



**ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI MOBBİNG DAVRANIŞLARINI
SOSYAL AĞ ANALİZİ TEKNİĞİ İLE SAPTAMA VE MOBBİNG
SÜRECİNİ DEĞERLENDİRME**

Kerem TEKŞEN

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ŞUBAT, 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 (Bir) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Kerem

Soyadı : TEKŞEN

Bölüm : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerin Yaşadıkları Mobbing Davranışlarını Sosyal Ağ Analizi Tekniği ile Saptama ve Mobbing Sürecini Değerlendirme

İngilizce Adı : Determining The Mobbing Behaviors Experienced By Teachers With The Social Network Analysis Technique And To Evaluate The Mobbing Process

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Kerem TEKŞEN

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Kerem TEKŞEN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Yaşadıkları Mobbing Davranışlarını Sosyal Ağ Analizi Tekniği ile Saptama ve Mobbing Sürecini Değerlendirme” başlıklı tez çalışması aşağıda unvanları ve isimleri sıralanan aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında “Doktora tezi” olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Prof. Dr. Sabri ÇELİK

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Figen EREŞ

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Sait AKBAŞLI

(Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

(Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 03/02/2023

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

*Annem Selma TEKŞEN, babam Asım
TEKŞEN, kardeşim Burak TEKŞEN, eşim
Sema TEKŞEN ve elim bir kaza sonucu
aramızdan ayrılan köpeğimiz Odi'ye ...*

TEŞEKKÜR

Uzun ve yorucu bir sürecin ardından bu satırları yazma noktasına gelmenin mutluluğu içerisindeyim. Yüksek lisans eğitimimin ilk gününden başlayarak bugünlere kadar dolu dolu ve hep bir öğrenme şevki içerisinde geçen bu yolculukta ilk günlerden bugüne kadar yanımda olan, bana destek veren, birlikte bu yolculuğu yaşadığımız ismini şu anda burada belirtmediğim herkese teşekkürlerimi sunmak isterim.

Söz konusu doktora tezime olduğunda ise tezin ilk gününden son gününe kadar bana ciddi anlamda destek olan, her yardım istediğimde çekinmeden ulaşabildiğim ve en kısa sürede cevaplar alabildiğim danışmanım Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca, tez süreci boyunca bana fikirleriyle çok önemli katkılarda bulunan tez jürisi üyesi hocalarım Prof. Dr. Figen EREŞ ve Prof. Dr. Sait AKBAŞLI'ya teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum.

Tez sürecinde ve sonunda bana fikirleriyle yardımcı olan Dr. Ayten CANASLAN ve Dr. Ayhan DUYKULUOĞLU'na ve isimlerini burada belirtmediğim herkese de teşekkürlerimi sunarım. Son teşekkürüm ise pandemi süreci olmasına rağmen çalışmamda bana katkı sağlayan, araştırmamın merkezinde yer alan öğretmenlerimizdir.

**ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI MOBBING DAVRANIŞLARINI
SOSYAL AĞ ANALİZİ TEKNİĞİ İLE SAPTAMA VE MOBBING
SÜRECİNİ DEĞERLENDİRME
(Doktora Tezi)**

**Kerem TEKŞEN
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Ocak, 2023**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptamak ve mobbing mağdurları ile mobbing sürecini değerlendirmektir. Araştırma nitel ve nicel yöntemleri içeren karma bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Kastamonu ilinde görev yapmakta olan 4638 öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ilişkin örneklem küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklem için belirlenen 30 okulda bulunan 749 öğretmenden 376'sına ulaşılmış ancak 11 anket, analiz öncesi veri tarama aşamasında çıkartılmış, geriye kalan 365 anket ile asıl uygulamanın analizleri yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Olumsuz Davranışlar Ölçeği ve Sosyal Ağ Analizi Anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21, AMOS 21, UCINET 6 ve NETDRAW istatistik paket programları kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, mobbing okullar arasında yaygın bir şekilde gerçekleşmemektedir. Fakat mobbing olgusu doğası gereği örgütlerde bir ya da birkaç kurban üzerinde yaşanmaktadır. Buradan hareketle mobbing'in en yüksek olarak yaşandığı üç okul incelendiğinde, söz konusu okullardaki sosyal ağ yapılarında genel olarak ağ yoğunluğunun, geçişkenlik değerlerinin ve toplam derece değerlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, bu okullardaki katılımcıların kendi içerisinde düşük düzeyde bağlı olduklarının, yoğun bir şekilde birbirlerine bağlı olmadıklarının ve iletişimsel sorunlar yaşadıklarının göstergesidir. Araştırmada bunun yanı sıra sosyal ağ analizi anketinin örgütlerde yaşanan olası mobbing durumunun ve mobbing mağdurlarının tespitinde kullanılabileceği tespit edilmiş ve araştırma sürecinde yapılan nitel görüşmeler ile de bu bulgu desteklenmiştir.



Anahtar Kelimeler : Mobbing, Sosyal Ağ, Sosyal Ağ Analizi

Sayfa Adedi : xviii + 124 sayfa

Danışman : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

**TO DETERMINE THE MOBBING BEHAVIORS EXPERIENCED BY
TEACHERS WITH THE SOCIAL NETWORK ANALYSIS
TECHNIQUE AND TO EVALUATE THE MOBBING PROCESS
(Ph. D. Thesis)**

**Kerem TEKŞEN
GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

January 2023

ABSTRACT

This research was carried out in order to determine the mobbing behaviors experienced by teachers with the social network analysis technique and to evaluate the mobbing process with the victims of mobbing. The research is a mixed methods research including qualitative and quantitative methods. The universe of the research consists of 4638 teachers working in the province of Kastamonu. The sample for the universe was determined by cluster sampling method. 376 out of 749 teachers in 30 schools identified for the sample were reached, but 11 questionnaires were extracted at the data screening stage before the analysis, and the remaining 365 questionnaires were analyzed with the actual application. Negative Acts Questionnaire and Social Network Analysis Questionnaire were used as data collection tools in the research. SPSS 21, AMOS 21, UCINET 6 and NETDRAW statistical package programs were used in the analysis of the data. According to the results obtained from the research, mobbing does not occur widely among schools. But the phenomenon of mobbing takes place on one or several victims in organizations due to its nature. Based on this, when the three schools where mobbing is experienced as the highest are examined, it has been determined that the network density, transitivity values and total degree values are generally low in the social network structures in these schools. This situation indicates that the participants in these schools are connected at a low level within themselves, that they are not intensely connected to each other and that they have communication problems. In addition to this, it has been determined that the social network analysis questionnaire can be used to determine the possible mobbing situation experienced in organizations and mobbing victims, and this finding has been supported by qualitative interviews conducted during the research process.



Key Words : Mobbing, Social Network, Social Network Analysis

Page Number : xviii + 124 pages

Supervisor : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar.....	7
BÖLÜM 2.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Mobbing Kavramı.....	8
2.2. LIPT ve Mobbing Tipolojisi	10
2.3. Mobbing Aktörleri	11
2.3.1. Mobbing Uygulayanlar	12
2.3.1.1. Narsist Mobbingci.....	12
2.3.1.2. Hiddetli, Bağırğan Mobbingci	12
2.3.1.3. İki Yüzlü Yılan Mobbingci.....	12
2.3.1.4. Megaloman Mobbingci.....	13
2.3.1.5. Eleştirici Mobbingci.....	13

2.3.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingci	13
2.3.2. Mobbing Kurbanları	13
2.3.3. Mobbing İzleyicileri.....	14
2.3.3.1. Diplomatik İzleyici	15
2.3.3.2. Yardakçı İzleyici	15
2.3.3.3. Fazla İlgili İzleyici	15
2.3.3.4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici.....	16
2.3.3.5. İki Yüzlü Yılan İzleyici.....	16
2.4. Mobbing Türleri ve Yönü.....	16
2.4.1. (Yukarıdan) Aşağı Doğru Mobbing.....	16
2.4.1.1. Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi.....	17
2.4.1.2. Yaş Farkı.....	17
2.4.1.3. Kayırma	17
2.4.1.4. Politik Nedenler.....	17
2.4.2. Yatay (Eşdeğerler Arası) Mobbing	18
2.4.3. Yukarı Doğru Mobbing.....	18
2.5. Mobbing Sürecinin Aşamaları	18
2.6. Mobbing Sendromu	20
2.7. Mobbing Nedenleri.....	21
2.8. Mobbing'e Karşı Örgütsel Yaklaşım.....	23
2.9. Mobbing'in Sonuçları	24
2.9.1. Mobbing Mağdurlarına Yönelik Sonuçlar	24
2.9.2. Mağdurların Ailesine Yönelik Sonuçlar	26
2.9.3. Örgüte Yönelik Sonuçlar	27
2.9.4. Topluma ve Ülke Ekonomisine Yönelik Sonuçlar	29
2.10. Çözüm Önerileri.....	29
2.11. Sosyal Ağ ve Sosyal Ağ Analizi	30
2.12. Çizge (Graph) Teorisi	32
2.12.1. Temel Kavramlar	33
2.12.1.1. Düğüm.....	33
2.12.1.2. Kenar.....	34
2.12.1.3. Komşululuk Matrisi.....	35
2.12.1.4. Yol.....	36
2.12.1.5. En Kısa Yol.....	36

2.12.1.6. Çap	36
2.12.1.7. Bağlantılılık	36
2.12.1.8. Bağlantılı Bileşenler	37
2.12.1.9. Köprü	37
2.13. Ağ Ölçütleri.....	37
2.13.1. Merkezilik.....	37
2.13.2. Geçişlilik	38
2.13.3. Kümelenme Katsayısı.....	38
2.13.4. Karşılıklılık.....	38
2.13.5. Derece	39
2.13.6. Derece Dağılımı.....	39
2.13.7. Yoğunluk	40
2.13.8. Bağlantılılık.....	40
2.14.1. Çizge Modeli ($G_{n,p}$)	41
2.14.2. Erdős – Rényi Rassal Ağ Modeli	41
2.14.3. Bölgesel Algoritmalar	42
2.14.4. Küçük Dünya Modeli	42
2.14.5. Barbasi – Albert Ölçekten Bağımsız Ağ Modelleri	42
2.15.1. Sosyosentrik Ağlar.....	43
2.15.2. Egosentrik Ağlar.....	43
BÖLÜM 3	47
YÖNTEM.....	47
3.1. Araştırmanın Modeli.....	47
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Veri Toplama Araçları.....	53
3.3.1. Olumsuz Davranışlar Ölçeği.....	53
3.3.2. Sosyal Ağ Analizi Anketi.....	55
3.4. Verilerin Toplanması	56
3.5. Verilerin Analizi	57
BÖLÜM 4.....	59
BULGULAR VE YORUM	59
4.1. Birinci ve İkinci Probleme Yönelik Bulgular	59
4.2. Mobbing Sürecinin Okul Bazında Değerlendirilmesi.....	59

