayan kişiler, işlerin daha ileri gideceğinden korkarak, örgütün güvenli olmadığını hissedebilirler ve daha iyi bir örgüt aramaya başlayabilirler. Bu şekilde de yeni personelin eğitilmesi ve tecrübelilerin kaybı nedeniyle örgüt maliyetinde artış görülebilmektedir.

- *Hastalık izinlerinin artması:* Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları tacizden kaçışı genellikle yasal hastalık izinlerinde aramaktadırlar. Hastalık izinlerinin sıklaşması ve uzun sürmesi örgüte maliyet yüklemektedir ve verimliliği düşürmektedir. Mağdur ile birlikte, örgütteki olumsuz atmosferden kaçmak isteyen diğer işgörenler de hastalık izini almaya başlayabilmektedir.

- *Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması:* Psikolojik tacizi (mobbing) yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar.

- *Danışman maliyetinin olması:* Örgüt, iç problemleri, yönetimi ve durumu değerlendirmek için bir danışman getirmeye karar verebilmektedir. Ancak danışman o örgüte ek bir maliyet yüklemekle kalmaz, yönetimin psikolojik tacizi (mobbing) sürdürmesi için bir mazeret olarak da kullanılabilir.

- *İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması:* Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları işsizlik sigortasından yararlanmak isteyebilmektedirler. Bunun için istifaya zorlandıklarını ya da işlerine son verilmesinin kuşkulu bir durum arz ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Bu talepler örgüte fazladan yük bindirmektedir. Bazı mağdurlar fiziksel ve duygusal olarak fazla yıprandıklarından bir daha çalışamayacak hale gelebilmektedirler. Bu işgörenler yasal yollarla tazminat alma hakkını kullanmaktadırlar.

- *Davalara yol açması:* Mağdurlar, ayrımcılık, rahatsızlık, saldırgan ortam değişiklikleri ve muhtemelen zihinsel zarar görme nedeniyle örgütlerine dava açabilmektedirler.

Örgüt içinde performansı hızla düşen birey, psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşamaktadır. İş ortamında hissettiği baskıyı dengeleme yoluna yönelen birey, işe geç gelmeye başlar, hastalık izinleri kullanır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış kaydedilir. Psikolojik taciz (mobbing) olgusu, bireye olduğu kadar örgüte de zarar getirir. Psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalan bireyin çalıştığı bölümün genel performansında da önemli bir düşüş gözlenir (Tınaz, 2011). Özler ve Mercan (2009)'a göre; oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajını etkiler ve örgüt olumsuz bir biçimde tanınır. Bu da çalışanın örgüte bağlılığını azaltır. Daha iyi iş yerlerine geçmek için fırsat kollamaya başlarlar. Yetişmiş elemanların örgütten ayrılması sonucunda yeniden eğitim maliyetleri artar

Tınaz (2011)'a göre işyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing), sistemli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, işten ayrılmak dışında başka hiçbir çareleri kalmamaktadır. Örgütsel verimsizliğin en önemli nedenlerinden biri olan psikolojik taciz (mobbing), dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan, ancak tanımı üzerinde tam bir uzlaşmaya varılmamış, çerçevesi kesin belirlenemeyen ve adı konulmamış bir savaş olarak sürüp gitmektedir.

Örgütlerde, yüksek devamsızlık, yüksek işten ayrılma niyeti, yüksek devir oranı ve erken emeklilik gibi durumlarla sonuçlanabilir. Bazen de bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi varlığıyla ödemek zorunda bile kalabilmektedir. Belirtilen sonuçlara varılmaması için tek çare olarak; teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir (Tokat vd., 2011: 60).

### **2.8.3. Psikolojik Tacizin (Mobbing) Aile ve Toplum Açısından Sonuçları**

Çalışma yaşamında görülen anti-sosyal bir davranış olan psikolojik taciz (mobbing), sadece kurbanı değil aynı zamanda onların aile bireylerini ve genel olarak aile yaşamlarını da derinden etkiler. Ailenin toplumda temel bir rolü vardır. Birey, bir aile içinde doğar ve büyür. Geçen yıllar içerisinde ileride, toplumda yetişkin bir birey olarak yerini aldığı anda onun özünü yapılandıracak temel değerleri ve ilkeleri ailede edinir ve benimser. Aile, ait olduğu toplumun öz değerlerinin

nesillere aktarılmasından da sorumlu bir birimdir. Kùltürler ve toplumlar arasında farklılıklar olduğu gibi, aileler arasında da farklılıklar vardır. Bizim toplumumuzda ailenin bireyler üzerinde etkisi çok fazladır (Tınaz, 2011: 172). Buna bağlı olarak, birey mutsuz olduğunda bir şekilde aile mutsuz olacaktır. Ailenin mutsuz olması da beraberinde toplumun az da olsa mutsuzluğuna sebebiyet verebilmektedir. Bundan dolayı bireylerin huzurlu olabilmeleri için ne gerekiyorsa yapılmalıdır.

Çobanoğlu (2005: 145)'na göre toplum içinde mutsuz bireylerin sayısının artmasıyla olaylara karşı, kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimi de artmakta ve böylece aile ve toplum içindeki huzur bozulmaktadır. Diğer taraftan vergilerden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve nihayet malulen emeklilik istekleri toplumu önemli düzeyde etkileyebilmektedir.

Yapılan araştırmaların sonuçları, psikolojik taciz (mobbing) evlilikleri, ebeveyn-çocuk ilişkilerini ve çocukların psikolojik gelişmelerini de etkilediğini göstermektedir (Hockey, 2003: 5; akt. Aydoğan, 2010: 35).

Psikolojik tacizin (mobbing)topluma ve ÷lke ekonomisine ilişkin sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Tınaz, 2011):

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- Sigorta masraflarında artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve

parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,

- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

Psikolojik taciz (mobbing) kurbanının kafasının karışıklığı ve telaşı, kendisine ilişkin duygularını etkileyip davranışlarını değiştirmekle kalmaz. Kimileri kaçıp giderken, kimileri durmadan kendi durumları hakkında konuşmak isterler. Düşünce ve bakış açılarının onaylanmasının ister ve en çok ihtiyaç duydukları şey olan sempati görmek için kıvranırlar. Destek bulmak için tekrar tekrar hikâyelerini anlatırlar. Sevgililer, arkadaşlar ve aile üyeleri, durmadan aynı şeyi dinlemekten sıkılabilirler. Çok geçmeden de kaçmaya başlarlar (Davenport vd., 2003: 95).

**Tablo 3:** Mobbingin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri

<b>Etki Alanı</b>	<b>Psikolojik Maliyetler</b>	<b>Parasal Maliyetler</b>
<b>BİREYLER</b>	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşlıkların kaybı İntihar/ Cinayet	İlaçla ayakta tedavi Terapi Doktor faturaları Hastane faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukatlık ücretleri İşsizlik Kapasite altı çalıştırılma İş arama Taşınma
<b>AİLELER</b>	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık ve/ veya boşanma acısı Çocuklara etkileri Ayrılma veya boşanma masrafları	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ve/ veya boşanma masrafları Terapi

<b>KURULUŞLAR</b>	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketi maliyeti Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem/ dava masrafları Erken emeklilik Yüksek personel yönetim maliyetleri
<b>TOPLUM TOPLULUK</b>	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması

**Kaynak:**Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 146-147

Tınaz (2011: 187)'a göre; psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun sergilediği inişli çıkışlı tahammül edilmez davranışlar karşısında aile bireyleri ve arkadaşları da ne yapacaklarını şaşırılmış durumdadır. Kurban, işte yaşadıklarını bazen eve getirecek, bazen de dışarıda kendini avutmaya çalışacaktır. Kabalaşması ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi de mümkündür. Bu durumda çiftlerin boşanması kaçınılmazdır. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz (mobbing) sonucu gelişen bir boşanma, parçalanmış ailelerin bulunduğu topluma tabii ki bir ek yük daha getirecektir.

Bundan dolayı psikolojik taciz (mobbing)'e uğrayan kişilerin kendilerine, arkadaşlarına ve ailelerine zarar vermelerine mahal vermeden psikolojik tedavi görmeleri sağlanarak bir an önce iyileşmeleri sağlanmalıdır. Aksi takdirde kendine ve çevresindekilere zarar verebilir.

## 2.9. Psikolojik Taciz (Mobbing) ile İlgili Türkiye ve Yurtdışındaki Araştırmalar

Psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili çeşitli sektörlerle birlikte eğitim sektöründe de araştırmalar yapılmıştır. Bu bölümde Türkiye’de ve Yurtdışında özellikle eğitim sektörü ile ilgili yapılmış olan psikolojik taciz (mobbing) araştırmalarına yer verilmiştir.

### 2.9.1. Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde, psikolojik taciz (mobbing) oldukça yeni bir olgudur. Psikolojik taciz (mobbing) olgusu önceleri de sık görülmesine rağmen, ismi konulamamış ve fazla araştırılmamıştır. Ancak son on yılda bu alandaki akademik çalışmalar küçümsenmeyecek oranda artış göstermektedir.

Çobanoğlu (2005), ‘*Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*’ çalışmasında yıldırmanın nedenleri ve önlenmesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin bilgiler vermektedir.

Ertürk (2005) tarafından 16 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 347 öğretmen ve yöneticiyle yapılan araştırmada, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır. İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının dörtte üçünün erkek öğretmenler tarafından uygulandığı saptanmıştır. Meydana gelen yıldırma davranışlarının % 60’nın bir üst tarafından, astına uygulandığını saptanmıştır. Bunun yanı sıra yıldırma davranışına başvurma sıklığının, kıdem arttıkça doğru orantılı olarak arttığı bulunmuştur.

Tınaz (2006) ise, ‘*İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*’ isimli çalışmasında yıldırma, yıldırma sürecini, yıldırma etkileyen kişilik özelliklerini ve yıldırma sonuçlarını irdelemiştir.

Gökçe (2006) tarafından yapılan, karşılaştırmalı tarama modelindeki

araştırmanın evrenini 35.502 resmi İÖO ve bu okullarda çalışan okul yöneticileri ve 367.895 öğretmen ile 614 özel İÖO ve bu okullarda çalışan okul yöneticileri ve 16.109 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada şu bulgular elde edilmiştir: Hem resmi hem de özel İÖO'da öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırılmaktadır. En sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları 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. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırılmalarında, yaş faktörü, farklılık ortaya çıkarmamaktadır. Mesleki deneyim, örneklem üzerinde farklılık yaratmakla birlikte herhangi bir deneyim grubunu daha çok veya daha az yıldırıldığı söylenemez. Hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin branşı yıldırmada önemli bir etkiye sahip değildir. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, yıldırmaya en çok, mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji ‘bağlılık’ ve en az kullandıkları strateji, ‘göz ardı etme’ biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Onbaş (2007) tarafından yapılan araştırmada, Şanlıurfa ilinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yıldırma davranışlarına dair görüşleri irdelenmiştir. Bu araştırmada toplam 500 öğretmen örnekleme dahil edilmiş ve bunların 470 tanesi geçerli sayılmıştır. Öğretmenlerin %23,5’inin iletişim biçimlerine, %12’sinin sosyal ilişkilerine, %13,5’inin itibarına, %16,5’inin görevine yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.

Cemaloğlu (2007a) yaptığı teorik bir çalışmada; işgörenlerde stres, kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaratan faktör olarak yıldırma kavramını incelemek, yıldırmanın bireysel ve örgütsel nedenlerini ifade etmek ve sonuçları ile ilgili bilgi vermektir.

Cemaloğlu (2007b) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmenden elde ettiği verilerle şu bulgulara ulaşmıştır: Öğretmenlere yönelik yıldırma orta düzeyde yaşanmaktadır. Okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını artırdıkça, yıldırmanın yaşanma düzeyinde bir düşme yaşanırken, tersi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmiştir. Araştırmada, 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.

Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın (SES) asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık çalışanı üzerinde yaptığı anket, sağlık kurumlarında çalışan kadınların psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikayetçi olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların % 40.6’sı örgütte şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini; tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır. Kadınların % 51’i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikayet ederken, % 6.8’i fiziksel şiddete, % 3.7’si cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde çalışan kadınların % 43.9’u, devlet hastanelerinde çalışanların %43.3’ü, ihtisas hastanesinde çalışanların % 38.7’si, sağlık ocağında çalışan kadınların %28.2’si, örgütte psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. Bursa ilinde, sağlık ve eğitim sektörü ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı işgörenlerin üzerinde yapılan bir araştırmada, iş görenlerin %55’inin mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sektörü işgörenlerinin en çok risk altında olduğu saptanmıştır (Kırel, 2007).