4.3. Sosyal Ağ Analizi Anketinin Okullar Bazında Değerlendirilmesi.....	63
4.3.1. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 1)	63
4.3.1.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	63
4.3.1.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	65
4.3.1.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.	67
4.3.1.4. Okul 1 Toplam Ağ.....	69
4.3.2. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 2)	71
4.3.2.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	71
4.3.2.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	73
4.3.2.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.	75
4.3.2.4. Okul 2 Toplam Ağ.....	76
4.3.3. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 3)	77
4.3.3.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	78
4.3.3.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”	79
4.3.3.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.	81
4.3.3.4. Okul 3 Toplam Ağ.....	82
4.3.4. Okul Ağlarının Yapısal Özellikleri	83
4.3.5. Sosyal Ağ Analizi Anketi Üçüncü Bölüme (Nitel) Ait Bulgular	86
BÖLÜM V	91
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	91

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	92
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	94
5.3. Sonuç	96
5.4. Öneriler	97
KAYNAKLAR.....	99
EKLER.....	113
EK-1. Etik Kurul Onayı	114
EK-2. Tez Araştırma İzni	115
EK-3. Olumsuz Davranışlar Ölçeği	116
EK-4. Sosyal Ağ Analizi Anketi	119
EK-5. Leymann Tipolojisi	122

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. <i>Mobbing ve Yakın Anlam İçeren Kavramlar</i>	10
Tablo 2. <i>Mobbing'in Örgütlere Psikolojik Ve Ekonomik Maliyetleri</i>	28
Tablo 3. <i>Komşululuk Matrisi Örneği</i>	35
Tablo 4. <i>Karma Araştırmaların Bazı Güçlü ve Zayıf Yönleri</i>	48
Tablo 5. <i>Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım</i>	48
Tablo 6. <i>Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım</i>	50
Tablo 7. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Branş, Çalışılan Kurum ve Mesleki Hizmete Göre Dağılımı</i>	51
Tablo 8. <i>Sosyal Ağ Analizi Anketine Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı</i>	52
Tablo 9. <i>Araştırmanın Nittel Kısımına Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı</i>	52
Tablo 10. <i>Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları</i>	54
Tablo 11. <i>Sosyal Ağ Analizi Anketinin Üçüncü (Nitel) Bölüm Katılımcı Listesi</i>	57
Tablo 12. <i>Sürekli Değişkenler İçin Tek Değişkenli Normallik Testi</i>	58
Tablo 13. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Maddeler Bazında Mobbing Yaşama Düzeyleri</i>	60
Tablo 14. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullar Bazında Mobbing Yaşama Düzeyleri</i>	62
Tablo 15. <i>İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)</i>	64
Tablo 16. <i>İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)</i>	66
Tablo 17. <i>Üçüncü Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)</i>	68
Tablo 18. <i>Tüm Sorular İtibariyle Toplam Çoklu Ölçümler (Okul 1)</i>	69
Tablo 19. <i>İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 2)</i>	72
Tablo 20. <i>İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 2)</i>	74
Tablo 21. <i>Üçüncü Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 2)</i>	75
Tablo 22. <i>Tüm Sorular İtibariyle Toplam Çoklu Ölçümler (Okul 2)</i>	77
Tablo 23. <i>İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)</i>	78

Tablo 24. <i>İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)</i>	80
Tablo 25. <i>Üçüncü Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)</i>	81
Tablo 26. <i>Tüm Sorular İtibariyle Toplam Çoklu Ölçümler (Okul 3)</i>	83
Tablo 27. <i>Okul Ağlarının Yapısal Özellikleri</i>	84
Tablo 28. <i>Birinci Grup – Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek</i>	86
Tablo 29. <i>İkinci Grup – Sosyal İlişkilere Saldırıları</i>	88
Tablo 30. <i>Üçüncü Grup – İtibara Yönelik Saldırıları</i>	89



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örnek Bir Çizge	33
Şekil 2. Düğüm örnekleri	34
Şekil 3. Kenar Örnekleri.....	35
Şekil 4. Karşılıklılık	39
Şekil 5. Bağlantılılık.....	40
Şekil 6. Birinci Okulun İlk Soru için Ağ Yapısı	64
Şekil 7. Birinci Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı	65
Şekil 8. Birinci Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı	67
Şekil 9. Birinci Okulun Tüm Sorular için Toplam Ağ Yapısı.....	69
Şekil 10. İkinci Okulun Birinci Soru için Ağ Yapısı	71
Şekil 11. İkinci Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı	73
Şekil 12. İkinci Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı	75
Şekil 13. İkinci Okulun Tüm Sorular için Toplam Ağ Yapısı	76
Şekil 14. Üçüncü Okulun Birinci Soru için Ağ Yapısı	78
Şekil 15. Üçüncü Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı	79
Şekil 16. Üçüncü Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı	81
Şekil 17. Üçüncü Okulun Tüm Sorular için Toplam Ağ Yapısı	82

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ODÖ	Olumsuz Davranışlar Ölçeği
LIPT	Leymann Inventory of Psychological Terror)
TSSB	Travma Sonrası Stres Bozukluğu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	Analysis of Moment Structures

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, sayıtlara, araştırmanın sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel yaşam, modern dünyanın en önemli doğurgularından birisidir. Her çalışan günlük en az sekiz saatini örgütte ya da örgütle ilgili süreçlerde geçirir. Çoğu zaman eşinden, çocuğundan daha fazla iş arkadaşları ve örgütsel ortamla meşgul olur. Bu durum çalışan davranışlarını, psikolojisini, insan ilişkilerini, değerlerini ve normlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkiler. Örgütsel yaşamla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel yaşamda örgüt çalışanlarının stres (Boglut & Robu, 2014; Burton, Hoobler & Scheuer, 2012; Fletcher, Major & Davis, 2012; Mathisen, Einarsen & Mykletun, 2011), kaygı (Jones, Latreille & Sloane 2011; Jones, Latreille & Sloane 2016; Muschalla & Jöbges, 2018; Vignoli, Muschalla & Mariani, 2017); korku (De Souza & Tomei, 2016; Giorgi, Arcangeli, Mucci & Cupelli, 2015; Haines, Williams & Carson, 2002; Muschalla & Linden, 2009; Zuzana, 2011), öfke (Booth, Ireland, Mann, Eslea & Holyoak, 2017; Gianakos, 2002; Sloan 2012; Magie & Upenieks, 2017; Preifer, 2017) ve zorbalık (Neilsen, Nielsen, Notelaers & Einarsen, 2015; Mathisen vd., 2011; Roscigno, Lopez ve Hodson, 2009; Yen-Chun, Liang-Ju, Chen-Chieh & Wen-Long, 2016) yaşadıkları gözlenmektedir. Örgütsel yaşam, çalışanlarda stres, kaygı, korku, öfke ve zorbalık duygularını yaşatmakta, çoğu zamanda psikolojik travmaya neden olmaktadır. Örgütsel yaşamda ortaya çıkan bu olumsuz durumlar, örgütün hem kendisi hem

de bütün paydaşları için problem teşkil ettiği için, yıllardır araştırmacılar tarafından araştırma konusu olarak saptanmakta ve incelenmektedir.

Söz konusu bu olumsuzluklar ile ilgili, Burton vd. (2012), Magie ve Upenieks (2017), Topper (2003) yönetim tarzının; Stich, Tarafdar, Cooper ve Stacey (2017) iş yükünün; Fletcher vd. (2008) rekabetçi bir ortamdan kaynaklanan belirsizliğin; Mathisen vd. (2011) kişiler arası çatışmalar ve iş tatminsizliğinin; Vignoli vd. (2017) ve Jones vd. (2016) çalışan sağlığında oluşan bozuklukların; Jones vd. (2011) çalışılan işin çalışma saati ve eğitim düzeyi gibi gereksinimlerinin; Damerdash (2012) duygusal zekanın; Giorgi vd. (2015) olası krizlerin; Preifer (2017) yapılan iş karşılığında alınan ücretlerdeki adaletsizliğin; Booth vd. (2017) iş yerindeki ahlaki olmayan davranışlar ve saygısızlığın; Gianakos (2002), Stich vd. (2017) iş ilişkilerinin etkili olduğu belirtmektedir. Örgütteki ilişkiler ağı, çoğu zaman olumlu etkiler yarattığı gibi bu araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi, olumsuz durumlar da yaratabilmektedir.

Konuyla ilgili eğitim örgütlerindeki çalışmalar incelendiğinde, tükenmişlik (Çevik Kılıç, 2018; Farmer, 2017, Langher, Caputo & Ricci, 2017, Seferoğlu, Yıldız & Yücel 2014; Strauss & Daniels, 2013) öğretmen mutsuzluğu (Keskinkılıç Kara, 2016; Mooij, 2008; Semerci, Eliüşük, Semerci & Kartal, 2012), kaygı (Damerdash, 2012; Mahan, Mahan, Park, Shelton, Brown & Weaver, 2010), stres (Ferguson, Mang & Frost, 2017; Kittel & Leynen, 2003; Lakhwinder & Harpreet, 2015; Mahan, Mahan, Park vd., 2010; Okeke & Dlamini, 2013; Saeki, Segool, Pendergast & Von Der Embse, 2018; Stočkus & Adaškevičienė, 2013; Wu, Liu & He, 2013; Yorimitsu, Houghton & Taylor, 2014) gibi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalardan hareketle, eğitimin en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenleri etkileyen bu faktörlerin içinde stresin ciddi bir yer tuttuğu görülmektedir. Stres ve tükenmişlik öğretmen mutsuzluğunun sebebi olabileceği gibi, çoğu zamanda başka olumsuz faktörlerin nedeni olabilir. Bu durum, örgütlerde kısır bir döngünün oluşumunda etkili rol oynayabilir.

Öğretmenlerde stres yapan faktörler olarak iş yükü (Ferguson vd., 2017), sosyo-ekonomik zorluklar (Strauss & Daniels, 2013; Wu vd., 2013), öğrenci davranışları ve disiplin problemleri (Ferguson vd., 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2017), mesleki ilişkiler (Ferguson vd., 2017; Mahan vd., 2010; Okeke & Dlamini, 2013), çalışma koşulları (Ferguson vd., 2017; Lakhwinder & Harpreet, 2015; Stočkus & Adaškevičienė, 2013; Wu vd. 2013;) veliler

ilgili sorunlar (Stoćkus & Adařkevićienė, 2013; Strauss & Daniels, 2013), zaman baskısı (Skaalvik & Skaalvik, 2017), düşük öğrenci motivasyonu (Mahan vd., 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2017), mobbing'in (Çelebi & Taşçı Kaya, 2014; Okçu & Çetin, 2017; Yaman, 2015;) etkili olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda ayrıca, mobbing'in stres ile pozitif yönde ilişkili olduğu (Celep & Eminoğlu, 2012; Cemaloğlu, 2007; Karakuş & Çankaya, 2012; Yaman, 2015), ilköğretimde çalışan öğretmen ve yöneticilerin %4,1'inin her gün (Ertürk, 2013), genel anlamda ise ara sıra (Daşçı & Cemaloğlu, 2015) mobbing davranışı ile karşılaştığı belirtilmiştir. Mobbing örgütsel ortamda pek çok olumsuz olayın ortaya çıkmasına neden olduğu gibi, örgütsel barış ortamını da etkilediği için hem neden hem de sonuç ilişkisi bağlamında ele alınabilir.

Mobbing her tür örgütte yaşanabilecek, örgütte bulunan herkesi etkileyebilecek, örgütsel, grup ve bireysel dinamiklerin ve davranışların etkileşimini içeren sistemli bir olaydır (Duffy & Sperry, 2012). Mobbing oluştuğunda ise kurbanlarda mağdurlar üzerindeki etkileri; huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, motivasyon sorunları, stres, öz güvenin azalması, tedirgin olma ve sosyal-sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme şeklinde görülmüştür (Çelebi & Taşçı Kaya, 2014). Görüldüğü gibi mobbing hem bireysel, hem de örgütsel yapıyı etkilemekte, bireyin aile ve sosyal yaşamında dengesizlik ve düzensizlik yaratmaktadır.

Bununla birlikte, literatür incelendiğinde mobbing üzerine yapılan araştırmaların çoğunlukla betimsel, ilişkisel veya korelasyonel araştırmalar olduğu, bu araştırmalarda ise veri toplama tekniğı olarak anket ya da nitel görüşmeler yapıldığına rastlanmaktadır. Bu tekniklerin daha çok algıya dayalı olması nedeniyle, bu araştırmalardan hareketle mobbing ile ilgili derinlemesine bilgiye ulaşmak mümkün olmamaktadır. 2000'li yıllardan itibaren literatürde gittikçe yaygın olarak kullanılmaya başlanan "Sosyal Ağ Analizi Tekniğı" ile ise örgüt ya da örgütlerde bulunan çalışanlar üzerinden örgütsel ağ/ağlar ortaya çıkarabilmektedir. Buradan hareketle araştırmacı tarafından belirlenen otuz okulda görev yapan öğretmenlere ilk olarak kurum içerisinde mobbing davranışına maruz kalma durumunun ölçümü için Olumsuz Davranışlar Ölçeğı (ODÖ) uygulanmıştır. Yapılan analizlerin ardından mobbing davranışının sık görüldüğü üç okul belirlenmiş ve araştırmacı tarafından bu okullardaki sosyal ilişkilerin ortaya konulabilmesi için söz konusu okullarda çalışan öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen "Sosyal Ağ Analizi Anketi"nin birinci ve ikinci bölümleri uygulanmıştır. Sosyal ağ analizi anketinin birinci aşamada katılımcılara ait kişisel bilgiler

istenmiştir. İkinci aşamada ise örgüt içindeki sosyal ağların ortaya koyulabilmesi için katılımcılara üç adet soru yöneltilmiş ve katılımcılardan bu sorulara okullarında bulunan ve soruların cevabı olarak en uygun olduğunu düşündükleri üç meslektaşlarının isimlerini yazmaları istenmiştir. Katılımcılar araştırmanın bu aşamasında söz konusu sorular için üç kişiden daha az ya da hiç isim belirtmeme ya da daha fazla isim belirtme noktasında özgür bırakılmıştır. Sosyal ağ analizi anketinin değerlendirilmesi ve örgütlerin sosyal ağlarının çizilmesini ardından her örgütteki en az dereceye sahip bir anlamda en yalnızlaşmış iki öğretmenin mobbing davranışlarının tespiti için nitel görüşmeye alınması hedeflenmiş, puan eşitliği nedeniyle bir okuldan üç, diğer okullardan iki öğretmen olmak üzere toplam yedi öğretmen nitel görüşmeler için belirlenmiştir. Belirlenen öğretmenlerden birinin araştırmanın nitel görüşme kısmına katılmayı reddetmesi nedeniyle nitel görüşmeler altı öğretmen ile gerçekleşmiştir. Görüşmelerde sosyal ağ analizi anketinin üçüncü bölümündeki sorular kullanılmıştır.

Bu kapsamda, bu araştırma, mobbing davranışına maruz kalmayı ortaya çıkarmasının yanı sıra sosyal ağ analizi tekniğini ile oluşturulan örgütsel iletişim ağları ve nitel görüşmeleri de içerdiğinden mobbing davranışlarını daha net ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra uygulayıcılar ve araştırmacılara yönelik olarak mobbing ile mücadele ve çözüm yolları noktasında daha net tavsiyelerde bulunabilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptamak ve mobbing mağdurları ile mobbing sürecini değerlendirmektir.

Bu amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Sosyal Ağ Analizi Tekniğine göre;
 - a. Okullarda mobbing mağduru olan öğretmenlerin mobbingi yaşama düzeyi nedir?
 - b. Mobbing yapan zorba/zorbalar kimlerdir?
 - c. İzleyiciler kimlerdir?

- d. Tetikçiler kimlerdir?
 - e. Mobbing'in yönü/yönleri nedir?
 - f. Mobbing süresine ilişkin dağılım nasıldır?
2. Sosyal Ağ Analizi Tekniği ile mobbing mağduru olan kişinin;
- a. Mobbing mağduru olmaya,
 - b. Mobbing'in meydana gelme durumunu algılama biçimine,
 - c. İzleyicilere,
 - d. Tetikçilere,
 - e. Mobbing yönetimine,
 - f. Mobbing süresine,
 - g. Mobbing ile başa çıkma stratejilerine yönelik algısı nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireylerin yaşamlarında çalışma hayatları ve burada geçirdikleri zaman önemli bir yer tutmaktadır. Uyku için harcanan ortalama süre sayılmadığında, insanlar hayatlarının ciddi bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedir. Mobbing günümüzde örgütsel hayatta önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Mobbing mağdurlarının bir kısmı kendilerine mobbing'e uğradıkları ifade edilene kadar böyle bir durumun içinde olduklarını bile bilmemektedir. Hatta bazı durumlarda mobbing'in diğer aktörlerinden zorbalara da farkında olmadan mobbing eylemini gerçekleştirmekte, izleyiciler ve tetikleyiciler mobbing olayında rollerinin farkında olamamaktadır.

Bu araştırmada "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ile eğitim örgütlerinde mobbingin yaşanma düzeyi saptanmıştır. Eğitim örgütlerinde kaç öğretmenin hangi alanlarda ve hangi sıklıkta mobbing mağduru olduğunu saptamak, okul yöneticileri ve eğitim yöneticileri açısından önemli bir veri kaynağı olacaktır. Bu araştırma verilerine dayanarak mobbingin varlığı ortaya koyulmuştur. Yönetimsel erki elinde bulunduran alt ve orta kademe yöneticileri, mobbinge mücadele yapma konusunda harekete geçebilir. Ayrıca hangi alanlarda ve hangi sıklıkta mobbingin yaşandığının saptanmış olması, yönetimsel eylemleri etkileyebileceği gibi,

mobbingle mücadele konusunda yol gösterici olacaktır. Mobbingin yaşanma sıklığı ve mobbing konuları ile ilgili “Mobbing Farkındalık Ölçeği” hazırlanabilir. Böylece eğitim çalışanları, maruz kaldıkları durumu daha detaylı anlama ve farkındalık düzeylerinde artış gözlemlenebilir. Özellikle örgütsel davranış, endüstri psikolojisi gibi alanlarda araştırma yapan araştırmacılara veri sağlayabilir, örgütler arasında karşılaştırma yapma olanağı sunabilir.

Bu araştırma kapsamında Sosyal Ağ Analizi tekniği ile mobbingin varlığı saptanmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda anket ya da ölçek aracılığıyla mobbingin varlığı saptandığı için ölçek ve anketin sınırlılıkları içerisinde mobbing sorularına cevap aranmıştır. Bireyler mobbingin ölçek ya da anketindeki olumsuz sorularına maruz kalmışlardır. Özellikle araştırmacıların ölçek ya da anketi okul yönetimine bırakmış olması, nesnel cevap almalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu araştırmada, Sosyal Ağ Analizi Anketi ile veri toplandığı için, mobbing sorularına yer verilmemiş, dolaylı ölçüm yoluyla mobbingin varlığı saptanmaya çalışılmıştır. Böylece hem araştırmacı açısından hem de anketi cevaplandıran açısından daha nesnel veri toplama olanağı ortaya çıkmıştır. Sosyal Ağ Analizi Anketi ile mobbingin varlığının saptanmış olması, örgütsel anlamda mobbing’in tespitinde mevcut yöntemlere alternatif bir yöntem ortaya koyulmuştur. Okul yöneticileri, eğitim yöneticileri, diğer örgütlerin alt ve orta kademe yöneticileri, Sosyal Ağ Analizi Anketini kullanarak örgütlerinde mobbingin varlığını saptayabileceklerdir. Ayrıca mobbing araştırmacıları, Sosyal Ağ Analizi Anketi ile araştırmalarını, birkaç veri toplama yoluyla kontrol etme olanağına kavuşacaklardır. Sosyal Ağ Analizi ile potansiyel liderler, ilişkiler ağı, olası çatışan taraflar, whistleblowing, örgüt kültürü gibi alanlar saptanabilir.

Araştırmada kullanılan hem “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” hem de “Sosyal Ağ Analizi Anketi” araştırmanın nicel boyutunu oluşturdu. Nicel yolla mobbingin varlığı saptandı. Ancak, araştırmanın nitel boyutu ile de mobbingin varlığı üçüncü aşama olarak işe koşuldu. Nitel araştırma yoluyla da saptanan kişilerin mobbing mağduru olduğu görüldü. Böylece mobbingin varlığını saptamada, “Sosyal Ağ Analizi Anketi” tekniğinin etkili olduğu sonucuna ulaşıldı. Alt ve orta kademe yöneticileri, eğitim ve okul yöneticileri, nitel araştırma yoluyla daha derinlemesine, mobbing sürecini değerlendirilebilirler. Mobbing nasıl ortaya çıkıyor, tetikleyen unsurlar neler, nasıl gelişiyor, çalışanlar mobbingle mücadelede ne tür stratejiler kullanıyorlar, sonuç olarak birey, örgüt nasıl etkileniyor, detaylı analiz yapılabilir.

Bu görüş ve önerilere paralel olarak ortaya koyulan mevcut durumun kanun yapıcılar, yöneticiler, öğretmenler, çalışanlar ve farkında olsun olmasın tüm mobbing aktörleri için bir

farkındalık oluşturacağı, ayrıca mobbing ile m¼cadele ve başa ¼ıkma yolları, liderlik, y¼netimde problem ¼özme teknikleri gibi konularda özellikle okul y¼neticilerine ve ¼ğretmenlere farklı bakış a¼ıları geliştirme olanağı sağlayacağı d¼ř¼n¼lmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu ¼alıřma, ¼ğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptayacak ve mobbing mağdurları ile mobbing s¼recini değerlendirecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu ¼alıřma, 2020 – 2021 Eğitim – ¼ğretim yılında Kastamonu ilinde g¼rev yapmakta olan ¼ğretmenlerden, olasılıklı ¼rnekleme y¼ntemlerinden k¼me ¼rnekleme y¼ntemi kullanılarak se¼ilen kurumlarda g¼rev yapmakta olanlarla sınırlıdır. Bu araştırmanın bir sınırlılığı olarak da COVID 19 pandemi s¼recinden dolayı veri toplama işlemlerinin bir kısmının online olarak yapılmış olması g¼stertilebilir.