Cemaloğlu ve Ertürk (2008)’ün ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda; okul müdürlerinin,

okul müdür yardımcılara ve öğretmenlere göre, “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında daha çok yıldırma maruz kaldıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının büyük bir bölümünün okul müdürleri tarafından uygulanmakta olduğu, müdür yardımcılarının ise daha çok okul müdürleri tarafından yıldırıldığı saptanmıştır.

Gökçe (2008a) “*Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*” isimli çalışmasında yıldırmanın kavramsal gelişimi, yıldırma yol açan kaynaklar, yıldırma ile başa çıkma stratejileri ve eğitim alanında yıldırma konularına yer vermiştir.

Ocak (2008) araştırmasında ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranış türünün Edirne ilinde eğitim örgütlerinde hangi boyutta olduğunu tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, 22 resmi ilköğretim okulu ve 10 resmi orta öğretim okulundan random olarak seçilen 486 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre; işyerinde yıldırma öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler işyerinde yıldırma daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenler yıldırma daha fazla uğramaktadırlar. 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler yıldırma daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler yıldırma daha fazla uğramaktadırlar.

Acar ve Dündar (2008) yaptıkları çalışma kapsamında mobbing kavramı, mobbing mağdurları ve mobbinge sebep olan faktörler incelenmiş ve Türkiye’de bir havayolu şirketinde yapılan ampirik bir araştırmayla mobbinge maruz kalanların sosyo-demografik özellikleri belirtilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu çalışmada mobbinge maruz kalma sıklığı ile her bir demografik özellik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına bakılmış ve 5 demografik değişkenden sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu

belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların bayan veya erkek olmalarına göre mobbinge maruz kalma sıklıklarının istatistiksel olarak önem ifade edecek bir farka sahip olmadığını göstermektedir.

Ergener (2008) araştırmasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki 42 ilköğretim okulunda görev yapan 513 öğretmene anket uygulayarak iki ayrı veri toplama aracı kullanmıştır. Yapılan çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenler yıldırmanın görev, iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutunda yıldırılmaya maruz kalmaktadırlar. Öğretmenler örgütsel bağlılığın uyum, içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarında orta ve düşük düzeyde, görev yaptıkları eğitim örgütlerine karşı örgütsel bağlılık duymaktadırlar. Yıldırmanın alt boyutları olan “görev”, “iletişim” ve “sosyal ilişkiler” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan “uyum” alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yıldırmanın alt boyutlarından görev, iletişim ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın “özdeşleşme” ve “içselleştirme” alt boyutları arasında ters yönlü, düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Görev, iletişim, sosyal ilişkiler alt boyutları, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme, özdeşleşme ve uyum alt boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Her üç boyutta (görev, iletişim ve sosyal ilişkiler), örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Özen (2009) araştırmasını İstanbul İli Anadolu Yakası’ndaki devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin üzerinde uygulamıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul İli Anadolu Yaka’sında bulunan 13 ilçedeki 455 rehber öğretmen, örneklem grubunu ise 6 ilçeden seçilen 306 rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre erkek rehber öğretmenlerin genel olarak yıldırma davranışlarına kadın rehber öğretmenlerden daha az maruz kaldıkları görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre; evli, bekâr ya da diğer grupta yer almak arasında önemli bir dağılım farkı görülmemiştir. Çoğu rehber öğretmenin hem birinci hem de ikinci kademedeyi yoğun olarak tek başlarına çalıştıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla, sayısal olarak çoğunluğa sahip olan ve her iki kademedeyi de çalışan rehber öğretmenlerin en sık yıldırma davranışlarına maruz kalan grup olduğu dikkat çekmektedir. Kurumda çalışma süresi

değişkenine bakıldığında, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip olanların ve yaş değişkeninde de 41-46 yaş, 47-52 yaş ve 53 yaş ve üstü gruplarda genel olarak yok veya nadiren cevaplarında yığılma olduğu görülmektedir.

Tengilimoğlu ve Mansur (2009) Araştırma, işletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığı ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara'daki bir üniversite hastanesinde çalışan 1832 idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, anketler basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 320 idari personele yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda mobbing ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın alt bileşenlerinden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, devamlılık bağlılığı ve mobbing arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İbicioğlu, Çiftçi ve Derya (2009) araştırmalarında Isparta'daki kamu kurumlarındaki, 51 belediye ve 29 valilik çalışanı olmak üzere 80 kişi katılmıştır. Bunların 43'ü erkek, 37'si bayandır. Çalışanların büyük bir kısmı lisans düzeyinde eğitim görmüştür. Yapılan analiz sonuçları dikkate alındığında ortaya konulan "Yıldırma Isparta Belediyesinde ve Valiliğinde çalışanlar arasında oldukça sık görülen bir davranıştır" hipotezi reddedilerek alternatifini kabul edilmiştir yani Isparta belediyesi ve Valiliğinde yıldırma davranışına rastlanılmamıştır. Cinsiyet ve yıldırma davranışının tespitine yönelik yargılar kıyaslandığında ise "Cinsiyet açısından yıldırma davranışlarının değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur" hipotezi kabul edilmektedir.

Avcı ve Kaya (2010) bu çalışmaların da mobbing davranışlarının çalışanın kişilik özelliğine göre farklılık gösterip göstermediği araştırmışlardır. Araştırmalarında bireyin kişilik yapısını tanımlamada A ve B türü kişilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, İzmir'de faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin çalışanlarından toplanmıştır. Araştırma sonucunda, "kendini göstermeye yönelik saldırıların" ve "sosyal ilişkilere yönelik saldırıların" bireyin kişilik özelliğine (A tipi veya B tipi) göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Aydoğan (2010) ise yaptığı yüksek lisans araştırmasında, eğitim kurumlarında yönetici-öğretmen ilişkilerinde karşılaşılan mobbing davranışlarını incelemiştir. Araştırmasında literatür taraması ve alan araştırması yani anket yöntemini kullanmıştır. Araştırmasında evrenini İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki ilköğretim okullarının öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu öğretmenler arasından tesadüfi olarak seçilen 184 kişi de araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Anket kapsamında kullanılan yaşam kalitesi ve mesleki durum ölçeğindeki ifadelerle verilen cevaplar ile öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, meslekteki kıdem ve kurumdaki hizmet süresi özelliklerinin birlikte incelenmesi sonucu medeni durumuna göre bekâr öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum alanında yöneticilerle daha çok problem yaşadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar diğer özelliklerine göre gruplandırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Köse ve Uysal (2010) Kamu personelinin yıldırma (Mobbing) ve boyutları hakkındaki düşüncelerinin ele alındığı bu çalışmada; konu ile ilgili temel kavramlara değinilerek, Manisa Tarım İl Müdürlüğünde görevli personelin yıldırma yaşayıp yaşamadığı saptanmış ve yaşanan yıldırma, boyutlarıyla ve demografik özelliklerle ilişkileri çerçevesinde ortaya konmuştur. Sonuçlar çalışanların demografik özelliklerine göre değerlendirilmiştir. Genel olarak varılan sonuç; bütüncül bir yaklaşımla Manisa Tarım İl Müdürlüğü çalışanlarının yoğun olarak yıldırma yaşamadıkları yönündedir. Çalışanların, iş ortamı olarak zamanının belirli bir kısmını tabiat ortamında, açık alanlarda geçirmeleri, kırsal alanda görev yapmaları bu sonuca etkendir diye düşünebiliriz.

Karakaş (2010) çalışmasında mobbingi tanıtmakta, mobbingin oluşum nedenleri ve etkileri saptamaktadır. Mobbingin örgüt yönetiminde nasıl ortaya çıktığı ve örgütlerde en sık maruz kalınan mobbing davranışları tespit edilmekte, mobbing uygulayıcılarının ve mağdurların kişilik özellikleri belirlenmekte, mobbinge başa çıkma yolları hakkında öneriler sunulmuştur. Yapılan anket çalışması ile Sivas il merkezinde Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan 600 öğretmenin, işyerinde karşılaştıkları mobbing davranışları belirlenmeye

çalışılmış, öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının genel itibariyle yöneticilik hatalarından kaynaklandığı görülmektedir.

Yaman (2010) Bu çalışma ile psikoşiddete maruz kalmış öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve örgüt iklimi algısının araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmasında Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan ve psikoşiddete maruz kalan on iki öğretim elemanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırma, nitel desende oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel kültürünün bileşenleri olan; yöneticilerini benzetirken kullandıkları metaforlar, olumsuz örgütsel hikâyeler, örgütsel kahramanların azlığı, örgütsel bağlılığın düşüklüğü, formaliteden oluşan örgütsel törenler, örgütsel ahlak davranışlarının zayıflığı, model alınacak olumlu rol modellerin azlığı, tartışılmayan yöneticilere sahip olmaları, örgütsel prestij kaybı, örgütsel dil, duygu ve algı birliğinin yetersizliği gibi oldukça zayıf bir örgütsel kültüre sahip olduklarını, aynı zamanda olumsuz örgüt kültürünün psikoşiddeti tetiklediği sonucuna varılmıştır.

Gül ve Ağıröz (2011) çalışmalarında Karaman Devlet Hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve mobbinge maruz kalan çalışanların sinik davranışlar gösterme eğilimlerini belirlemek amacıyla araştırmaya katılan 103 hemşire üzerinde yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler, hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıklarını göstermektedir. Mobbing ile örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla kurulan regresyon modelinde mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Okçu (2011) yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarından biride, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmanın görev ve sosyal ilişkiler boyutlarında olumsuz

davranışlara “ara sıra” düzeyinde maruz kaldıklarıdır. Yine okul yöneticileri dönüşümcü liderlik davranışları sergiledikçe, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı ve yıldırma yaşama düzeylerinin ise azaldığı tespit edilmiştir.

Karcioğlu ve Çelik (2012), çalışmalarında mobbingin, mağdurun bulunduğu örgüte olan bağlılığını ne yönde etkileyeceğidir. Dolayısıyla çalışmada mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Araştırmalarını Erzurum merkezde görev yapan banka çalışanları üzerine yapmışlardır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler, basit tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 80 çalışana yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda mobbing davranışları ile örgütsel bağlılık ve üç bileşeni (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların mobbing ve bağlılık algılarını demografik özelliklerinden yalnızca çalışanların cinsiyetleri ve çalıştıkları bankalar etkilemektedir. Analiz sonuçlarına göre erkekler kadınlardan daha fazla mobbingi algılamaktadır. Fakat kadınlar erkeklere oranla daha fazla duygusal bağlılık duymaktadırlar.

Aygün (2012), araştırmasında yapılmış çalışmaları ve literatür üzerinden psikolojik yıldırma (mobbing) olay ve davranışlarını inceleyerek ve değerlendirmeye çalışmıştır. Bu kapsamda iki ayrı veri tabanında ulaşılan farklı makaleler analiz edilmiş, makalelerin ortak ve farklı sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda psikolojik yıldırma (mobbing) konusundaki araştırmaların yeterli düzeyde olmadığı ve Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmaların yetersiz olduğu anlatılmaya çalışılmaktadır.

Gökçe (2012) Araştırmasını Türkiye’de resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, çalıştıkları okullarda yaşadıkları yıldırma, yıldırmanın nedenlerini ve yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi tarafından desteklenen bu araştırma, karşılaştırmalı tarama modelindedir. Araştırma sonucunda; öğretmen ve okul yöneticilerinin zaman

zaman yıldırıldıkları; yıldirmaya yol açan ve en sık karşılaşılan saldırgan davranışların her iki okul türünde de benzerlik gösterdiği; hem öğretmenler, hem de okul yöneticilerinin en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıldıkları; yıldirmaya neden olan başlıca etkenin mağdurun kişilik özellikleri olduğu; yıldirma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin ‘bağlılık’ olduğu bulunmuştur.

Ertürk (2013), Araştırmasın da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldirma davranışlarının düzeyini, bu davranışlara karşı tepkilerini ve cinsiyet değişkenine göre bu tepkilerdeki farklılığı saptamaya çalışarak Türkiye’nin 21 ilinden alınan 691’i erkek ve 625’i kadın toplam 1316 öğretmen ve yönetici üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin %4,1’inin her gün yıldirma davranışına maruz kaldığı ve erkek öğretmen ve yöneticilerin, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha çok yıldirmaya maruz kaldığı saptanmıştır. Bunların yanı sıra, erkeklerin üçte ikisi ve kadınların üçte biri yıldirma davranışlarını yaşanabilir normal davranışlar olarak algıladıkları saptanmıştır.

Yumuşak (2013) araştırmasında, İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırmasını, Tokat ili ve tüm ilçelerinden rastgele seçilen 45 kamu ilköğretim okulunda görev yapan toplam 750 öğretmenin görüşüne başvurulmuş. Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri ve bağlılık düzeyine ilişkin algılarını ölçmek için; “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” (Negative Acts Questionnaire) bezdiri (mobbing) düzeyini belirlemek amacıyla ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ise, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) olmak üzere iki farklı ölçek veri toplama aracı olarak kullanmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; öğretmenlerde hissedilen en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu normatif bağlılık boyutunun izlediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin en düşük örgütsel bağlılık boyutunun ise devam bağlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyi ile öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bezdiri düzeyi ile devam bağlılık

boyutu arasındaki ilişkinin ise daha düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin bezdire yaşama sıklığı arttıkça okulda öğretmenler tarafından hissedilen örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Öğretmen (2013), araştırmasında mobbingin iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktadır. Araştırmasında, Mersin İli Tarsus İlçesi merkezinde faaliyet gösteren devlet okullarındaki 328 öğretmen ve idareci üzerinde yaptığı anketleri ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, kolerasyon analizleri doğrultusunda, mobbing ile iş doyum faktörleri arasında bazı faktörler için negatif yönlü ve yüksek korelasyonlar bulunmuştur. Ayrıca çalışmada mobbing ve iş doyum faktörlerinin demografik değişkenler açısından anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için de analizler yapılmış, yapılan analizler sonucunda anlamlı olarak farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ancak maddeler ayrı ayrı değerlendirildiğinde demografik değişkenler açısından anlamlı farklar bulunmuştur.

### **2.9.2. Yurtdışında Psikolojik Taciz (Mobbing) İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Yurtdışında bu konu ile ilgili çalışmalar 1980' li yıllarda başlamış olup, konu ile ilgili günümüze kadar yapılan birçok çalışma, araştırma ve yazılmış makale olduğu görülmektedir.

Heinemann (1972), çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık-kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır. Yaptığı araştırmalardan elde ettiği bulguları 1972'de İsveç'te, Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti adıyla yayınladığı kitapla kamuoyuna duyurmuştur.

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.

Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989), tarafından Norveç'te psikiyatri bölümlerinde çalışan 99 hemşire ve hemşire asistanı üzerine yapılan araştırmada %10'unun yıldırma ve zorbalığa maruz kaldığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca bu çalışma yıldırma ve zorbalığın; tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklarla yakından ilgili olduğu gerçeğini ortaya koymuştur.

Adams (1992), *Bullying at Work: How to Confront and Overcome it* (İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri) adlı kitabını yayınlamıştır. Zorbalık (bullying), genelde yönetimin rızasıyla "sürekli kusur bulmak" ve "insanları küçümsemek" anlamında kullanılmıştır. 1997'de zorbalık mağdurlarına yardım için Andrea Adams'ın adıyla bir vakıf kurulmuştur. Vakıf, işyerindeki zorbalığın boyutunu ve taciz epostalarının araştırmalarını yürütmüştür.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), tarafından işyerinde taciz ve zorbalığa maruz kalan 137 Norveçli mağdur üzerinde yaptıkları araştırmada, sosyal izolasyon, ihraç, kişinin iş ve gayretlerinin küçümsenmesi, baskı ve eziyete maruz kalma, aşağılanma, küçümsenme ve son olarak az da olsa istenmeyen cinsel taciz ve uyarılar başlıca olumsuz davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Bu davranışların ortaya çıkmasının, psikolojik tacizle, iş yükünün fazla olmasının getirdiği düşük doyumla, işyerinin sosyal iklimiyle, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Leymann (1996), Kendisine işyerinde "zor kişiler" olarak bildirilen kişileri araştırdı ve bunların başlangıçta "zor" olmadığını belirlemiştir. Davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkarmıştır. İşyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları "zor" sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirleyerek bu kişilerin bir kez "zor" olarak tanımlandıklarında, firma onları kovmak için başka nedenler yarattığını saptamıştır. Leymann bunu mobbing olarak tanımlamıştır. Sonraki süreçte, mobbing: *Psychoterror at the Workplace and How You Can Defend Yourself; The Nnv Mobbing Report: Experiences and Initiatives, Ways Out and Helpful Advice* (Mobbing: İşyerinde Psiko-terör ve Kendinizi Nasıl

Koruyabilirsiniz; Yeni Mobbing Raporu: Deneyim ve Girişimler) gibi altmışın üzerinde makale ve kitabı yayınlanmıştır.

Field (1996), Bully in Sight (Görünürdeki Zorba) adlı kitabını yazmıştır. İşyerinde zorbalığın nasıl tanımlanacağı ve ele alınacağını anlatan ayrıntılı bir el kitabı olan çalışma 1996'da yayınlandı. Yazar, zorbalığı "diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı" olarak tanımlamaktadır. Bu davranışın altında yatan nedenler ise üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu belirtmiştir.

Zapf (1999), Mobbing'in nedenlerini saptamak için yapmış olduğu araştırmada; mağdurlar, düşmanlarının kendilerini örgütten dışarı atmaya çalıştıklarını, bir düşmanın diğer işgörenleri etkileyerek kendilerine karşı harekete geçirdiğini belirtmişlerdir. Mobbing'in diğer nedenleri arasında örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı ve örgütsel sorunlar gösterilmiştir. Örgütsel sorunların yıldırmanın yaşanmasında etkili olduğu belirtilmiştir.

Einarsen (2000), Norveç'te 13 değişik organizasyonda çalışan 7986 çalışan üzerine Skogstad ve Einarsen tarafından yapılan çalışmada erkeklere ve kadınlara uygulanan zorbalıkta fark olmadığı görülmüştür. Öte yandan mağdurların %49'u tarafından saldırganlık yapanın erkek olarak belirtirken, %30'u tarafından kadın olduğu, geri kalanlarca hem erkek hem de kadınlar tarafından saldırıya maruz kaldığı bildirilmiştir. Ayrıca bu araştırmada erkeklerin çoğu zaman erkekler tarafından yapılan zorbalığa maruz kaldığı bildirilirken, kadınların hem erkek hem de kadınlar tarafından yapılan yıldırma maruz kaldığı bildirilmiştir.

Dick ve Wagner (2001: 247) öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından "kendileri orada yokmuş gibi davranılarak" ve "haksızca eleştirilerek" yıldırılmaya uğradıkları, meslektaşları tarafından ise "hakkında dedikodular çıkartılarak" ve "partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak" yıldırıldıklarını belirlemişlerdir.

Vartia (2002), tarafından yapılan araştırmada yıldırmanın, çalışma çevresi ve sağlık ilgisini açıklanmaktadır. Anket 949 belediye çalışanı ve 1870 hapishane çalışanı ve 5432 hastane çalışanı ile yapılmıştır. Yıldırmanın hapishanede çok yaygın (%20, 1), belediyede (%10, 1) ve hastanede (% 5) olduğu ortaya çıkmıştır. Yıldırma yaşamanın ve şahit olmanın zayıf sosyal iklim ve zayıf yönetimle ilgili olduğu tespit edilmiştir. Mağdur ve yıldırma şahitleri, yıldırmanın yaşanmadığı işyerlerine göre daha fazla stres ve iş memnuniyetsizliği kaydetmiştir. Uzun süren yıldırma depresyon (%4. 8) ve kardiyovasküler hastalıklara (%2. 3) sebep olmaktadır. Cinsiyet farkının yıldırma ile yüzleşmede çok önemli bir faktör olmadığı saptanmıştır.

Salin (2003) tarafından yapılan çalışma niversite mezunu çalışanları kapsamıştır. Çalışanlar arasında, yıldırma ya uğrama oranı % 8.8, yıldırma ya şahit olma oranı % 30.4 olarak tespit edilmiştir(akt: Ocak, 2008: 15).

Hoel ve arkadaşlarının (2004: 380) yaptığı araştırmada öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma davranışları (1) göz ardı edilme, dışlanma, (2) şiddet uygulanması veya kişisel suistimal, (3) aşırı derecede dedikodunun yapılması, (4) gayret ve çabaların aşırı eleştirilmesi, (5) düzeyinin veya yeteneğinin altında iş istenmesi.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi konularına yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli; bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk vd., 2013: 14-22). Karasar (2010: 79)'a göre genel tarama modeli, çok sayıda bireyden oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, 2013-2014 öğretim yılında Batman il merkezindeki 78 ilkokulda görev yapan 1500 öğretmenden oluşmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Örnekleme

Evrendeki öğretmen sayısının fazla olması, maddi zorluklar, zaman sıkıntısına ek olarak bilgilerin çok daha kısa sürede toplanma imkanları dikkate alınarak evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem alınırken, 2013-2014 öğretim yılında Batman ili merkez ilçede bulunan 78 ilkokuldan tesadüfi örnekleme 29 tanesi seçilmiştir. Seçilen bu okullardaki tüm öğretmenlere ulaşılması hedeflenmiştir. Belirlenen bu okullarda görev yapan toplam 500 öğretmen örnekleme oluşturmuştur. Her bir örneklem seçimine eşit seçilme olasılığı vererek (seçilen birim yerine konularak yada konulmadan) seçilen birimlerin örnekleme alındığı yöntemine basit seçkisiz örnekleme adı verilir (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2010: 84). Bu

örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Diğer bir deyişle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir. Batman ili merkez ilçedeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, %33.33'üne Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak ölçek uygulanmıştır. (Ek:1). Evren ve örnekleme oluşturan okul ve öğretmenlerin sayısı Tablo 4. te verilmiştir

**Tablo 4.** Evren ve Örneklemedeki Okul ve Öğretmen Sayısı

	Batman Merkez İlçe			
	Okul Sayısı	%	Öğretmen sayısı	%
<b>Evren</b>	78	100.00	1500	100.00
<b>Örnekleme</b>	29	37.50	500	33.33

Tablo 4'e bakıldığında tesadüfi örnekleme seçilen ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin Batman ili merkez ilçedeki tüm öğretmenlere oranının %33.33 (n:500) olduğu görülmektedir. Bu da evreni temsil etme noktasında iyi bir örnekleme teşkil etmektedir.

### 3.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Batman il merkezindeki ilkokullarda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing uygulamalarını belirlemek amacıyla, Onbaş (2007)'in geliştirdiği beşli likert sistemiyle hazırladığı ölçek kullanılmıştır. Bunun için gerekli izin alınmıştır. Belirtilen ölçek basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 29 ilkokulda görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Dağıtılan ölçeklerden 70 tanesi geri gelmemiş 30 tanesinde de eksiklik olduğu için geçersiz sayılmıştır. Toplamda 500 adet veri değerlendirmeye alınmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu ve mesleki kıdemleri gibi özellikleri belirlemeyi amaçlayan beş soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde psikolojik tacize (mobbing) ilişkin görüşlerini belirlemek

amacıyla, 4 boyutta toplam 35 davranış bulunmaktadır. Ölçekteki boyutlar ve bu boyutlarda yer alan madde sayıları, iletişim biçimine saldırılar (6), sosyal ilişkilere saldırılar (6), itibara saldırılar (13) ve göreve yönelik saldırılar (10) madde olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır (Ek:1).