1.6. Tanımlar

Sosyal ağ analizi: Sosyal ağ analizi, matematik, bilgi teknolojileri ve sosyolojinin bir karışımı olan (Pryke, 2012, s. 1) ve kişilerle ilgili t¼m kavramları, kişilerin kim olduğu ve nasıl davrandıklarını ilişkileri ¼zerinden tanımlayan tek bir kavrama indirgemeyi hedefleyen (Tsevetovat & Kouznetsov, 2011, 2) bir araştırma tekniğidir.

Mobbing: Mobbing, dalga ge¼me, uzak durma, izole etme, tehdit etme ve aşağılama i¼eren duygusal istismar ve pasif bir şiddet t¼r¼d¼r (Elliot, 2003, ss. 15 – 17).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Mobbing örgüt içerisinde ciddi sorunlara yol açabilen, bazı durumlarda kurbanların bile süreç içerisinde farkında olmadığı ve hem kurbanın kendisi hem de örgüt için her anlamda olumsuzluklar taşıyan bir durumdur. Sosyal ağ analizi ise uygun şekilde uygulandığında örgüt içi bağlantılar ve örgütün iç yapısı ile ilgili derinlemesine bilgiler sağlayabilecek kullanışlı bir araçtır. Bu kapsamda, çalışmanın bu aşamasında mobbing ve sosyal ağ analizi ile ilgili olarak bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Mobbing Kavramı

Mobbing kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Bezdiri” olarak tanımlanmaktadır (TDK). Mobbing kelimesi kökeni ise 1600’lü yıllara ve insan topluluğu anlamına gelen “Mob” kelimesine dayanmaktadır. Mobbing kelimesi 1700’lü yıllarda “Toplulukla birlikte saldırmak” ya da “Topluluğa dönüşmek” anlamlarında ilk kez kullanılmıştır (Etymonline). Günümüzde doğru gelindiğinde, mobbing’in 1960’lı yıllarda Lorenz tarafından hayvanların davranışlarını incelerken taciz ve tehdit anlamında ve 1972 yılında Heinmann tarafından çocuklar arasında görülen şiddet olaylarını incelerken zorbalık ve şiddet anlamında kullanıldığı görülmektedir (Eser, 2009). Leymann’a (1990) göre ise mobbing bir örgütte sistematik bir şekilde bir veya birkaç kişi tarafından doğrudan başka bir bireye doğru yönlendirilen düşmanca ve etik olmayan iletişim anlamına gelir. Bu iletişim ya da davranışlar, sözel, duygusal ya da psikolojik bir istismar şeklinde gerçekleşebilir (Faria, Mixon & Salter, 2012).

Tınaz (2006, ss. 7-8) mobbing'i ilk olarak iş yerinde rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla başlayan fakat süreç içinde varlığını ve boyutlarını artırarak kurbanın istifası ile bile sonuçlanabilecek bir iş yerinden uzaklaşma olgusu olarak tanımlamıştır. Mobbing çalışanın üstleri, astları ya da çalışanlar eşit düzeyde olanlar tarafından uygulanabilir. Kötü muamele, şiddet, tehdit, aşağıla şeklinde gelişebilir, sistemattır ve bir anlamda psikolojik bir terördür.

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003, s. 15) göre mobbing bir kişinin örgütlemesi ile diğer kişilerin isteyerek ya da istemeyerek başka bir kişiye (kurbana) karşı kötü niyetle eylemler gerçekleştirmesi, bu kişiyi (kurbanı) çeşitli yollarla rahatsız ederek işten çıkmaya zorlamasını içeren bir saldırdır.

Niedl'a (1995) göre mobbing bir örgütte her seviyedeki çalışanların ya da bir çalışanın birbirlerine ya da başka bir çalışana yönelik olarak uyguladıkları ve süreklilik arz eden kötü davranma, rahatsızlık ve aşağılama tarzındaki tutumlarıdır.

Namie ve Namie'ye (2009, s. 3) göre mobbing, bir ya da birden çok çalışanın meslektaş ya da meslektaşlarına yönelik olarak sözlü davranışsal ya da fiziksel olarak gerçekleştirdiği, kurbanın işini yapmasına engel olacak sonuçlar doğurabilen bir şiddettir. Mobbing gerçekleştiren zorbalara, aşağılama ve kurbanın işini iyi yapması için gereken kaynakları sınırlama gibi yöntemlerle kurbanı kontrolde tutmayı amaçlayarak kendi ajandalarını örgütün hedeflerinin önünde tutar.

Ege'ye (2000) göre mobbing, bir ya da birden çok çalışanın kendi örgütlerinde bulunan ve hoşlarına gitmeyen meslektaşlarını ekarte etmek adına uyguladıkları agresif ve rahatsız edici davranış yani bir anlamda "iş yerinde terör" olarak da adlandırılabilir. Bu kapsamda mobbing çeşitli araçların kullanılması yoluyla hedef konumdaki kişi ya da kişilerin korkutulması, uzaklaştırılması, zarara ve nihayetinde yenilgiye uğratılması amacıyla sürdürülen bir psikolojik mücadele süreci olarak da tanımlanabilir (Yanık, 2018). Mobbing ile hırs arasında ciddi bir ilişki söz konusudur. Daha çok üretinin daha çok prim aldığı, daha başarılı olanın terfi etmeye daha yakın olduğu örgütlerde, hırslı çalışan ya da çalışanlar kendilerine rakip olarak gördükleri meslektaş ya da meslektaşlarını hedef olarak seçebilirler. Bunun yanı sıra, işlerin daha az rekabete dayalı olduğu sektörlerde (örneğin kamu sektöründe) çalışanların iş hayatında yaşadıkları "can sıkıntıları" mobbing nedeni olabilir. Çalışanlar, iş hayatında meslektaşları ile dalga geçme eylemini bir zaman geçirme faaliyeti

olarak görmeye başlayabilir (Ege, 2000). Bununla birlikte bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için, öncelikle bu davranışı gerçekleştiren kişi ya da kişilerin bunu kasıtlı olarak yapıyor olması, belirli aralıklarla tekrarlanması ve en az haftada bir olmak üzere altı aydır devam ediyor olması gereklidir (Koçak ve Yeşilyurt, 2014).

Geçmişten günümüze ilgili literatür incelemesi yapıldığında, mobbing kavramı sıklıkla kullanılmakta olduğu fakat literatürde bu kavrama anlam olarak yakın olan ve iş yeri zorbalığını ifade etmek için kullanılan başka kavramlar da bulunduğu görülmektedir. Tablo 1’de bunlara örnekler verilmiştir (Vartia-Väänänen, 2003, ss. 8 – 10).

Tablo 1

Mobbing ve Yakın Anlam İçeren Kavramlar

Yazar	Kavram (İngilizce)	Kavram (Türkçe)
Brodsky (1976)	Harassment	Taciz etme/Sıkıntı verme
Thylefors (1987)	Scapegoating	Günah keçisi (ilan etme)
Leymann (1990 – 1996)	Mobbing / Psychological terror	Mobbing/Yıldırma/Psikolojik Terör
Wilson (1991)	Workplace Trauma	İş yeri travması
Vartia (1993)	Psychological harassment	Psikolojik taciz
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994)	Work harassment	İş tacizi
Einarsen & Skogstad (1996)	Bullying	Zorbalık
Keashly, Trott & MacLean (1994)	Abusive behaviour / emotional abuse	Kötü davranış/Duygusal istismar
Einarsen & Raknes (1997)	Victimization	Kurban haline getirme
Keashly (1998)	Abusive behaviour / emotional abuse	Kötü davranış/Duygusal istismar
O’Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying	Zorbalık
Zapf (1999)	Bullying	Zorbalık
Hoel & Cooper (2000)	Bullying	Zorbalık
Salin (2001)	Bullying	Zorbalık
Zapf & Einarsen (2001)	Non-sexual harassment	Cinsel olmayan taciz

Vartia-Väänänen, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health*. Academic Dissertation. University of Helsinki Department of Psychology, Helsinki kaynağından uyarlanmıştır.

2.2. LIPT ve Mobbing Tipolojisi

Leymann tarafından, 1989 yılında, bir örgütte yaşanan mobbing davranışlarının doğasını ve sıklığını belirlemek adına Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) ölçeği geliştirilmiştir (Leymann, 1990). Sonrasında bu ölçekte bulunan beş grup altındaki kırk beş madde “Leymann Tipolojisi” olarak literatürdeki yerini almıştır (Leymann, 1993, ss. 33 – 34, akt: Davenport vd. 2003, ss. 18 – 19). Söz konusu tipoloji çeşitli mobbing davranışlarını beş grup altında toplamıştır. Gruplar oluşturulurken söz konusu bu davranışların kurban

üzerinde yarattığı etkiler ve düzeyleri dikkate alınmıştır. Gruplar birden beşe doğru ilerledikçe söz konusu bu etkilerin ve düzey artmaktadır (EK 5).

2.3. Mobbing Aktörleri

Mobbing sürecinde mağdur (kurban), zorba, izleyici ve tetikçi gibi çeşitli aktörler bulunmaktadır (Eginli ve Bitirim, 2010; Yiğitbaş & Deveci, 2011 akt: Okutan & Sütütemiz 2015). Zorba ya da zorbalar örgütte mobbing davranışını sergileyen; mağdur (kurban) mobbing'e doğrudan ya da dolaylı olarak maruz bırakılan ve çeşitli şekillerde kendini savunmaya çalışan (Eginli ve Bitirim, 2010); izleyici, mobbing sürecine doğrudan karışmayan ancak süreci algılayan (Yiğitbaş & Deveci, 2011 akt: Okutan & Sütütemiz 2015); tetikçi ise hiçbir şey yapmasa da genelde mobbing'i izlemek için ortamda bulunan, duruma gülen, zorba ya da zorbaları bağırarak teşvik eden kişi ya da kişilerdir (Salmivalli, Lagerspetz, Kaukiainen, Björkqvist & Österman, K, 1996).

Timming (2019) konuyu daha geniş bir açıdan ele almış ve mobbing aktörlerini iç ve dış aktörler olarak iki grupta toplamıştır. İç aktörler hedef, zorba, zorbalar, insan kaynakları, faaliyet yöneticileri, üst yönetim, şikâyet komitesi üyeleri, aktif ve pasif çete üyeleri ve gizli destekçilerden oluşurken dış aktörler hekim, hem kurban/kurbanlar ve zorba/zorbaların avukatları, hâkim, arabulucu ve uzlaştırıcılar, sendika temsilcileri, aile ve arkadaşlardan oluşmaktadır.

Olisah (2012, ss. 4-5) mobbing aktörlerini mobbing uygulayanlar ve mobbing'e maruz kalanlar şeklinde iki grupta ele almıştır. Mobbing yapanlar antipatik kişiler (aşırı derecede kontrolcü, korkak ve sinirli olan; sürekli güçlü olmak isteyen ve kötü eylemlerden kaçınmayan), narsistik kişiler (kendilerini sürekli olarak diğerlerinden üstün gören ve çekindikleri kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan), tehdit altında ben merkezi olan kişiler, kendi normlarını örgütsel politikalar haline getirmeye çalışan kişiler ile ön yargılı ve duygusal kişiler şeklinde sınıflandırılabilir. Mobbing'e maruz kalanlar ise dini ve etnik sebepler yüzünden şiddete maruz kalan ya da mobbing uygulayıcılarını harekete geçirecek şekilde yüksek performans gösteren, bir fırsat yakalayan ya da ödül alan kişiler arasından herhangi biri olabilir.

Mobbing genel anlamda uygulayanlar, mağdurlar ve izleyiciler olarak üç grupta ele alınabilir.

2.3.1. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing'i uygulayıcıları mobbing evreleri esnasında gösterdikleri davranışlardan hareketle şu şekilde gruplanabilirler (Çögenli, 2018; Tınaz, 2006, ss. 59 – 78):

2.3.1.1. Narsist Mobbingci

Özel ve eşsiz biri olduklarına inanırlar. Her şeyi hak ettiklerini düşünürler. Kurbanlarına karşı acımasızdırlar. Kendilerine hak ettiklerini düşündükleri hayranlık ve takdiri göstermeyen, onları hafife alan hatta yenilgiye uğratan kişilere karşı kızgınlık duyar ve öç alma duyguları beslerler. Kendilerini gereğinden fazla önemsemenin yanı sıra her şey ve herkesten daha üstün görürler (Çögenli, 2018, s. 18; Tınaz, 2006, ss. 59 – 60).

2.3.1.2. Hiddetli, Bağırğan Mobbingci

Fevridirler. Öfke patlamaları yaşarlar. Sebepsiz yere etrafındaki kişilere bağırıp çağırımlarının yanı sıra bunlar için sahte nedenler de üretirler. Sinir krizleri, jestler ve mimiklerle meslektaşlarını yıldırır ve çalıştıkları ortamı çekilmez bir hale getirirler. Kendi öfkeleri ile başa çıkamadıkları için sürekli olarak başkaları ile uğraşırlar (Çögenli, 2018, s. 18; Tınaz, 2006, ss. 60 – 61).

2.3.1.3. İki Yüzlü Yılan Mobbingci

Gayet bilinçli bir şekilde mobbing yapar ve bundan son derece zevk alırlar. Sürekli olarak karşısındakine yönelik kötülük ve rahatsızlık verici davranışlar peşindedirler. Yüzlerindeki sürekli gülümseme ve arada bir yaptıkları küçük iyilikler, saldırganlıkları ve başkalarının arkasından yaptıkları kötülükleri gizlemek için bir kılıftır (Tınaz, 2006, ss. 61 – 62).

2.3.1.4. Megaloman Mobbingci

Örgütteki tüm kaynakların kendi kontrollerinde olmasını isterler. Diğer çoğu mobbingci türünün aksine bu tarz mobbingciler kurbanları ile sessiz bir şekilde uğraşırlar. Birden bire kurbanları ile tüm ilişkileri keser, kurbanlarının örgütsel toplantılara katılımlarını engellerler hatta kurbanlarına yönelik bilgi akışını sınırlarlar. Sürekli kendilerini büyük görme ve bunu ispatlama çabası içindedirler (Tınaz, 2006, s. 77).

2.3.1.5. Eleştirici Mobbingci

Sürekli konuşur, bir şeylerden şikâyet eder, hata ararlar. Her ne kadar meslektaşları için bu durum zor olsa da yöneticileri tarafından sevilirler çünkü sürekli şikayetleri ve hata aramaları etraflarındaki insanları daha dikkatli iş yapmaya iter (Tınaz, 2006, ss. 77 – 78).

2.3.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingci

İş hayatı dışında karşılaştıkları sorunlar ve problemlerin oluşturduğu hayal kırıklıklarını iş hayatında bulundukları ortama taşırlar. Tüm bu olumsuzlukları kendi meslektaşlarına yansıtırlar. Onlar bu sorunlar ve hayal kırıklıklarını yaşamaktadır ve bu veya buna benzer sorun ya da hayal kırıklıklarını yaşamayanlar onların düşmanıdır (Tınaz, 2006, s. 78).

2.3.2. Mobbing Kurbanları

Tınaz'a (2006, s. 93) göre mobbing demografik değişkenlere, kültürel özelliklere ya da çalışılan iş koluna bakılmaksızın her yerde karşılaşılabilen bir olgudur. Bu kapsamdan ele alındığında aslında mobbing herkes için olası bir risktir.

Olisah'a (2012, s. 4) göre mobbing mağdurları, örgütlerinde ön plana çıkan, dürüst, güvenilir, kendini işine adanmış, yaratıcı ve sıkı çalışan insanlardır. Onların bu çalışkanlığı,

yaratıcılığı ve yeni fikirleri örgütteki diğer kişileri özellikle de örgütlerinde üst kademelerde yer alanları (pozisyonlarına yönelik tehdit oluşmaya başladığında) rahatsız edebilir.

Tracy, Lutgen – Sandvik ve Alberts'e (2006) göre mobbing kurbanları, kendilerini savunmasız çocuklar, köleler, mahkumlar, hayvanlar ve kalbi kırık aşıklara benzetirken, mobbing davranışlarına maruz kalmanın verdiği hissi savaş, su işkencesi, kâbus ya da zararlı bir madde; zorbaları ise narsistik diktatörler, iki yüzlü aktörler (bir gün iyi bir gün kötü) ve şeytani şahsiyetler şeklinde tanımlamışlardır.

Yiğitbaş ve Deveci (2011) özel kurumlarda çalışanların, gençlerin, eğitim seviyesi düşük olanların ve meslekte hizmet süresi az olanların, mobbing'e daha fazla maruz kaldıklarını ayrıca erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınların, kadınların baskın olduğu mesleklerde erkeklerin daha fazla mobbing'e maruz kalma riski taşıdıklarını belirtmiştir.

Davenport vd. (2003, ss. 51 - 52) göre mobbing mağdurları duygusal zekâları yüksek, çalışma hayatları ele alındığında zeki, yeterli, yaratıcı, dürüst ve başarılı kişilerdir. Yaptıkları işle özdeşleşen, çalıştıkları yere bağlı ve örgütte ürettikleri yeni fikirlerle diğerlerini bir anlamda rahatsız eden insanların mobbing'e uğrama olasılıkları daha yüksektir. Bu kişiler üst düzeydeki çalışanlara yönelik bir tehdit oluşturdukları için de mobbing kurbanı olarak seçilmiş olabilirler.

Genel olarak düşünüldüğünde mobbing mağdurları mobbing sürecinin başlamasının nedeni değildir. Bir kişinin hiçbir sebep olmaksızın kendisini mobbing'e uğrar şekilde bulması mümkündür. Çoğu durumda mobbing sürecini başlatan ön yargılar olsa bile örgütsel anlamda hiçbir çalışan bilerek ya da bilmeyerek yaptığı herhangi bir davranış ya da nedensiz olarak bu zorlu ve yıpratıcı sürecin içinde yer almayı hak etmemektedir (Çögenli, 2018, s. 20).

2.3.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing izleyicileri ise sürece genel itibariyle karışmayan fakat ortada bir sorun olduğunun farkında olan, iki yüzlü, sorumluluk kabul etmeyen ve olayların tam ortasında yer alarak kendilerini bir şekilde ara bulucu gibi gören kişilerdir. İzleyiciler genellikle üç şekilde gruplanabilir (Tınaz, 2006, s. 109):

- *Mobbing ortakları*: Bazen destek bazense iş birliği ile mobbing uygulayan zorbaya yardım ederler.
- *İlgisizler*: Zorbanın davranışları karşısında sessiz kalır, olaylara müdahale etmezler.
- *Karşıtlar*: Örgütteki bu gergin ortamdan rahatsız olurlar. Ellerinden geldiğince mağdura yardım etmeye çalışırlar.

Bu kişiler bazen olayları sadece izlemekle yetinirken bazen de mobbing'i uygulayan kişilerin yanında yer alarak olaya dahil olabilirler. Nadiren mağdurun yanında yer aldıkları da gözlenebilir. Genel itibariyle mobbing uygulayıcılarından yana bir tavır sergilemelerinin temelinde mobbing sürecinin kendilerine yönelme ihtimalinin korkusu yer almaktadır (Çögenli, 2018, s. 20).

Sergiledikleri davranış türleri bakımından da mobbing izleyicilerini şu şekilde gruplamak mümkündür (Tınaz, 2006, ss. 110 - 112):

2.3.3.1. Diplomatik İzleyici

Örgütte yaşanabilecek herhangi bir sorun karşısında uzlaşmadan yana olan kişilerdir. Oynadıkları aracı rolü ve alınacak kararlardaki kendi fikirlerinin önemi bazen onlara yönelik kıskançlığa oluşmasına bu durum da ileriki aşamalarda mobbing mağduru olmalarına neden olabilir (Tınaz, 2006, s. 110).

2.3.3.2. Yardakçı İzleyici

Ortaya çıkmasını pek istemese de mobbing uygulayan zorbaya sadıktır ve sürece destek verir (Tınaz, 2006, s. 110).

2.3.3.3. Fazla İlgili İzleyici

Kendi hayatı değil de başkalarının hayatı onun için daha önemlidir dolayısıyla da örgüt içerisinde insanları bunaltıcı sorular içinde boğar. Bazen yardım arayışındaki mağdur bile

bu tarz sorulardan bunalır ve bu kişiyi ikinci bir mobbing unsuru gibi algılamaya başlar (Tınaz, 2006, s. 111).

2.3.3.4. *Bir Şeye Karışmayan İzleyici*

Ne kurbanı ne de mobbing uygulayan zorbaya yardım eder. Olaylara karıştığı takdirde kendinin de suçlanacağı korkusu onu bu tarz müdahalelerden alı koyar (Tınaz, 2006, s. 111).

2.3.3.5. *İki Yüzlü Yılan İzleyici*

Tarafsızmış gibi görünse de ilerleyen süreçte mağdur olma korkusu ile yeri geldiğinde mobbingciye yardım eder ya da kurbanı destek çıkmaz (Tınaz, 2006, s. 111 - 112).

2.4. Mobbing Türleri ve Yönü

Mobbing yön olarak (yukarıdan) aşağı doğru, yatay (eş değerler arası) ve yukarı doğru olmak üzere üç şekilde olabilir (Tınaz, 2006; Vandekerckhove & Commers, 2003).