Araştırmada Onbaş (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenirlik testi yapılmış olup güvenirlik katsayısı 0,966 olarak bulunmuş olsa da; araştırmacı tarafından ölçeğin güvenirlik testi yapılmış olup, yapılan güvenirlik testi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,965 olarak bulunmuştur. Verilerin toplanmasında ve yorumlanmasında, Likert tipi 5'li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin görüşleri, “Hiçbir Zaman”=1, “Nadiren”= 2, “Bazen”= 3, “Çoğunlukla”= 4, “Her Zaman”= 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Aşağıda Tablo 5.'de ölçeğin beşli puanlama biçimi ve puan aralıkları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 5. Ölçeğin Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları**

<b>Katılma Derecesi</b>	<b>Puanlama</b>
Hiçbir Zaman	1.00-1.79
Nadiren	1.80-2.59
Bazen	2.60-3.39
Çoğunlukla	3.40-4.19
Her Zaman	4.20-5.00

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 16 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Okuyuculara daha ayrıntılı veri sağlayarak konuya ilişkin daha ayrıntılı bilgilenmelerini sağlamak üzere betimsel istatistik (f, %,  $\bar{X}$ ) tablolarına yer verilmiştir. Katılımcıların görüşlerine ilişkin puanların yükselmesi yaşanan psikolojik taciz (mobbing) durumlarının sıklığının arttığı, puanların düşmesi ise

yaşanılan psikolojik taciz (mobbing) durumlarının sıklığının düşmesi biçiminde yorumlanmıştır. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okullarında yaşadıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama, görüşler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ise t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmış ve  $p \leq 0.05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. İkili değişkenlerde (Cinsiyet, Medeni Durum) t-testi, ikiden fazla değişkenlerde (Yaş, Eğitim Durumu ve Mesleki Deneyim) değişkenleri açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlı farklılık gösteren gruplarda farkın nereden kaynaklandığını belirlemek amacıyla “Scheffe” testi kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde; öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilkökul öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine ilişkin frekans, yüzde değerlerine ilişkin bulgular ve yorumlar Tablo 6.'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Düzye	Frekans	%
Yaş Durumu	20-25 yaş	52	10,4
	26-30 yaş	171	34,2
	31-35 yaş	150	30,0
	36-40 yaş	73	14,6
	41 ve üstü	54	10,8
	<b>Toplam</b>	<b>500</b>	<b>100,0</b>
Cinsiyet	Erkek	290	58,0
	Kadın	210	42,0
	<b>Toplam</b>	<b>500</b>	<b>100,0</b>
Medeni Durum	Evli	365	73,0
	Bekar	135	27,0
	<b>Toplam</b>	<b>500</b>	<b>100,0</b>
Eğitim Durumu	On Lisans	13	2,6
	Lisans	463	92,6
	Lisans Üstü	24	4,8
	<b>Toplam</b>	<b>500</b>	<b>100,0</b>
Kıdem	1-5 Yıl	142	28,4
	6-10 Yıl	175	35,0
	11-15 Yıl	118	23,6
	16-20 Yıl	38	7,6
	21 Yıl ve üzeri	27	5,4
	<b>Toplam</b>	<b>500</b>	<b>100,0</b>

Tablo 6.'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; araştırma anketini cevaplandıran öğretmenlerin %10,4'ü (52 kişi) 20-25 yaş arası, %34,2'si (171 kişi) 26-30 yaş arası, %30,0'ı (150 kişi) 31-35 yaş arası, %14,6'sı (73 kişi) 36-40yaş arası ve %10,8'i de (54 kişi) 41 yaş ve üstü öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu bulguya göre, Batman ilinde araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin yaklaşık %65'nin (321 kişi) 26-35 yaş arasında olduğu görülmektedir. Tablo 6'daki verilere göre, Batman ilinde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin önemli bir kısmının genç öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir.

Tablo 6. incelendiğinde, araştırmaya katılan 500 ilkokul öğretmenin %58'ini (290 kişi) erkek öğretmenler, %42'sini (210 kişi) bayan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Veriler, Batman'da görev yapan erkek öğretmenlerin oranının bayan öğretmenlerin oranından fazla olduğunu göstermektedir. Aynı tablodan araştırmaya katılan öğretmenlerin %73'ünün evli (365 kişi) ve %27'sinin (165 kişi) ise bekar olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun evli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, %2,6'sının (13 kişi) Ön Lisans, %92,6'sının (463 kişi) Lisans ve %4,8'inin de (24 kişi) Yüksek Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans mezunu olmaları olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin %4,8'inin yüksek lisans yapmış olması olumlu fakat yeterli olmayan bir durum olarak nitelendirilebilir.

Tablo 6.'daki verilere bakıldığında; araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,4'ünün (142 kişi) 1-5 yıl arası, %35'inin (175 kişi) 6-10 yıl arası, %23,6'sının (118 kişi) 11-15 yıl arası, %7,6'sının (38 kişi) 16-20 yıl arası ve %5,4'ünün de (27 kişi) 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya bakılarak, Batman ilinde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin çoğunluğunun (%63,4) mesleki kıdemlerinin 10 yılın altında olduğu söylenebilir. Ayrıca bu verilere göre, Batman ilinde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin çoğunlukla ilk atama yoluyla

Batman iline atandığı ve Batman ilinde öğretmen sirkülasyonunun fazla yaşandığı şeklinde değerlendirilebilir. Verilerden de anlaşılacağı üzere 21 yıl ve üstü hizmeti olan ilkökul öğretmenlerin sayısı 27 kişidir. Bu veri de Batman İlindeki ilkökullarda çalışan kıdemli öğretmenlerin oranının düşük olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

DAVRANIŞLAR	Aritmetik Ortalama		Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
	$\bar{X}$	SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleğinizle ilgili toplantılarda, konuşma hakkınız kasıtlı olarak engellenir.	1,61	0,898	6	1,2	14	2,8	64	12,8	112	22,4	304	60,8
İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir	<b>1,71</b>	<b>1,011</b>	<b>8</b>	<b>1,6</b>	<b>30</b>	<b>6,0</b>	<b>65</b>	<b>13,0</b>	<b>101</b>	<b>20,0</b>	<b>296</b>	<b>59,2</b>
Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir.	1,56	0,844	2	0,4	19	3,8	47	9,4	122	24,4	310	62,0
Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler.	<b>1,82</b>	<b>1,008</b>	<b>8</b>	<b>1,6</b>	<b>33</b>	<b>6,6</b>	<b>69</b>	<b>13,8</b>	<b>139</b>	<b>27,8</b>	<b>251</b>	<b>50,2</b>
Size karşı önyargılı davranılır.	<b>1,79</b>	<b>0,987</b>	<b>9</b>	<b>1,8</b>	<b>24</b>	<b>4,8</b>	<b>76</b>	<b>15,2</b>	<b>137</b>	<b>27,4</b>	<b>254</b>	<b>50,8</b>
Yaptığınız ve söylediğiniz her şey eleştirilir.	<b>1,71</b>	<b>0,884</b>	<b>3</b>	<b>0,6</b>	<b>17</b>	<b>3,4</b>	<b>75</b>	<b>15,0</b>	<b>144</b>	<b>28,8</b>	<b>261</b>	<b>52,2</b>
İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	1,28	0,613	-	-	5	1,0	28	5,6	71	14,2	396	79,2
Sizinle konuşanlara baskı yapılır.	1,24	0,582	1	0,2	6	1,2	15	3,0	68	13,6	410	82,0
Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar.	1,27	0,615	-	-	6	1,2	27	5,4	63	12,6	404	80,8
Size, "yokmuşsunuz" gibi davranılır.	1,35	0,724	4	0,8	7	1,4	29	5,8	80	16,0	380	76,0
Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.	1,39	0,701	-	-	11	2,2	30	6,0	104	20,8	355	71,0
Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	1,25	0,618	2	0,4	3	0,6	28	5,6	50	10,0	417	83,4

Tablo 7.'nin Devamı

İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.	1,41	0,745	3	0,6	10	2,0	30	6,0	105	21,0	352	70,4
Arkanızdan kötü sözler söylenir.	1,37	0,704	2	0,4	7	1,4	32	6,4	94	18,8	365	73,0
Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	1,33	0,691	3	0,6	4	0,8	34	6,8	73	14,6	386	77,2
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek, sizinle alay edilir.	1,22	0,588	2	0,4	6	1,2	13	2,6	59	11,8	420	84,0
İnançlarınız ve politik görüşlerinize saldırılır.	1,54	0,854	6	1,2	11	2,2	51	10,2	110	22,0	322	64,4
Özel yaşantınız eleştirilir.	1,32	0,674	3	0,6	6	1,2	23	4,6	84	16,8	384	76,8
Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	1,37	0,725	2	0,4	10	2,0	31	6,2	83	16,6	374	74,8
Sözle tehdit ediliyorsunuz.	1,26	0,617	2	0,4	6	1,2	17	3,4	69	13,8	406	81,2
Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	1,32	0,655	2	0,4	6	1,2	23	4,6	86	17,2	383	76,2
Yalancı olduğunuz ima edilir.	<b>1,15</b>	<b>0,474</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>16</b>	<b>3,2</b>	<b>34</b>	<b>6,8</b>	<b>448</b>	<b>89,6</b>
Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.	<b>1,20</b>	<b>0,572</b>	-	-	<b>8</b>	<b>1,6</b>	<b>17</b>	<b>3,4</b>	<b>44</b>	<b>8,8</b>	<b>431</b>	<b>86,2</b>
Dar görüşlü olmakla itham ediliyorsunuz.	1,25	0,602	3	0,6	3	0,6	17	3,4	68	13,6	409	81,8
Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	1,27	0,672	3	0,6	9	1,8	18	3,6	62	12,4	408	81,6
Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir.	1,37	0,756	6	1,2	7	1,4	27	5,4	88	17,6	372	74,4
İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir.	1,37	0,779	8	1,6	5	1,0	30	6,0	79	15,8	378	75,6
Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır.	1,28	0,678	2	0,4	11	1,2	19	3,8	63	12,6	405	81,0
Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	1,42	0,811	6	1,2	11	2,2	34	6,8	87	17,4	362	72,4
Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.	1,53	0,862	6	1,2	13	2,6	48	9,6	106	21,2	327	65,4
Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	1,42	0,811	6	1,2	11	2,2	36	7,2	80	16,0	367	73,4
Yaptığımız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarfedilir.	<b>1,21</b>	<b>0,591</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>16</b>	<b>3,2</b>	<b>46</b>	<b>9,2</b>	<b>430</b>	<b>86,0</b>
Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	1,39	0,796	6	1,2	11	2,2	30	6,0	76	15,2	377	75,4
Kurumun imkânlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.	1,31	0,684	2	0,4	7	1,4	30	6,0	68	13,6	393	78,6
Fiziksel olarak zorlanacağımız işler, kasıtlı olarak size verilir.	1,22	0,601	4	0,8	2	0,4	17	3,4	55	11,0	422	84,4
<b>TOPLAM</b>	<b>1,39</b>	<b>0,726</b>	<b>3,5</b>	<b>0,7</b>	<b>11</b>	<b>2,2</b>	<b>36,5</b>	<b>7,3</b>	<b>87</b>	<b>17,4</b>	<b>362</b>	<b>72,4</b>

Tablo 7. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalma durumlarına ilişkin görüşleri ortalaması en düşük  $\bar{X} = 1.15$  (Hiçbir zaman); en yüksek  $\bar{X} = 1.82$  (Nadiren) arasında olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerine verilen cevaplar incelendiğinde, öğretmen görüşleri ortalamasının en düşük olduğu üç madde sırayla şunlardır: "Yalancı olduğunuz ima edilir", "Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız" ve "Yaptığımız işlerde

başarısız olmanız için özel çaba sarfedilir"; öğretmen görüşleri ortalamasının en yüksek çıktığı ilk üç madde ise sırasıyla şöyledir: " Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler", " Size karşı önyargılı davranılır." ve " İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir". Öğretmen görüşlerinin ortalamasının yüksek çıktığı maddeler "iletişim boyutuna saldırılar" alt boyutunda iken düşük çıkanlar ise "itibara saldırılar" boyutundadır. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik tacize iletişim boyutunda daha çok maruz kaldıkları söylenebilir.

#### 4.2.1. Araştırmanın "İletişim Biçimine Saldırılar" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 8.** "İletişim Biçimine Saldırılar" Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Madde No	DAVRANIŞLAR	Aritmetik Ort. Standart Sapma		Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
		$\bar{X}$	SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Mesleğinizle ilgili toplantılarda, konuşma hakkınız kasıtlı olarak engellenir.	1,61	0,898	6	1,2	14	2,8	64	12,8	112	22,4	304	60,8
2	İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir	1,71	1,011	8	1,6	30	6,0	65	13,0	101	20,0	296	59,2
3	Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir.	<b>1,56</b>	<b>0,844</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>19</b>	<b>3,8</b>	<b>47</b>	<b>9,4</b>	<b>122</b>	<b>24,4</b>	<b>310</b>	<b>62,0</b>
4	Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler.	<b>1,82</b>	<b>1,008</b>	<b>8</b>	<b>1,6</b>	<b>33</b>	<b>6,6</b>	<b>69</b>	<b>13,8</b>	<b>139</b>	<b>27,8</b>	<b>251</b>	<b>50,2</b>
5	Size karşı önyargılı davranılır.	1,79	0,987	9	1,8	24	4,8	76	15,2	137	27,4	254	50,8
6	Yaptığımız ve söylediğiniz her şey eleştirilir.	1,71	0,884	3	0,6	17	3,4	75	15,0	144	28,8	261	52,2
<b>TOPLAM</b>		<b>1,70</b>	<b>0,938</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>23</b>	<b>4,6</b>	<b>66</b>	<b>13,2</b>	<b>126</b>	<b>24,6</b>	<b>279</b>	<b>55,8</b>

Tablo 8.'e göre, "iletişim biçimine saldırılar" boyutundaki maddelerin hepsi birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğe cevap veren öğretmenlerin % 1,2'si (6 kişi) "her zaman", %4,6'sı (23 kişi) "Çoğunlukla", %13,2'si (66 kişi) ise "Bazen" düzeyinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Yani "Bazen", "Çoğunlukla" ve "Her zaman" düzeylerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını söyleyenlerin toplamı 95 kişi olup oran olarak araştırmaya katılanların %19'unu oluşturmaktadır. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerden her beş kişiden birinin "iletişim biçimine saldırılar" boyutunda psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu oran oldukça dikkat çekici bir değerdir.