2.4.1. (Yukarıdan) Aşağı Doğru Mobbing

Aşağı doğru mobbing, yöneticinin emrinde çalışanlara yönelik uyguladığı mobbing davranışlarıdır. Bu tip mobbing hem meydana gelme hem de olumsuz etkileri bakımından en yüksek orana sahiptir (Ertürk, 2013b) ve hem iş hem de örgüt açısından kurbanın üzerine bıraktığı etkiler ile örgüte verdiği zararlar ele alındığında, aşağı doğru mobbing'in bu üç tür arasında ayrı bir yeri olduğu söylenebilir (Cemaloğlu & Ertürk, 2008). Son derece cezalandırıcı ve saldırgan davranışlar içerir (Tınaz, 2006, ss. 116 – 117). Bu tür mobbing'e örnek olarak, bir okul müdürünün herhangi bir sebeple bir müdür yardımcısı ya da öğretmene uyguladığı mobbing (Cemaloğlu & Ertürk, 2008) ya da bir şirketteki işverenin astlarına uyguladığı mobbing gösterilebilir. Yukarıdan aşağı doğru mobbing'in en bilinen nedenleri şunlardır (Tınaz, 2006, ss. 118- 126):

2.4.1.1. Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi

Bir örgütte yöneticinin astlarından birinin ondan daha fazla çalışması, ondan daha başarılı olması durumunda yöneticide oluşacak olan kıskançlık ve haset sonucunda mobbing ortaya çıkabilir. İlerleyen süreçte yönetici, söz konusu astının başarılarını sahiplenmeye başlayacak, kendi başarısı gibi gösterecektir (Tınaz, 2006, ss. 118 – 119).

2.4.1.2. Yaş Farkı

Bir örgütteki yöneticinin astları ile olan yaş farkı nedeniyle mobbing ortaya çıkabilir. Eğer yöneticinin yaşı kendinden daha başarılı olması olası bir astından daha fazlaysa, yönetici bu astını kendi pozisyonu olarak bir tehdit olarak görecektir. Tam tersine, yönetici genç ve tecrübesiz, astı ise daha yaşlı ve tecrübeliyse de yönetici bu yaş ve tecrübe eksikliğini gidermek için mobbing davranışlarına başvurabilir (Tınaz, 2006, ss. 119 – 120).

2.4.1.3. Kayırma

Bir örgütte ister ast olsun ister üst, arkasının sağlam olduğunu yani bir anlamda kayırıldığına inanan bireyler hem üst hem de astlarına yönelik olarak mobbing davranışı sergileyebilirler (Tınaz, 2006, ss. 120 – 126).

2.4.1.4. Politik Nedenler

Akdeniz kültürüne yönelik bir özellik olan ve bizim toplumumuzda da görülen “politik düşünce, görüş ve konuların açıkça tartışılması” mobbing için zemin uygulayacaktır. Özellikle üstlerin kendileriyle aynı politik görüşü taşımayan astlarına göre mobbing uygulamaları rastlanan bir durumdur (Tınaz, 2006, s. 126).

2.4.2. Yatay (Eşdeğerler Arası) Mobbing

Yatay mobbing, eşit statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen mobbing eylemleridir (Vandekerckhove & Commers, 2003). Bir örgüte yeni gelen ve bilgili başarılı yetenekli bunun yanı sıra yaptığı işe yönelik olarak heyecan yaşayan ve bunu belli eden bireylerin kendi eş değerleri tarafından mobbing'e uğrama olasılıkları doğar. Oluşabilecek rekabet, karşılıklı çekememezlikler, ırksal veya politik nedenler bu mobbing türü için zemin hazırlar (Tınaz, 2006, ss. 127- 138). Bir ilde, özel bir kuruluştaki aynı binada görev yapan iki bölüm müdürü ya da bir şirkette görev yapan ve aynı statüye sahip iki departman şefinin birinin diğerine uyguladığı mobbing buna örnek olabilir.

2.4.3. Yukarı Doğru Mobbing

Yukarı doğru mobbing ise çalışan ya da çalışanların, kendilerine göre üst statüde olan yöneticilere yönelik uyguladıkları mobbing'dir (Vandekerckhove & Commers, 2003). Genellikle tek bir kişi tarafından değil bir örgütte bulunanların tamamı, çoğu ya da bir bölümde çalışanların tamamı veya çoğu tarafından kendi yöneticilerine yönelik olarak sabotaj ve dışlama da içerecek şekilde oluşur. Kendilerine verilen emirlere uymama, bilgi saklama, bilerek bir şeyleri yanlış yapma ve bunlardan hareketle oluşacak olumsuzlukları yöneticilerinin bir yetersizliği gibi göstererek üst yönetime bildirme uyguladıkları stratejilerdendir (Tınaz, 2006, s. 139). Bu türe örnek olarak, bir okulda çalışan öğretmen, hizmetli ya da memurun, müdür yardımcısı ya da müdüre uyguladığı mobbing gösterilebilir.

2.5. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Mobbing süreci, zaman içerisinde sosyal yapıdaki değişimlere bağlı olarak yapısını değiştirir. Bununla birlikte, Leymann (1996) çalışmasında, süreç içindeki değişimlerden bağımsız olarak mobbing aşamaları için çeşitli kalıplar belirlemiştir:

- *Kritik olay*: Mobbing için tetikleyici olay genelde bir tartışmadır dolayısıyla mobbing kışkırtılmış bir tartışma olarak da düşünülebilir. Bu aşamada yaşananlar çok kısadır ve genelde mobbing olarak da değerlendirilmez.

- *Mobbing ve damgalama*: Mobbing davranışları normal zamanda saldırgan olarak nitelendirilemeyecek çeşitli aktiviteler içerebilir. Fakat bunlar belirli süreler ve tekrarlar halinde olduğu ve biri ya da birilerini özellikle hedef almaya başladığında gündelik hayattaki normalliklerinden çıkıp, mobbing’e dönüşürler.
- *Personel yönetimi*: Yönetimin konuya dahil olması olayları resmi bir boyuta çeker. Bu aşamada olayların yanlış değerlendirilmesi ve mağdur kişiye aslında suçlu gibi yaklaşılması çok olasıdır. Bu aşamada, yönetsel anlamda olayın hatalı olarak kişisel özelliklere bağlı bir şekilde değerlendirilmesi eğilimi vardır.
- *İşten çıkarma*: Mobbing’in son aşamasıdır. Süreç içerisinde bu kısma kadar olan bölümlerde yapılan yanlışların, bu kısımda da tekrarlanması ve kurbanın uzmanlar tarafından bazı psikolojik sorunlara (paranoya, manik depresyon, karakter bozukluğu) sahipmiş gibi değerlendirilmesi, kurbanların emeklilik süreleri gelmeden uzun süre önce işten çıkma ya da çıkarılmalarına neden olabilmektedir.

Ege (2000) mobbing’in aşamalarını kendi geliştirdiği, bir ön aşama (Sıfır Durumu) ve ardından gelen altı aşamadan oluşan “İtalyan Ege Modeli” ile açıklamıştır:

- *Sıfır durumu*: Bu aslında bir ön aşama olup, psikolojik çatışma normaldir ve kabul edilir. Bu aşama mobbing içermese de mobbing’in oluşması için temeller bu aşamada atılmaya başlar. Bu aşamada örgütte öne çıkan bir hedef yoktur, herkes herkese karşıdır.
- *Birinci aşama: Hedefe yönelik çatışma*: Bu aşamada, kurban tanımlanır ve çatışma direkt olarak ona yönelik olmaya başlar. Amaç artık rakibi yok etmektir ve konular sadece işle ilgili değil özel hayata da taşmaya başlar.
- *İkinci aşama: Mobbing’in başlaması*: Zorbanın saldırıları kurban üzerinde rahatsızlık ve sinir hissi uyandırmaya başlar fakat henüz psikolojik rahatsızlıklara yol açmaz.
- *Üçüncü aşama: Psikosomatik rahatsızlıklar*: Kurbanda uzun süre devam edebilecek olan uykusuzluk, güvensizlik ve sindirim problemleri gibi sağlık problemleri ortaya çıkmaya başlar.
- *Dördüncü aşama: Yönetimin hataları ve suistimalleri*: Mobbing artık örgütteki herkes tarafından bilinmekte olup yönetsel değerlendirme hataları yüzünden güç kazanmaktadır.
- *Beşinci aşama: Kurbanın psikolojik ve fizyolojik sağlığının ciddi şekilde bozulması*: Bu aşamada kurban ciddi bir umutsuzluğa düşer, depresif bir moda bürünür, ilaç ve terapiler

almaya başlar. Bu tedavi ve ilaçlar işteki durum düzelmediği hatta git gide daha kötü bir hale geldiği için sadece geçici bir rahatlama sağlar. Bu aşamada yönetsel anlamda mobbing'e yönelik bilgi eksikliği nedeniyle alınacak hatalı ve uygun olmayan kararlar, kurbanı daha çok depresyona götürecektir.

- *Altıncı aşama: İş dünyasından ayrılma:* En son aşama olarak kurbanın çalıştığı yerden ayrılmasıdır. Bu durum, istifa, kovulma, erken emeklilik ya da kurbanın intiharı veya zorbadan intikam alması hatta onu öldürmesiyle gerçekleşebilir.

2.6. Mobbing Sendromu

Mobbing süreci boyunca çeşitli unsurların etkileşime girmesi ve kurbanın sağlığının git gide bozulması sonucunda oluşan duruma mobbing sendromu adı verilir. Mobbing sendromunun temel amacı kişinin çeşitli uygulamalar ile (haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, tacizler vb.) iş yerinden dışlanması ve bu kişiye yönelik olarak iş yerinde bir cephe oluşmasını sağlamaktır. Kurban sonuç olarak mobbing davranışlarına maruz kalarak çeşitli şekillerde zarar uğrar. Mobbing sendromu on önemli etmene sahiptir (Davenport vd., 2003, ss. 22 - 35):

- *Çalışanlara yönelik saldırılar:* Bu saldırılar çalışanların şeref, doğruluk, güvenilirlik ve mesleki yeterliliğine yönelik olabilir. Sonuçta kurbanda benlik duygusu kaybolur ve mobbing döngüsü başlar.
- *Olumsuz İletişim:* Kişiyi mahcup etme, küçük düşürme ve utandırmaya yönelik, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici bir iletişim söz konusudur. Yüze gülme, uygunsuz şakalar, mesleki yeteneklere yönelik saldırılar, fiziksel ya da sosyal izolasyon, bilgi saklanması vb. bu iletişim şekline örnek olarak gösterilebilir.
- *Mobbing'in doğrudan veya dolaylı, gizli ya da açıkça yapılması:* Mobbing doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık bir şekilde yapılabilir. Yardım istendiğinde yardım edilmemesi, verilen sözlerin tutulmaması, göz temasından kaçınmalar, arkadan konuşmalar, özel yaşama yönelik saldırılar vb. bunlara örnek gösterilebilir.
- *Akbabalık:* Mobbing'in bir ya da birden çok insan (çete) tarafından yapılması ve bu kişilerin başka zamanlarda yapamayacakları davranışları sergileyerek bu konuda kendilerini haklı görmeleridir.

- *Mobbing'in yapılma şekli*: Mobbing sistemli ve sürekli bir şekilde yapılır. Mobbing'in sıklığı, tekrarı ve süresi kişiden kişiye değişen dayanma süresi olmasına rağmen kurbanları en çok etkileyen faktördür.
- *Hatanın kurbanı yıkılması*: Mobbing yüzünden sağlığı bozulan, performansı düşen ve hastalık izinleri almaya başlayan kurbanı bir de bunların kendi suçu olduğu düşüncesi empoze edilmeye çalışılır.
- *Kurbanın teslim olmaya zorlanması*: Kurbanın itibarı düşürülmeye, kurban yalıtılmaya, yıldırılmaya kısacası pes etmeye ve teslim olmaya karar vermeye zorlanır.
- *Dışlama*: Mobbing davranışı kurbanın dışlanması ve yalnızlaşma amacıyla yapılır.
- *İş yerinden ayrılma tercihi*: Bütün bu baskılar, zorlamalar, olumsuzluklar sonucunda iş yerinde ayrılma tercihi kurbanın kendi kararıymış gibi gösterilmeye çalışılır.
- *Yönetimsel boyut*: Eğer mobbing sürecin başından itibaren yönetim tarafından iyi anlaşılamaz, görmezden gelinir veya desteklenirse, bu sendrom büyümek adına en büyük desteğini bulmuş demektir.

2.7. Mobbing Nedenleri

Örgütsel anlamda ciddi bir sorun olan mobbing incelenirken elbette nedenleri ve sonuçları da önem taşımaktadır. Zapf'a (1999) göre mobbing'in örgütsel (Liderlik, Örgüt Kültürü, İşe Bağlı Stres Kaynakları ve İş Organizasyonu), sosyal grup (Düşmanlık, Kıskanma, Grup Baskısı ve Günah Keçisi) ve kişisel (Kişilik, Nitelikler, Sosyal Beceriler, Damgalama) nedenleri söz konusudur. Ertürk'e (2013b) göre bireyler arasındaki farklılıklar, faillerin şişirilmiş benlik algısı ve narsis kişilikleri ve kurbanların sosyal ilişkilerde zayıf ve içe dönük kişiliğe sahip olmaları mobbing'in önde gelen nedenlerindendir. Nedeni ne olursa olsun mobbing'in başlaması için bir tetikleyen duruma ihtiyaç vardır ve bu tetikleyen etmen, örgütsel faktörlerin zorba ve kurban davranışları ile etkileşime girmesidir (Celep ve Konaklı, 2013). Mobbing davranışlarının başlamasının altında yatan gerçekleri şu şekilde gruplanarak açıklanabilir (Davenport vd., 2003, ss. 47 -50; Leymann, 1993, 28 akt: Reichert, 2003; Tınaz, 2006, ss. 79 – 93):

- *Bireyi grup kurallarını kabul etmeye zorlamak*: Bazı gruplarda düzen ve kurallar çok önemlidir hatta bunların grubun varlığı için başat değerlerden oldukları düşünülür. Bir grup

belirli bir tekdüzelik olmadan başarılı olamaz. Dolayısıyla mobbing uygulanan kişi ya grubun kurallarına uyacak ya buna zorlanacak ya da gruptan ayrılacaktır.

- *Düşmanlıktan zevk alma*: Mobbing uygulatan zorbalı kendilerine düşman yaratmak zorundadır. Çünkü sürekli bir ilgi açlığı ve övgü ihtiyacı içindedirler. Örgütlerinde başarıyı hedeflemiş bireyler onlar için potansiyel düşmandır ve bu düşmanların güçlü olmasına dayanamazlar. Ayrıca mobbing hoşlanılmayan kişilerden kurtulmanın bir yoludur.
- *Sadece zevk arayışı*: Bazı insanlar, başkalarına yönelik olarak acı çektirmekten hoşlanırlar. İş hayatı dışında özel hayatında başarısız olan mobbingciler için kurumsal kimlikleri çok önemlidir. Bu kimliklerine kullanarak iş hayatlarındaki insanlara özellikle de astlarına kötü davranırlar ve onların zor durumda kalmasından zevk alırlar.
- *Can sıkıntısı*: Özellikle tek düze işlerin yoğun olduğu iş ortamlarında, bazı insanların can sıkıntısından kurtulmak, kendi egosu tatmin etmek ve bozuk psikolojisini düzeltmek adına mobbing'e baş vurduğu gözlenmektedir.
- *Ön yargıları pekiştirmek*: Mobbing davranışı gösteren kişiler genelde ciddi ön yargılara sahiptir. Hedefteki kişinin dini, sosyal ya da etnik durumu ya da örgütte bir başarı göstermesi, terfi ya da ödül alması mobbingci için yeterli bir tetiklenme sebebidir.
- *Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak*: Bazı mobbingciler örgütsel anlamda ciddi bir şekilde çalışkan ve başarılıdır fakat bu başarılarını paylaşmak ya da başkalarının en az onlar kadar başarılı olması düşüncesi onları rahatsız eder. Bu başarıları abartırlar ve bazı işlerin yalnızca onlar tarafından yapılabileceği düşüncesi onları kendilerine göre ayrıcalıklı kılar sonuç olarak da bunu kaybetmek istemezler.
- *Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak*: Hayatında bir şekilde kendini mutlu hissetmeyen kişiler, başkalarının mutluluklarını çekemeyebilirler. Mobbing uygulayan zorbalıların en büyük korkularından biri kendi bulundukları ortamda kendilerinden herhangi bir şekilde daha yetenekli ya da daha başarılı bireylerin bulunmasıdır. Bu noktada zorba kendini daha çok geliştirmek ya da daha çok çalışmak yerine kendinden daha iyi, yetenekli ya da başarılı gördüğü kurbanı yok etme arayışları içine girer.
- *Bencillik*: Mobbingcilerin en belirgin özelliklerinden biri bencilliktir. Bazen hastalık düzeyine varan bu durum, onların empati kurmasını engeller. Herkesi kendileri gibi düşünüyor ve davranıyor sanmaya başlarlar. İnsanlarla çıkar ilişkilerine dayalı ilişkiler kurmaya başlarlar.

- *İş yerinde yoğun stres*: Özellikle üretimsel anlamda aşırı bir baskının yaşandığı iş yerlerinde mobbing yaşanabilir. Örneğin, üretimin yetişmesi adına yöneticiler astlarına yönelik mobbing davranışları da içeren baskılar uygulayabilirler.
- *Ahlakdışı uygulamalar*: Şirketle ilgili usulsüz ve şüpheli işlemlerin bir ya da birden çok çalışan tarafından ortaya çıkarılması, bu çalışanların mobbing’e uğramalarına sebep olabilir. Bu durumlarda örgütler de sorunun büyüyerek şirketin imajına zarar vermesini göze alamayarak bir günah keçisi bulma çabasına girebilirler.
- *Şirketlerin küçülmesi, yeniden yapılanması ve şirket evlilikleri*: Bu ve buna benzer durumlarda örgütteki işleri veya pozisyonlarını kaybetmek istemeyen çalışanlar, diğer çalışanlara yönelik olarak mobbing davranışları sergileyebilirler.

2.8. Mobbing’e Karşı Örgütsel Yaklaşım

Mobbing’in yaşandığı örgütlerde, örgütsel anlamda mobbing’e yönelik olarak 3 çeşit yaklaşım geliştirilebilir (Ferris, 2009). Bunlar, “Kötülüğü Görme”, “Kötülüğü Duyma” ve “Kötülükten Bahsetme” yaklaşımlarıdır.

“Kötülüğü Görme” yaklaşımında örgüt mobbing davranışı ile ilgili bir yanlış olduğunu düşünmez ve dolayısıyla da bu davranışları yönetmek anlamında herhangi bir sorumluluk almaz (Ferris, 2009). Bu tür örgütlerde vurgu üretim ve kâr üzerinedir. Dolayısı ile çalışanlardan yüksek iş performansı beklenir. Bu durum ise çalışanların işlerini yaparken takındıkları tavır üzerinde az düşünmeleri ya da bunu hiç umursamamalarına neden olur. Bu tür örgütlerde iş bırakma ve çalışan sirkülasyonu yüksek, moral seviyesi ise düşüktür (Duffy & Sperry, 2014, s. 168).

“Kötülüğü Duyma” yaklaşımında örgüt mobbing ile kişilik çatışmasını birbiriyle karıştırır dolayısıyla konu ile ilgili bireyleri kendi iç dinamiklerine yönlendirir (Ferris, 2009). Bu tür örgütlerdeki yöneticiler mobbing’i iki ya da daha fazla çalışan arasındaki kişisel sorun ya da sorunlar olarak görme eğilimindedir ve bu yöneticilerin en son duymak istedikleri şey bir ya da birkaç çalışanın başka çalışan ya da çalışanlar tarafından hedef alındığıdır (Duffy & Sperry, 2014)

“Kötülükten Bahsetme” yaklaşımında ise konu doğru bir şekilde anlaşılır, mobbing uygulayan kişi ya da kişilerin danışmanlık ya da koçluk alması dahil olmak üzere problemin

çözümü için çeşitli adımlar atılır (Ferris, 2009). Bu tarz örgütlerde kültür saygı üzerine kurulu ve yönetim tarzları da çalışanlara desteği yansıtır durumdadır (Duffy & Sperry, 2014).

2.9. Mobbing'in Sonuçları

Mobbing'in aktörleri her ne kadar örgütsel anlamda ele alınmış olsa da aslında mobbing çok daha fazla etki alanına sahip bir olgudur. Buradan hareketle mobbing'in sonuçları mağdura, örgüte, mağdurun ailesine, topluma ve ülke ekonomisine etkileri açısından incelenebilir (Tınaz, 2006, ss. 153 – 175):

2.9.1. Mobbing Mağdurlarına Yönelik Sonuçlar

İş yerinde oluşan bir mobbing'in kurbanlar, çalışma arkadaşları, aile üyeleri ve buna şahit olanlar üzerinde yıkıcı bir etkisi vardır. Kurbanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulabileceği gibi, kurbanlar yaşadıkları kaygı ve stres yüzünden aile ilişkilerinde sorunlar yaşayabilir, çalışma arkadaşları ve örgütlerine yönelik güvenlerini yitirebilirler (Duffy & Yamada, 2018). Mağdurlar, her ne kadar çalıştıkları örgütten memnun olsalar da meslekleri, yaptıkları iş, yöneticileri ve meslektaşları ile ilgili memnuniyetsiz durumdadır ve fırsatları olsa mesleklerini değiştirme eğilimindedir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Mobbing uygulayan zorba genellikle örgütsel anlamda kurbandan daha üst bir konudur. Kurban mobbing süreci içerisinde örgüte olan etkisini, örgütteki meslektaşlarına yönelik saygısını, karar verme gücünü, kendine güvenini, bazı durumlarda sağlığını, arkadaşlarını, işle ilgili hevesini, itibarını ve bir bakıma kendisini kaybeder (Ege, 2000). Mobbing mağdurlarında, uykusuzluk, iştahsızlık, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, öfke hatta ileri boyutlarda intihar düşünceleri gibi psikolojik olgulara rastlanabilir (Tınaz, 2006, s. 8). Mobbing'in olası sonuçları olarak psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, kaygı, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) ve takıntı gösterilebilir (Zapf, 1999). Leymann'a (1990) göre ise mobbing'e uğrayan kişiler sosyal (sosyal izolasyon, damgalanma, gönüllü olarak işten ayrılma, sosyal uyumsuzluk), sosyo-psikolojik (herhangi bir sorunla başa çıkma gücünün

yitirilmesi) ve psikolojik (Umutsuzluk, çaresizlik, büyük öfke duygusu, yasal yolların eksikliğine yönelik öfke ve aşırı kaygı) tepkiler de ortaya koyabilir.