Tablo 8.' de ilkökul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerine bakıldığında, öğretmen görüşlerinin ortalamasının en düşük olduğu madde yani öğretmenlerin iletişim biçimine saldırılar boyutunda en az maruz kaldıklarını düşündükleri davranış "Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir" davranışıdır ( $\bar{X}=1.56$ ). Ortalamasının en yüksek olduğu madde "Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler" davranışıdır ve bu davranış, öğretmenlerin iletişim biçimine saldırılar boyutunda en çok psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıklarını düşündükleri davranıştır ( $\bar{X}=1.82$ ).

#### **4.2.1.1. İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Mesleki Kıdem Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum**

#### **4.2.1.2. Araştırmanın İletişim Biçimine Saldırılar Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Bu araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının yaş değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 9.** İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi sonuçları.

Yaş	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
20-25 yaş	52	1,68	,70	GA:4 Gİ:495 T:499	,438	,781
26-30 yaş	171	1,74	,74			
31-35 yaş	150	1,67	,77			
36-40 yaş	73	1,73	,84			
41 ve üstü	54	1,60	,72			
Toplam	500	1,70	,76			

p> .05    GA: Gruplar arası    Gİ: Grup içi    T: Toplam

Yukarıdaki Tablo 9.'da görüldüğü gibi, yaş değişkenine göre, "iletişim biçimine saldırılar" boyutunda öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçta yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [F(4, 495)=.438, p>.05]. Bütün yaş grubundaki ilkökul öğretmenleri bu boyuttaki psikolojik taciz davranışlarına "Nadiren" maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, yaşın iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri ortalaması, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4.2.1.3. Araştırmanın İletişim Biçimine Saldırılar Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 10.** İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kadın	210	1.63	.74	498	1.717	.087
Erkek	290	1.75	.77			
Toplam	500	1.70	.76			

$p > .05$

Tablo 10.'da görüldüğü gibi, yapılan t-testi sonucunda “iletişim biçimine saldırılar” boyutunda cinsiyet değişkenine göre, psikolojik taciz davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri arasında, anlamlı bir fark çıkmamıştır [ $t(498) = 1.717, p > .05$ ]. Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak fark bulunmaması, cinsiyetin iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, Tablo 10.'daki aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, erkek öğretmenlerin ortalama puanı ( $\bar{X} = 1.75$ ), kadın öğretmenlerin ortalama puanının ise ( $\bar{X} = 1.63$ ) olduğu dikkat çekmektedir.

#### 4.2.1.4. Araştırmanın “İletişim Biçimine Saldırılar” Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 11.** İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Evli	365	1.67	.76	498	1.343	.180
Bekar	135	1.77	.74			
Toplam	500	1.70	.76			

$p > .05$

Tablo 11.'de ilkökul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan davranışların medeni durum değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır [ $t(498) = 1.343$ ,  $p > .05$ ]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ( $\bar{X} = 1.77$ ) iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları ( $\bar{X} = 1.67$ )'dir. Bu sonuca göre, her iki grubun, iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarına “hiçbir zaman” maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgulara bakılarak evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla daha az psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

#### **4.2.1.5 Araştırmanın “İletişim Biçimine Saldırılar” Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Bu araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının eğitim durumu değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 12.** İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
Ön lisans (Yüksekokul)	13	1.56	.53	GA:2 Gİ:497 T:499	1.149	.318
Lisans	463	1.69	.75			
Yüksek Lisans	24	1.91	.88			
Toplam	500	1.70	.76			

$p > .05$

GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 12.'de ilkökul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan davranışların eğitim durumu değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F(2, 497)=1.149, p>.05$ ]. Bununla birlikte yüksek lisans mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarına oranla daha yüksek psikolojik tacize (mobbing) maruz kalma puanlarının olduğu görülmektedir.

#### 4.2.1.6. Araştırmanın “İletişim Biçimine Saldırılar” Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın iletişim biçimine saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 13.** İletişim Biçimine Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
1-5 Yıl	142	1.64	.64	GA:4 Gİ:495 T:499	.895	.466
6-10 Yıl	175	1.75	.80			
11-15 Yıl	118	1.70	.78			
16-20 Yıl	38	1.77	.90			
21 ve Üstü	27	1.52	.60			
Toplam	500	1.70	.75			

p>.05      GA: Gruplar arası      Gİ: Grup içi      T: Toplam

Tablo 13.'de ilkökul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan davranışların mesleki kıdem değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [F(4, 495)=.895, p>.05]. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, mesleki kıdem değişkeninin iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarından anlamlı olmasa da bu boyuttaki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına görece olarak daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin genel olarak 23 yaşından sonra göreve başladıkları ve emekli oluncaya kadar 30-35 yıla yakın görev yaptıkları dikkate alındığında, öğretmenlerin mesleklerini 22-58 yaşları arasında icra ettikleri düşünülebilir. Ayrıca, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin 40-45 yaş grubunda yer aldıkları söylenebilir. Bu düşüncelerden hareketle 40-45 yaş grubu içerisinde yer alan ilkökul öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre bu boyutta yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalma puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### 4.2.2 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Aşağıda araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 14.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Madde No	DAVRANIŞLAR	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
		$\bar{X}$	SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	1,28	0,613	-	-	5	1,0	28	5,6	71	14,2	396	79,2
8	Sizinle konuşanlara baskı yapılır.	<b>1,24</b>	<b>0,582</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>15</b>	<b>3,0</b>	<b>68</b>	<b>13,6</b>	<b>410</b>	<b>82,0</b>
9	Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar.	1,27	0,615	-	-	6	1,2	27	5,4	63	12,6	404	80,8
10	Size, "yokmuşsunuz" gibi davranılır.	1,35	0,724	4	0,8	7	1,4	29	5,8	80	16,0	380	76,0
11	Özel toplantı, eğlence, piknik vb etkinliklere davet edilmezsiniz.	<b>1,39</b>	<b>0,701</b>	-	-	<b>11</b>	<b>2,2</b>	<b>30</b>	<b>6,0</b>	<b>104</b>	<b>20,8</b>	<b>355</b>	<b>71,0</b>
12	Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	1,25	0,618	2	0,4	3	0,6	28	5,6	50	10,0	417	83,4
	<b>BÖLÜM ORTALAMSI</b>	<b>1,30</b>	<b>0,642</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>26</b>	<b>5,2</b>	<b>73</b>	<b>14,6</b>	<b>394</b>	<b>78,8</b>

Tablo 14.'de ilkökul öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerine bakıldığında aritmetik ortalamasının en düşük olduğu ( $\bar{X}=1.24$ ) yani öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda en az maruz kaldıklarını düşündükleri davranış “Sizinle konuşanlara baskı yapılır” davranışdır. Ortalamasının en yüksek olduğu ( $\bar{X}=1.39$ ) “Özel toplantı, eğlence, piknik vb etkinliklere davet edilmezsiniz” ifadesi öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda en çok psikolojik taciz (mobbing)’e maruz kaldıklarını düşündükleri davranıştır. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin görüşlerine göre

sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda öğretmenlerin % 80'e yakını 400 civarında öğretmen psikolojik taciz (mobbing)'e "Hiçbir zaman" maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

#### 4.2.2.1 Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Mesleki Kıdem Değişkenleri İle İlgili Bulgular ve Yorum

#### 4.2.2.2. Araştırmanın "Sosyal İlişkilere Saldırılar" Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının yaş değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 15.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Yaş Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p
20-25 yaş	52	1.38	.51	GA:4 Gİ:495 T:499	1.156	.329
26-30 yaş	171	1.32	.48			
31-35 yaş	150	1.28	.51			
36-40 yaş	73	1.30	.59			
41 ve üstü	54	1.19	.34			
Toplam	500	1,30	.50			

p>.05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 15.'de ilkökul öğretmenlerinin "sosyal ilişkilere saldırılar" boyutunda yer alan davranışların yaş değişkenine bağlı öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır [F(4, 495)=1.156, p>.05]. Yaş

değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, yaşın sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri ortalaması, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedenlerinden biri, göreve yeni başlayan öğretmenlerin tecrübesiz olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

#### 4.2.2.3 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 16.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Kadın	210	1.22	.42	498	2.983	.003
Erkek	290	1.35	.54			
Toplam	500	1.30	.50			

$p \leq .05$

Tablo 16.'da gözlendiği gibi, yapılan t-testi sonucunda “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutunda cinsiyet değişkenine bağlı ilkökul öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark çıkmıştır [ $t(498) = 2.983, p < .05$ ]. Kadın öğretmenlerin bu boyutta yer alan davranışlara ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanları ( $\bar{X} = 1.22$ ) iken, erkek öğretmenlerin ortalama puanı ( $\bar{X} = 1.35$ )’tir. Sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre ( $P < .05$ ) düzeyinde olmasından dolayı ölekte yer alan maddeler incelenmiştir. Tablo 17.’de bu maddelere yer verilmiştir.

**Tablo 17.** Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Maddeler	Cinsiyet	Frekans	Yüzdelik	Aritmetik Ortalama	Ss
İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	Kadın	210	42,0	1,24	,589
	Erkek	290	58,0	1,31	,629
Sizinle konuşanlara baskı yapılır.	Kadın	210	42,0	1,15	,417
	Erkek	290	58,0	1,31	,670
Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar.	Kadın	210	42,0	1,17	,475
	Erkek	290	58,0	1,34	,690
İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	Kadın	210	42,0	1,29	,703
	Erkek	290	58,0	1,39	,737
Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.	Kadın	210	42,0	1,29	,478
	Erkek	290	58,0	1,47	,731
Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	Kadın	210	42,0	1,19	,507
	Erkek	290	58,0	1,29	,685

Tablo 17.'de cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda, İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir, Size, "yokmuşsunuz" gibi davranılır, Sizinle konuşanlara baskı yapılır, Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar ve Özel toplantı, eğlence, piknik vb etkinliklere davet edilmezsiniz, Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır, maddelerinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara bakılarak çalışmaya katılan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere nazaran psikolojik tacize (mobbing) maruz kalma puanlarının biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni, toplum yapımızın kadınlar konusunda daha hassas ve korumacı bir yapıya sahip olmasından kaynaklanabilir. Yani toplum olarak kadınların, olumsuz davranışlara veya söylemlere maruz kalmaları hoş karşılanmadığından ve tepki çektiğinden dolayı erkeklere göre daha az psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.2.2.4 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 18.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evli	365	1.27	.47	498	1.966	.050
Bekar	135	1.37	.56			
Toplam	500	1.30	.50			

$p \leq .05$

Tablo 18.'de ilkökul öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan davranışların medeni durum değişkenine ilişkin öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır [ $t(498) = 1.966, p \leq .05$ ]. Bekâr öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı  $\bar{X} = 1.37$  iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları  $\bar{X} = 1.27$ 'dir. Bu bulgulara bakılarak evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla daha az psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.2.2.5 Araştırmanın “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının eğitim durumu değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 19.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Ön lisans (Yüksekokul)	13	1.22	.26	GA:2 Gİ:497 T:499	1.345	.261
Lisans	463	1.29	.49			
Yüksek Lisans	24	1.45	.72			
Toplam	500	1.30	.50			

p> .05    GA: Gruplar arası    Gİ: Grup içi    T: Toplam

Tablo 19.'da ilköğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan davranışların eğitim durumu değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [F(2, 497)=1.345, p>.05]. Aritmetik ortalama puanlarına bakıldığında lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlerin ortalama puanının  $\bar{X}=1.45$  olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim ve farkındalık düzeyi yükselen öğretmenlerin diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre aritmetik ortalama puanlarının daha yüksek olması dikkat çekmektedir.

#### 4.2.2.6 Araştırmanın Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın sosyal ilişkilere saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin ilköğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 20.** Sosyal İlişkilere Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
1-5 Yıl	142	1.26	.42	GA:4 Gİ:495 T:499	1.213	.304
6-10 Yıl	175	1.35	.55			
11-15 Yıl	118	1.28	.53			
16-20 Yıl	38	1.28	.53			
21Yıl ve Üstü	27	1.16	.28			
Toplam	500	1.29	.50			

p> .05      GA: Gruplar arası      Gİ: Grup içi      T: Toplam

Tablo 20.'de ilköğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan davranışların mesleki kıdem değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [F(4, 495)=1.213, p>.05]. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, mesleki kıdem değişkeninin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, mesleki kıdemi 21 ve üstü yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarından anlamlı olmasa da bu boyuttaki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına göreli olarak daha az maruz kaldıkları söylenebilir.

#### 4.2.3. Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilköğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 21.** İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Madde No	DAVRANIŞLAR	Aritmetik Ortalama		Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
		$\bar{X}$	SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.	1,41	0,745	3	0,6	10	2,0	30	6,0	105	21,0	352	70,4
14	Arkanızdan kötü sözler söylenir.	1,37	0,704	2	0,4	7	1,4	32	6,4	94	18,8	365	73,0
15	Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	1,33	0,691	3	0,6	4	0,8	34	6,8	73	14,6	386	77,2
16	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek, sizinle alay edilir.	1,22	0,588	2	0,4	6	1,2	13	2,6	59	11,8	420	84,0
17	İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.	1,54	0,854	6	1,2	11	2,2	51	10,2	110	22,0	322	64,4
18	Özel yaşantınız eleştirilir.	1,32	0,674	3	0,6	6	1,2	23	4,6	84	16,8	384	76,8
19	Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	1,37	0,725	2	0,4	10	2,0	31	6,2	83	16,6	374	74,8
20	Sözle tehdit edilirsiniz.	1,26	0,617	2	0,4	6	1,2	17	3,4	69	13,8	406	81,2
21	Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	1,32	0,655	2	0,4	6	1,2	23	4,6	86	17,2	383	76,2
22	Yalancı olduğunuz ima edilir.	1,15	0,474	1	0,2	1	0,2	16	3,2	34	6,8	448	89,6
23	Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.	1,20	0,572	-	-	8	1,6	17	3,4	44	8,8	431	86,2
24	Dar görüşlü olmakla itham edirsiniz.	1,25	0,602	3	0,6	3	0,6	17	3,4	68	13,6	409	81,8
25	Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	1,27	0,672	3	0,6	9	1,8	18	3,6	62	12,4	408	81,6
	<b>BÖLÜM ORTALAMASI</b>	<b>1,31</b>	<b>0,659</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>7</b>	<b>1,4</b>	<b>25</b>	<b>5,0</b>	<b>75</b>	<b>15,0</b>	<b>391</b>	<b>78,2</b>

Tablo 21.'de ilköğretim öğretmenlerinin itibara saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin itibara saldırılar boyutunda en az maruz kaldıklarını düşündükleri ve aritmetik ortalamasının en düşük olduğu davranışlar; “Yalancı olduğunuz ima edilir” ( $\bar{X}=1.15$ ) ve “Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız” ( $\bar{X}=1.20$ ) davranışlarıdır. Aritmetik ortalamasının en yüksek olduğu ( $\bar{X}=1.54$ ) “İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır” ifadesi öğretmenlerin itibara saldırılar boyutunda en çok psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıklarını düşündükleri davranıştır.

#### 4.2.3.1 Araştırmanın "İtibara Saldırılar" Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının yaş değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri aşağıdaki Tablo 22.'de yer verilmiştir.

**Tablo 22.** İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Anova Testi Sonuçları

Düzyey	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
20-25 yaş	52	1.33	.43	GA:4 Gİ:495 T:499	1.137	.338
26-30 yaş	171	1.34	.47			
31-35 yaş	150	1.29	.49			
36-40 yaş	73	1.35	.65			
41 ve üstü	54	1.19	.29			
Toplam	500	1.30	.49			

$p > .05$  GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 22.'de ilkökul öğretmenlerinin itibara saldırılar boyutunda yer alan davranışların yaş değişkenine bağlı öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve yaşa göre anlamlı fark bulunmamıştır [ $F(4, 495)=1.137, p>.05$ ]. Yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, yaşın itibara saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, 41 yaş ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin aritmetik ortalaması, diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4.2.3.2. Araştırmanın "İtibara Saldırılar" Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir

**Tablo 23:** İtibara Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kadın	210	1.23	.38	498	2.868	.004
Erkek	290	1.36	.55			
Toplam	500	1.30	.49			

$p \leq .05$

Tablo 23.'de itibara saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Yapılan t-testi sonucunda itibara saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine bağlı ilkökul öğretmenlerinin görüşleri arasında, anlamlı bir fark çıkmıştır [ $t(498)=2.868$ ,  $p \leq .05$ ]. Kadın öğretmenlerin bu boyutta yer alan davranışlara ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanları  $\bar{X}=1.23$  iken, erkek öğretmenlerin ortalama puanı  $\bar{X}=1.36$ 'dır. İtibara saldırılar boyutunda öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre ( $p < .05$ ) anlamlı fark olmasından dolayı aşağıdaki Tablo 24.'te belirtilen ölçeğin ilgili maddeleri incelenmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 24.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Maddeler	Cinsiyet	Frekans	Yüzdeler	Aritmetik Ortalama	SS
İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız	Kadın	210	42,0	1,40	,753
	Erkek	290	58,0	1,42	,741
Arkanızdan kötü sözler söylenir.	Kadın	210	42,0	1,27	,583
	Erkek	290	58,0	1,45	,771
Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	Kadın	210	42,0	1,25	,569
	Erkek	290	58,0	1,39	,764
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek, sizinle alay edilir.	Kadın	210	42,0	1,17	,514
	Erkek	290	58,0	1,26	,634
İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.	Kadın	210	42,0	1,45	,712
	Erkek	290	58,0	1,60	,940
Özel yaşantınız eleştirilir.	Kadın	210	42,0	1,25	,569
	Erkek	290	58,0	1,37	,738
Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	Kadın	210	42,0	1,29	,645
	Erkek	290	58,0	1,42	,773
<b>Sözle tehdit ediliyorsunuz.</b>	Kadın	210	42,0	1,18	,451
	Erkek	290	58,0	1,32	,708
Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	Kadın	210	42,0	1,25	,602
	Erkek	290	58,0	1,36	,688
<b>Yalancı olduğunuz ima edilir.</b>	Kadın	210	42,0	1,10	,397
	Erkek	290	58,0	1,18	,522
<b>Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.</b>	Kadın	210	42,0	1,12	,415
	Erkek	290	58,0	1,27	,656
<b>Dar görüşlü olmakla itham ediliyorsunuz.</b>	Kadın	210	42,0	1,16	,498
	Erkek	290	58,0	1,31	,660
Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	Kadın	210	42,0	1,17	,544
	Erkek	290	58,0	1,35	,744

$p < .05$

Tablo 24.'te itibara saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda, İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız, Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır., Sözle tehdit ediliyorsunuz, Yalancı olduğunuz ima edilir, Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız ve Dar görüşlü olmakla itham ediliyorsunuz, El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek,

sizinle alay edilir, İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır, Özel yaşantınız eleştirilir, Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır, Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur, Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır, maddelerinde anlamlı fark bulunmuştur. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak, çalışmaya katılan öğretmenlerin %58'ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. İlkokul yöneticilerinin büyük bir kısmının da erkek olduğunu varsayarsak, erkek yöneticilerin hemcinslerine daha fazla psikolojik taciz (mobbing) uyguladıkları sonucuna varılabilir.

#### 4.2.3.3. Araştırmanın "İtibara Saldırıları" Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 25:** İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Evli	365	1.28	.47	498	1.722	.086
Bekar	135	1.37	.53			
Toplam	500	1.30	.49			

$p > .05$

Tablo 25.'de ilkökul öğretmenlerinin itibara saldırılar boyutunda yer alan davranışların medeni durum değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır [ $t(498) = 1.722, p > .05$ ]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı  $\bar{X} = 1.37$  iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları  $\bar{X} = 1.28$ 'dir. Öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ile sosyal ilişkilere saldırılar boyutundaki aritmetik ortalama puan değerleri aynı

çıkmıştır. Buradan yola çıkarak iki boyutta da öğretmenler aynı düzeyde psikolojik tacize maruz kaldıkları söylenebilir.

#### 4.2.3.4. Araştırmanın “İtibara Saldırıları” Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının eğitim durumu değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 26:** İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
Ön lisans (Yükseköğretim)	13	1.14	.21	GA:2 Gİ:497 T:499	2.087	.125
Lisans	463	1.30	.48			
Yüksek Lisans	24	1.47	.72			
Toplam	500	1.31	.49			

$p > .05$

GA: Gruplar arası

Gİ: Grup içi

T: Toplam

Tablo 26. incelendiğinde, itibara saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F(2, 497)=2.087, p>.05$ ]. Eğitim gruplarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında, yüksek lisans görmüş öğretmenlerin ( $\bar{X}=1.47$ ) diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre bu boyuttaki psikolojik tacize maruz kalma puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.2.3.5. Araştırmanın İtibara Saldırıları Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın itibara saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin ilköğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 27.** İtibara Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Scheffe testi
1-5 Yıl	142	1.23	.33	GA:4 Gİ:495 T:499	2.984	.019	6-10 Yıl- 21 ve Üstü
6-10 Yıl	175	1.40	.57				
11-15 Yıl	118	1.28	.52				
16-20 Yıl	38	1.29	.51				
21 ve Üstü	27	1.19	.34				
Toplam	500	1.30	.49				

p< .05    GA: Gruplar arası    Gİ: Grup içi    T: Toplam

Tablo 27.'de görüldüğü gibi itibara saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri mesleki kıdem [ $F(4, 465)=2.984, P<.05$ ] değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Hangi gruplar arasında anlamlı farkın olduğunu tespit etmek amacıyla “Scheffe Testi” uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde psikolojik tacize (mobbing) daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

#### 4.2.4 Araştırmanın "Göreve Yönelik Saldırıları" Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 28.** Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Frekans, Yüzde, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Madde No	DAVRANIŞLAR	Aritmetik Ortalama		Standart Sapma		Her Zaman		Çoğunlukla		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
		$\bar{X}$	SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
26	Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir.	1,37	0,756	6	1,2	7	1,4	27	5,4	88	17,6	372	74,4		
27	İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir.	1,37	0,779	8	1,6	5	1,0	30	6,0	79	15,8	378	75,6		
28	Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır.	1,28	0,678	2	0,4	11	1,2	19	3,8	63	12,6	405	81,0		
29	Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	1,42	0,811	6	1,2	11	2,2	34	6,8	87	17,4	362	72,4		
<b>30</b>	<b>Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.</b>	<b>1,53</b>	<b>0,862</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>13</b>	<b>2,6</b>	<b>48</b>	<b>9,6</b>	<b>106</b>	<b>21,2</b>	<b>327</b>	<b>65,4</b>		
31	Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	1,42	0,811	6	1,2	11	2,2	36	7,2	80	16,0	367	73,4		
<b>32</b>	<b>Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarf edilir.</b>	<b>1,21</b>	<b>0,591</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>16</b>	<b>3,2</b>	<b>46</b>	<b>9,2</b>	<b>430</b>	<b>86,0</b>		
33	Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	1,39	0,796	6	1,2	11	2,2	30	6,0	76	15,2	377	75,4		
34	Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.	1,31	0,684	2	0,4	7	1,4	30	6,0	68	13,6	393	78,6		
35	Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir.	1,22	0,601	4	0,8	2	0,4	17	3,4	55	11,0	422	84,4		
	<b>BÖLÜM ORTALAMASI</b>	<b>1,35</b>	<b>0,737</b>	<b>5</b>	<b>1,0</b>	<b>8</b>	<b>1,6</b>	<b>29</b>	<b>5,8</b>	<b>75</b>	<b>15,0</b>	<b>362</b>	<b>72,4</b>		

Tablo 28.'de ilkökul öğretmenlerinin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışlarla ilgili görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda en az maruz kaldıklarını düşündükleri ve aritmetik ortalamanın en düşük olduğu davranış; "Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba

sarfedilir.” ( $\bar{X}=1.21$ ) davranıştır. Buna göre göreve yönelik saldırılar boyutunda çalışmaya katılan öğretmen görüşlerine göre, yöneticilerin kurumlarında bulunan öğretmenlerin başarısız olmaları için herhangi bir çaba içerisine girmedikleri söylenebilir. Aritmetik ortalamasının en yüksek olduğu ( $\bar{X}=1.53$ ) “Başarılarımız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.” ifadesi öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda en çok psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıklarını düşündükleri davranıştır.

#### 4.2.4.1. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırılar Alt Probleminin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının yaş değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 29.** Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Yaş değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Anova Testi Sonuçları

Düzy	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
20-25 yaş	52	1.38	.46	GA:4 Gİ:495 T:499	.709	.586
26-30 yaş	171	1.38	.57			
31-35 yaş	150	1.33	.63			
36-40 yaş	73	1.40	.73			
41 ve üstü	54	1.25	.39			
Toplam	500	1.35	.58			

p> .05 GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 29.'da ilkökul öğretmenlerinin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışların yaş değişkenine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve yaşa

göre değişkenler arasında anlamlı fark bulunmamıştır [ $F(4, 495)=.709, p>.05$ ]. Yaş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, yaşın göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, 41 yaş ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri ortalaması, diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre, bu yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha az düzeyde psikolojik tacize maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.2.4.2. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 30.** Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kadın	210	1.28	.47	498	2.501	.013
Erkek	290	1.40	.65			
Toplam	500	1.35	.58			

**p<.05**

Tablo 30.'da göreve yönelik saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Yapılan t-testi sonucunda göreve yönelik saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine bağlı ilkökul öğretmenlerinin görüşleri arasında, anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır [ $t(498)=2.501, p<.05$ ]. Kadın öğretmenlerin bu boyutta yer alan davranışlara ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanları  $\bar{X}=1.28$  iken, erkek öğretmenlerin ortalama

puanı  $\bar{X} = 1.40$ 'tır. Göreve yönelik saldırılar boyutunda öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre ( $p < .05$ ) düzeyinde olmasından dolayı maddelere bakılmıştır. Tablo 31.'de maddeler yorumlanmıştır.

**Tablo 31.** Sosyal İlişkilere Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Maddeler	Cinsiyet	Frekans	Yüzdeler	Aritmetik Ortalama	SS
Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir.	Kadın	210	42,0	1,26	,573
	Erkek	290	58,0	1,46	,856
İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir.	Kadın	210	42,0	1,25	,607
	Erkek	290	58,0	1,46	,873
Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır.	Kadın	210	42,0	1,15	,461
	Erkek	290	58,0	1,38	,786
Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	Kadın	210	42,0	1,31	,708
	Erkek	290	58,0	1,51	,869
Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.	Kadın	210	42,0	1,46	,801
	Erkek	290	58,0	1,58	,901
Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	Kadın	210	42,0	1,42	,851
	Erkek	290	58,0	1,41	,790
Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarfedilir.	Kadın	210	42,0	1,18	,511
	Erkek	290	58,0	1,23	,643
Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	Kadın	210	42,0	1,34	,735
	Erkek	290	58,0	1,42	,837
Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.	Kadın	210	42,0	1,23	,593
	Erkek	290	58,0	1,37	,739
Fiziksel olarak zorlanacağımız işler, kasıtlı olarak size verilir.	Kadın	210	42,0	1,17	,526
	Erkek	290	58,0	1,26	,649

**$p < .05$**

Tablo 31.'de göreve yönelik saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda, Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir, İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir, Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır, Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarfedilir, Yapılan

yanlışıklardan siz sorumlu tutulursunuz, Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır, Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır, Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir, Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir, Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir, maddelerinde anlamlı fark bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.

#### 4.2.4.3. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 32.** Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait t- testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Evli	365	1.35	.60	498	0.381	.703
Bekar	135	1.37	.54			
Toplam	500	1.35	.58			

$p > .05$

Tablo 32.'de ilkökul öğretmenlerinin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışların medeni durum değişkeninin t-testi sonuçlarına ilişkin öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır [ $t(498) = .381, p > .05$ ]. Bekar öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanı ( $\bar{X} = 1.37$ ) iken, evli öğretmenlerin ortalama puanları ( $\bar{X} = 1.35$ )'tir. Öğretmenlerin bu boyutta yer alan psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarının birbirine yakın çıkması, bu boyutta kadın

ve erkeklerin birbirine yakın düzeyde psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.2.4.4. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırıları Alt Probleminin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının eğitim durumu değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 33:** Göreve Yönelik Saldırıları Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Ön lisans (Yüksekokul)	13	1.16	.26	GA: 2 Gİ: 497 T: 499	1.373	.254
Lisans	463	1.35	.58			
Yüksek Lisans	24	1.49	.73			
Toplam	500	1.35	.58			

$p > .05$  GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 33.'de ilkökul öğretmenlerinin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışların eğitim durumu değişkenine ilişkin öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. [ $F(2, 497)=1.373, p>.05$ ]. Eğitim gruplarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında, yüksek lisans görmüş öğretmenlerin ( $\bar{X}=1.49$ ) diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre, bu boyuttaki psikolojik taciz davranışlar maruz kalma puanlarının biraz daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Çalışmanın tamamındaki eğitim durumu değişkeni göz önünde bulundurulduğunda, dört boyutta da yüksek lisans mezunlarının, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıkları söylenebilir.

#### 4.2.4.5. Araştırmanın Göreve Yönelik Saldırılar Alt Probleminin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın göreve yönelik saldırılar alt probleminde yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

**Tablo 34:** Göreve Yönelik Saldırılar Alt Boyutunda Yer Alan Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
1-5 Yıl	142	1.27	.42	GA:4 Gİ:495 T:499	2.171	.071
6-10 Yıl	175	1.43	.65			
11-15 Yıl	118	1.33	.64			
16-20 Yıl	38	1.42	.64			
21 ve Üstü	27	1.20	.38			
Toplam	500	1.35	.58			

$p > .05$  GA: Gruplar arası Gİ: Grup içi T: Toplam

Tablo 34.'te ilkökul öğretmenlerinin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışların yapıla tek yönlü varyans analizi sonucunda mesleki kıdem değişkenine bağlı öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(4, 495)=2.171,  $p > .05$ ]. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmaması, mesleki kıdem değişkeninin göreve yönelik saldırılar alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama puanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, mesleki kıdemi 21 ve üstü yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarından anlamlı olmasa da bu boyuttaki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına görece olarak daha az maruz kaldıkları söylenebilir.

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlar ve tartışmaya yer verilerek öneriler sunulmuştur.

#### 5.1. Sonuç

Bu araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin düşük düzeyde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre "iletişim biçimine saldırılar" alt boyutundaki psikolojik taciz (Mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

“Sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları cinsiyet ve medeni durum değişkenine öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu; yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre ise anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre “İtibara saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken; cinsiyet ve kıdeme göre ise anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda “İtibara saldırılar” boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalma erkek öğretmenlerin aleyhine olduğu belirlenmiştir. Buna ilaveten yapılan analiz sonucunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde psikolojik tacize (mobbing) daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre “Göreve yönelik saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışları yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken; cinsiyete göre ise anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmiştir. Analiz sonucunda “İtibara saldırılar” boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına erkek öğretmenlerin daha fazla maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

## 5.2. Tartışma

Bu araştırma sonucunda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerinin psikolojik tacize (mobbing) genel olarak düşük düzeyde maruz kaldıkları görülmektedir. Bu sonucu Okçu'nun (2011) yaptığı araştırma sonucu destekler niteliktedir.

İlkokul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına diğer boyutlardan daha fazla “nadiren” düzeyinde maruz kaldıkları saptanmıştır. Gökçe (2005: 118-119), resmi ve özel ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ve resmi okullarda görev yapan yöneticilerin en çok performans ve iletişim boyutlarında psikolojik taciz (mobbing) davranışları yaşadıklarını saptamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin algıları, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Zapf (1999: 75), bireylerin yıldırıma maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Gökçe (2006) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarına ilişkin algıları yaş faktörüne göre farklılaşmadığını saptamıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik taciz (mobbing) durumları, öğretmenlerin yaşlarına göre belirgin düzeyde farklılaşmamakla birlikte, 26-30 yaş ile 36-40 yaş öğretmenlerin, diğer öğretmenlerden belirtilen konularda daha çok psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür. Leymann (1993: 85) yaptığı araştırmaya göre; 21-30 ve 31-40 yaşlarındaki

öğretmenlerin, yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yapılan birçok araştırma genç yaştaki kişilerin daha yüksek psikolojik taciz (mobbing) davranışına maruz kalma riski altında olduğunu göstermektedir (akt: Ocak, 2008).

İlkokul öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyete ve **medeni duruma** göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte iken; yaşa, eğitim durumuna ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Türkiye’de eğitim alanında çalışanlar ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalma sıklığı yönünden erkek ve kadın öğretmenler arasında bir fark saptanmamıştır (Deniz ve Ünsal, 2010: 39), (Karyağdı, 2007: 94) ve (Gökçe ve Oğuz, 2009: 59; akt. Ertürk, 2013: 162). Yurt dışında farklı örgütlerde yapılan araştırmalar da cinsiyet değişkeni ile ilgili benzer sonuçlar göstermiştir. Bu araştırmaların çoğunda kadın ve erkekler arasında yıldırmaya maruz kalma yönünden anlamlı bir fark bulunmamıştır (Vartia, 1996: 203). İngiltere’de Rayner (1997: 201) tarafından yapılan bir araştırmada yıldırma davranışlarına maruz kalmada kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (akt. Ertürk, 2013: 162).

Bazı yabancı araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik taciz (mobbing)’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hoel ve Cooper (2000) toplam 70 örgütün, 5288 çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmada son altı ayda erkeklere kıyasla kadınların daha büyük bir kısmının psikolojik taciz mağduru olduğunu belirtmişlerdir. Hartig ve Frosch (2006), kadınların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını belirterek, bir kadının işyerinde yaşadığı psikolojik taciz deneyiminden sonra sonuçlarını açıklayan bir vaka incelemesi yazmışlardır (Göktürk ve Bulut, 2012: 60). Ancak Türkiye’de yapılan araştırmaların çoğunda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldıkları saptanmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 352). Cemaloğlu’nun (2007) araştırmasında da aynı yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Ertürk (2011)’ün yapmış olduğu çalışmasında da erkeklerin kadınlara

göre mobbing davranışlarına daha çok maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu araştırmalarda, yapılan çalışmanın sonuçlarını destekliyor. Türkiye’de erkeklerin psikolojik taciz (mobbing)’e maruz kalma oranının kadınlara göre fazla olmasının nedeni Türk toplumunun kültürel yapısıdır. Türk toplumunun sahip olduğu kültürde bir kadına yönelik olumsuz davranışları hoşgörü ile karşılamamasından kaynaklanıyor.

İlkokul öğretmenlerinin itibara saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin algıları, yaşa, medeni duruma ve eğitim durumuna göre farklılaşmazken, cinsiyete ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden, kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden bu boyuttaki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına daha yüksek düzeyde hedef oldukları anlaşılmaktadır. Yıldırım’ın (2008) araştırmasında, genel olarak örgütte yıldırımaya uğramanın, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Bu da yapılan çalışma sonucunu destekler niteliktedir.

İlkokul öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin algıları, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki kıdeme göre farklılaşmazken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Onbaş'ın (2007) araştırmasında da göreve yönelik saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark çıkmıştır. Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla psikolojik taciz (mobbing) mağduru olduğunu gösteren farklı çalışma bulunmaktadır (Göktürk ve Bulut, 2012: 62).

### 5.3. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır. Öneriler iki başlık altında toplanmıştır. Birincisi uygulamacılara yönelik öneriler, ikincisi ise araştırmacılara yönelik önerilerdir.

#### 5.3.1. Uygulamacılar İçin Öneriler

İlkokullarda yaşanan psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin engellenmesi ve bu eylemlerin verdiği zararlardan korunmak için aşağıdaki önerilerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

1. Okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim olanakları geliştirmek için, okul içinde ve dışında sosyal faaliyetler, toplantılar, konferanslar vb. etkinlikler düzenlenebilir. Bu sayede okul bileşenlerinin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak sağlanarak, önyargı veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek psikolojik taciz (mobbing) durumları azaltılabilir.

2. Okullarda yaşanan psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin nedenlerine ilişkin daha kapsamlı nitel araştırmalar yapılabilir.

3. Psikolojik taciz (mobbing) olgusuna yönelik farkındalığın oluşması konusunda, yöneticiler, öğretmenler hizmetiçi eğitim, basın ve diğer iletişim kanalları yoluyla bilgilendirilebilir.

3. Mağdurların korunmalarına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması konusunda eğitim çalışanları bilinçlendirilmelidir.

4. Benzer araştırma değişik bölge ve illerde farklı araştırma yöntemleri (nitel) kullanılarak yapılabilir.

### 5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Türkiye’de psikolojik taciz (mobbing) konusuyla ilgili araştırmaların sayısı son zamanlarda artmaya başlamış olmakla beraber, sorunun çözüme kavuşması için, konunun farklı şekillerde ve gruplarda araştırılmasına gerek duyulmaktadır. Bu bağlamda;

1.Psikolojik tacize (mobbing) neden olan faktörler araştırılabilir. Böylelikle mobbinge iten durumlar belirlenerek, mobbinge karşı alınabilecek önlemler genişletilebilir.

2.Psikolojik tacizin (mobbing) bireylere, örgütlere ve toplumlara etkileri araştırılabilir.

3. Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalma durumu ile mesleki başarı arasındaki ilişki araştırılabilir.

4. Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan bireylerin, başvurdukları çözüm yöntemleri araştırılabilir.

5. Okullarda yaşanan psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin nedenlerine ilişkin daha kapsamlı nitel araştırmalar yapılabilir.

6. Araştırma farklı veri toplama araçları ve yöntemler kullanılarak (gözlem, görüşme ve mülakat gibi), farklı eğitim kademelerinde (ortaokul, lise ve üniversitelerde) gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbinge) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120. Erişim Tarihi 22.01.2014, [www.ifdergisi.org](http://www.ifdergisi.org).
- Adams, A. (1992). Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying. *Personel Management*, 24, 38-50.
- Akkan, Ö. (2008). Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Arpacıoğlu, G. (2005). İş Yerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. Erişim Tarihi 23.02.2014 <http://www.insankaynaklari.com>.
- Avcı, U. ve Kaya, A. (2010). Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(2). 51-79.
- Aydın, M. (2008). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydoğan, Z. (2010). Okullarda öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma (mobbing) ve etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-12. Erişim Tarihi 23.02.2014, <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe>.
- Başaran, İ.E. (2000). *Eğitim Yönetimi, Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Yayınları.
- Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC: Heath And Company.
- Bridge, B. (2010). *Zorbalık-Mobbing Bilinmeyen Çeşitleri Ve Çözümleri*. İstanbul: Beyaz Yayınları.

- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: PegemA.
- Bursalıoğlu Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk ř., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.Y. Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk, ř., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.Y., Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PegemA.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33, 77–87.
- Cemaloğlu N. (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111–126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345–362.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü. *Bilig Dergisi*, 46, 67–86.
- Çetin, E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile yıldırma maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Çobanoğlu, ř. (2005). *Mobbing. İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*. O.C. ÖnerToy (Çev). Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Dick, R. ve Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243- 259.
- Ehi, D.Y. (2011). Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik

- şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- 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. , Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.
- Erdem, O., Dikici, A.M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*; 8 (29), 198-213. Erişim Tarihi 23.02.2014, <http://karefad.karatekin.edu.tr>.
- Ergener, Y. (2008). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi (yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler). (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 17.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları: Maruz Kalanlar ve Etkilenenler, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 13, 161-173. [www.edam.com.tr/kuyeb](http://www.edam.com.tr/kuyeb)
- Field, T. (1996). Bullying Singht. How to Predict, Resist, Challenge and Crombat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives. Oxfordshire: Success Unlimited.

- Gökçe, A.T. (2006). İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Gökçe, A.T. (2008a). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A.T. (2008b). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A.T. (2010). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve. Erişim Tarihi 17.02.2014, <http://www.universite-toplum.org>.
- Gökçe, A.T. (2012). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Göktürk, G. Y., Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(24), 53-70.
- Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz-Mobbing/ Bullying*. Ankara: Lazer Yayınları.
- Gün, H. (2011). Mobbin ve İnsan Hakları. *Kamu'da Sosyal Politika*, 19, 30-32.
- Hoel, H., Faragher, B. & Cooper, C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Councelling*, 32(3), 367-387.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M., Derya, S. (2009). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(2), 25-38.
- Karakaş, Y. (2010). Çalışma hayatında mobbing (Sivas Milli Eğitim örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Karlı, M.D. (2012). *Etkili okul Yöneticiliği*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Karavardar, G. (2010). Psikolojik Yıldıma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, *E- Journal of New Word Sciences Academy*, 5(3), 212-233.
- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü. H. (2012), Mobbing (Yıldıma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (2), 317-334.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Kontaş, Ç. S. (2011). Üniversitelerde öğretim elemanlarının yıldıma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Köse, S., Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldıma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1), 261-276.
- Kul, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldıma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Leymann H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-185. Erişim Tarihi 22.02.2014, [www.mobbingencyclopedia.com](http://www.mobbingencyclopedia.com).
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları Ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2), 37-46.
- 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.

- Nazaroğlu, R. (2012). İşgörenlere yönelik yıldırma davranışları, nedenleri ve işgörenlerin bu davranışlarla başa çıkma yöntemleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. Erişim Tarihi 16.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz'e (mobbing) ilişkin algıları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. Erişim Tarihi 16.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Okçu, V. (2011). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Onbaş N. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. Erişim Tarihi 15.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Öğretmen, H. (2013). Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin. Erişim Tarihi 16.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Özen, B. (2009). Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Özler, D.E., Mercan, N. (2009). *Yöneltilmiş Ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör Mobbing*. Ankara: Detay Yayınları.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F.A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddetin) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 2(3), 69-84.
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Erişim Tarihi 14.02.2014, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>.
- Tınaz P.(2006b). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 11-22.

- Tınaz, P. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokat, M. B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. Kütahya: Ekin Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. İstanbul: Platin Yayınları.
- Vandekercho, W., Commers, M. S. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*. 45, 41-45.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying -psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Vartia, M. (2002). Workplace Bullying - A Study on the Work Environment Well Being and Health, *People and Work Research Reports* 56.
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying- A study on the work environment, well-being and health. *People and Work Research Reports* 56.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 10, 547-578.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda mobbing algısını etkileyen faktörler. sdü tıp fakültesi üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim okullarında öğretmen ve yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.
- Yumuşak, H. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Erişim Tarihi 18.01.2014, <http://tez.yok.gov.tr>.

Zapf, D.(1999). Organizational, Work, Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal Manpower*, 20(1/2), 70-85.

TDK. (2014). Erişim Tarihi 14.03.2014, <http://www.tdk.gov.tr/index>.



## EKLER

### Ek 1.Araştırmaya Katılan İlkokul Öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, eğitimin temel öğelerinden biri olan, siz değerli ilkökul öğretmenlerinin okullarınızda duygusal (psikolojik) şiddete ilişkin algı, tutum ve görüşlerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek sonuçları sadece bilimsel bir amaçla kullanılacaktır. Bu nedenle ölçek formuna isminizi yazmanız gerekmemektedir. Sadece maddelerle ilgili görüşlerinizi belirtmeniz yeterlidir.

Bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; kişisel bilgilerden, ikinci bölüm ise duygusal (psikolojik) şiddete ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Lütfen, bölüm başlarında yer alan açıklamaları okuduktan sonra, ölçeği doldurunuz.

Araştırma bulgularının geçerliliği, vereceğiniz yanıtların samimi ve doğru olmasına bağlıdır. Ölçeği yanıtlayarak, çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Necat YILMAZ  
Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

## I. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

Lütfen, aşağıdaki maddelerde size uygun olan kısmı (X) şeklinde işaretleyiniz.

#### 1.Yaşınız

20-25     26-30     31-35     36-40     41 ve üzeri

#### 2.Cinsiyetiniz

Kadın     Erkek

#### 3.Medeni Durumunuz

Evli     Bekar

#### 4. Eğitim durumunuz

Ön lisans     Lisans     Yüksek Lisans     Doktora

#### 5. Mesleki deneyiminiz

1-5     6-10     11-15     16-20     21 yıl ve üstü

## II. BÖLÜM

**Yönerge:** Aşağıda duygusal şiddete ilişkin davranışlar yer almaktadır. Bu davranışlarla karşılaşma sıklığınızı size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucukların içerisinde bulunan rakamların üzerine X işareti koyarak belirtiniz. **Lütfen, görüşlerinizi belirtirken meslek hayatınızda yaşadığınız ve başkalarına yaptığınızı gördüğünüz davranışları dikkate alınız ve görüşlerinizi şu anda birlikte çalıştığınız kişilerin davranışları ile sınırlandırmayınız.**

Madde No	DAVRANIŞLAR	Her Zaman	Çoğunlukla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
<b>İletişim Biçimine Saldırılar</b>						
1	Mesleğinizle ilgili toplantılarda, konuşma hakkınız kasıtlı olarak engellenir.	5	4	3	2	1
2	İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir	5	4	3	2	1
3	Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir.	5	4	3	2	1
4	Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler.	5	4	3	2	1
5	Size karşı önyargılı davranılır.	5	4	3	2	1
6	Yaptığımız ve söylediğimiz her şey eleştirilir.	5	4	3	2	1
<b>Sosyal İlişkilere Saldırılar</b>						
7	İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir.	5	4	3	2	1
8	Sizinle konuşanlara baskı yapılır.	5	4	3	2	1
9	Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırmaya çalışırlar.	5	4	3	2	1
10	Size, "yokmuşsunuz" gibi davranılır.	5	4	3	2	1
11	Özel toplantı, eğlence, piknik v.b etkinliklere davet edilmezsiniz.	5	4	3	2	1
12	Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır.	5	4	3	2	1
<b>İtibara Saldırılar</b>						
13	İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız.	5	4	3	2	1
14	Arkanızdan kötü sözler söylenir.	5	4	3	2	1
15	Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır.	5	4	3	2	1
16	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek, sizinle alay edilir.	5	4	3	2	1
17	İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır.	5	4	3	2	1
18	Özel yaşantınız eleştirilir.	5	4	3	2	1
19	Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır.	5	4	3	2	1
20	Sözle tehdit ediliyorsunuz.	5	4	3	2	1
21	Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur.	5	4	3	2	1
22	Yalancı olduğunuz ima edilir.	5	4	3	2	1
23	Asi veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanırsınız.	5	4	3	2	1
24	Dar görüşlü olmakla itham ediliyorsunuz.	5	4	3	2	1
25	Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır.	5	4	3	2	1
<b>Göreve Yönelik Saldırılar</b>						
26	Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir.	5	4	3	2	1
27	İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir.	5	4	3	2	1
28	Öz saygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır.	5	4	3	2	1
29	Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz.	5	4	3	2	1
30	Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır.	5	4	3	2	1
31	Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır.	5	4	3	2	1
32	Yaptığımız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarfedilir.	5	4	3	2	1
33	Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir.	5	4	3	2	1
34	Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir.	5	4	3	2	1
35	Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir.	5	4	3	2	1

**Ek 3 Ölçek Kullanım İzin Onayı**

Sayın; YILMAZ

Yüksek lisans tezimde kullandığım anketi excel formatında gönderiyorum. Anketimi kaynak göstermek suretiyle kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar diliyorum.

---

From: necatyilmaz79@hotmail.com

To: emelim06@hotmail.com

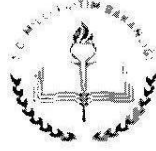
Subject: FW: Necat YILMAZ' ız anket kullanım izin isteği

Date: Wed, 8 Jan 2014 16:11:10 +0200

---



## Ek 4. Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Uygulama İzin Yazısı



T.C.  
BATMAN VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 41758622/480.05/463269  
Konu: Araştırma İzni

31/01/2014

VALİLİK MAKAMINA  
BATMAN

İLGİ: Zirve Üniversitesi Rektörlüğünün 21.01.2014 tarih ve 135 sayılı yazı ve ekleri

Zirve Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlama ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Necat YILMAZ İl Merkez İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Uygulamaları konulu anket çalışmasını istediğine dair dilekçesi anket formları ve Zirve Üniversitesinin ilgi yazısı ekte sunulmuştur.

Adı geçen öğretmenin Merkez İlkokul öğretmenlere anket uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Ali ATALAY  
Milli Eğitim Müdür V.

OLUR  
31/01/2014

Zafer ÇOŞKUN  
Vali a  
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Ziya Gökalp Mah. BATMAN  
Elektronik Ağ: www.batman.meb.gov.tr  
e-posta: sinavhiz72@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ayşe DEMİR Şef  
Tel: (0 488) 213 27 20  
Faks: (0 488) 213 30 48