Mobbing'in stres, olumsuz düşünce, yabancılaşma ve intihara eğilim gibi psikolojik sonuçların yanı sıra iş performansının olumsuz etkilenmesine de yol açtığını belirtmiştir. Ertürk (2013b) mobbing'e uğrayanlarda tedirginlik, sinirlilik, sürekli endişe, uykusuzluk ve konsantrasyon düşüklüğü gibi psikolojik nedenlerin yanı sıra kalp çarpıntısı, terleyen ve soğuk eller, ağız kuruluğu, baş dönmesi, bulantı, mide bağırsak rahatsızlıkları, aniden soğuk ya da sıcak basması, sık idrara çıkma ve yutkunma zorluğu gibi psikosomatik rahatsızlıkların da bulunabileceğini belirtmiştir.

Ege'ye (2000) göre mobbing hem örgüt, her kurban(lar) hem de iş veren açısından son derece zararlı, yıkıcı ve yıpratıcı bir süreçtir. Kurban açısından mobbing çarpıntı, titreme, nefes alma güçlüğü, gastrit, sindirim sistemi bozuklukları, uykusuzluk, kâbus görme, uyku düzensizliği, bulanık görme, konsantre olma ve hatırlama güçlüğü, baş dönmesi ve bayılma gibi rahatsızlıklara neden olabilir. Ayrıca mobbing mağdurunun bu ve buna benzer sorunlarla başa çıkmak için alacağı tıbbi destek için harcayacağı para ve mobbing sonucunda işi bırakma ya da herhangi bir nedenle işsiz kalma durumu da finansal açıdan kurbanı etkileyecektir.

Davenport vd. (2003, s. 16) göre kurban eğer süreç içinde örgütsel anlamda mobbing'e yönelik önlemler alınmazsa kendini çaresiz görmeye başlar, örgütsel anlamda verimliliği düşer, hastalıklar ve sosyal sorunlar yaşamaya başlar, buna bağlı olarak işe gelme süresinde azalmalar gerçekleşir. Bazen bu durum iş yeri kazaları, depresyon, istifa ya da işten çıkarılmaya bile dönülebilir.

Leyman (1996) kurban üzerinde olan etkileri üzerinden mobbing davranışlarını beş grup altında toplamıştır. Bunlar;

- *Kurbanların eşit şekilde iletişimi üzerine etkileri:* Yönetim mağdura iletişim kurması için fırsat vermez. Mağdur susturulur. İş ile ilgili konularda mağdurun reddi için sözel saldırılarda bulunulur.
- *Kurbanların sosyal bağlantılarını koruma olasılıkları üzerindeki etkileri:* Meslektaşları kurban ile konuşmaz, kurbanın meslektaşları ile iletişim kurması da yönetimce yasaklanır, kurban bir odada izole edilir.

- *Kurbanların kişisel itibarını sürdürme olasılıkları üzerindeki etkileri:* Kurbanla ilgili dedikodu yapılır, kurbanın varsa çeşitli dezavantajları ile (yürüyüş ya da konuşma tarzı vb.) dalga geçilir.
- *Kurbanların mesleki durumları ile ilgili etkileri:* Kurbanla işle ilgili görev verilmez ya da verilen görevler anlamsızdır.
- *Kurbanların fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri:* Kurbanla tehlikeli görevler verilir, kurban fiziksel açıdan tehdit edilir ya da saldırıya uğrar.

Davenport vd. (2003, ss. 21 – 70) mobbing'i kurbanlar üzerindeki etkilerine göre üç derece olarak ele almıştır:

- *Birinci derece mobbing:* Örgütteki meslektaşları tarafından küçük düşürücü davranışlar görüyor olması mağduru üzmemekte ve şaşırtmaktadır. Artık iş ortamı ona soğuk gelmeye başlamıştır. Ağlama, ara sıra yaşanan uyku bozuklukları, alınganlık gösterme ve konsantre olamama görülebilen semptomlardır. Bu aşamada mağdur direnç göstermeye çabalarırken mobbing'in erken aşamalarında kaçabilir ya da aynı örgütte farklı bir birime alınarak iyileşme sürecine girebilir.
- *İkinci derece mobbing:* Uzun süreler mobbing davranışlarına maruz kalınması sonucu artık bu aşamaya geçilmiştir. Yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, sindirim sorunları, konsantrasyon bozuklukları, depresyon, alkol veya ilaç bağımlılığı vb. görülebilen semptomlardır. Bu aşamada kişi direnç gösteremez ve kaçamaz bir durumdadır. Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşayabilir. Tekrar işe geri dönmekte zorluk yaşar.
- *Üçüncü derece mobbing:* Bu aşamada artık insanlar işle ilgili bağlarını koparır. İşe giderken hissettikleri şey nefret ve iğrenme duygusudur. Şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizi, intihar girişimi gibi semptomlar görülebilir. İşe tekrar dönemez. Artık yalnızca çok özel tedaviler alarak fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklardan kurtulabilecek durumdadır.

2.9.2. Mağdurların Ailesine Yönelik Sonuçlar

Akdeniz ikliminin etkisinin hissedildiği kültürlerde, kuzey ve orta Avrupa ülkelerinden farklı olarak iş hayatı bir anlamda aile hayatının bir parçası olarak seyredebilmektedir. Aileler kaç yaşında olursa olsun çocuklarına yönelik olarak korumacı tavırlarını sürdürmeye

devam eder, onların üzerlerine titrerler. Mobbing mağduru olan kurbanlar iş yerlerindeki bu sorunu bazen eşlerine, çocuklarına hatta yakın aile üyelerine anlatabilir ya da yansıtabilirler. Bu durumda mobbing örgütle fiziksel anlamda herhangi bir bağı olmayan üçüncü şahısları da etkilemeye başlamış olacaktır (Tınaz, 2006, ss. 169 – 174).

Mobbing sürecinin belli bir aşamasından sonra aileler ve kurbanın arkadaşları kurbandaki değişimleri fark etmeye başlar ve aslında ne olduğu ile ilgili hiçbir fikirleri olmasa da bu durum onları ne yapacakları ya da ne yapmaları gerektiğini bilmedikleri bir şekle sokar. Mobbing kurbanlarının bu anlamda ilk olarak ilişkilerinde sorunlar ortaya çıkmaya başlar. Bazı kurbanlar kendi kabuğuna çekilip kimseyle görüşmemeyi tercih ederken bazıları ise sürekli olarak aynı şeyleri arkadaşları ve ailelerine anlatarak onları bir süre sonra bunaltmaya başlarlar. Aslında kurbanın arkadaşları ve ailesi onun yanında olmak ve ona sürekli destek vermek isteseler de sevdikleri kişiyi acı çekerken görmek bir süre sonra onlarda da bir umutsuzluk duygusuna yol açabilir (Davenport vd., 2003, ss. 94 – 99).

2.9.3. Örgüte Yönelik Sonuçlar

Mobbing örgütsel bir hastalıktır. Mobbing'e maruz kalan kurban(lar) örgütsel anlamda ciddi bir performans düşüklüğü yaşar. İşe geç kalmalar, hastalık izinleri ve mesleğe bağlı hastalıklar gibi durumlar bu kişilerde görülebilir (Tınaz, 2006, s. 9). Mobbing örgütlerde kendini işle ilgili istismar, duygusal istismar, uygunsuz çalışma ortamı, denetimsel istismar, iş yerinde şiddet, psikolojik şiddet, nezaketsiz çalışma ortamı ve düşmanca çalışma ortamı şeklinde gösterebilir (Duffy & Yamada, 2018, ss. 10 - 13).

Örgütsel anlamda mağdurların çalışma performanslarında düşüşler yaşanabilir, sağlıklarıyla ilgili eski günlerine dönebilmek için maddi anlamda külfete girebilirler (Duffy & Yamada, 2018). Wonnebauer ve Hausmann'a (2016, s. 14) göre mobbinge maruz kalan kurbanların %98'inde çalışma performanslarındaki kötüleşmenin yanı sıra motivasyon kaybı, güvensizlik, sinirlilik ve sosyal geri çekilme gibi belirtiler oluşur; %40'ında (6 hafta civarında mobbing'e maruz kalmanın ardından) çeşitli rahatsızlıklar oluşmaya başlar; %35'i örgüt içinde bir pozisyon değişikliğine gider, %20'si istifa eder; %15'i işten kovulur ve %7'si de emekli olur.

Örgütsel anlamda da mobbing'in ciddi sonuçları olacaktır. Mobbing'e uğrayan kurban ya da kurbanların performanslarında ciddi düşüşler yaşanacak, kurbanların tedavi süreçlerinde işe gelmedikleri günler de düşünüldüğünde örgütün ciddi bir iş gücü kaybı ile karşılaşması olası olacaktır. Bunun yanı sıra iş ortamından memnun olmayan çalışanlar, bunu iş hayatı dışında da dile getirecek ve bu durum da örgütün itibarı üzerinde olumsuzluğa neden olacaktır (Ege, 2000).

Örgütün imajı açısından da mobbing ciddi bir sorundur. Örgütte yaşanan sorunların yine örgütün üyeleri tarafından özel hayatlarında konuşulması, üçünü şahıslarla paylaşılması, örgütün itibarı ve saygınlığına vurulacak bir darbe olacaktır. Bunun yanı sıra Tablo 2'de gösterildiği üzere mobbing'in örgüte psikolojik ve ekonomik maliyetleri de olacaktır (Tınaz, 2006, ss. 158 - 160):

Tablo 2

Mobbing'in Örgütlere Psikolojik ve Ekonomik Maliyetleri

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

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta basım A.Ş. kaynağından hareketle hazırlanmıştır.

Örgütün mobbing sorunu ile karşılaşmış olması, insan kaynakları, mali kaynaklar, verimlilik ve moral gibi noktalarda düşünülenden fazla sorun yaşamasına neden olabilir. Koruma mekanizmaları açısından düşünüldüğünde küçük şirketler ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlar mobbing'e karşı daha savunmasız olabilir. Mobbing sorunu çözüme kavuşsa bile işin nitelik ve niceliğinde düşüş, çalışanlar arasındaki iletişimde sorunlar, artan personel hareketliliği, örgütün itibarında oluşabilecek sorunlar, tazminatlar, davalar gibi durumlar olası artçı depremler olarak sürecek ve örgütler bu anlamda sorun yaşamaya devam edecektir (Davenport vd., 2003, ss. 105 - 115).

2.9.4. Topluma ve Ülke Ekonomisine Yönelik Sonuçlar

Mobbing'in bireyler, örgütler ve ailelerin yanı sıra toplumsal ve ülke ekonomisine yönelik sonuçlarından da bahsedilebilir. İş kayıpları, açılan tazminat davaları, mobbing mağdurlarının sağlıklarının bozulması ve buna bağlı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanma oranlarının artması; hali hazırda çalışmaya devam edebilecek olan bireylerin erken bir şekilde emekli olması gibi gelişmeler ülke ekonomisine ekstra bir yük getirecek olup, mobbing'in devam ettiği bir örgütte çalışan insanların (mağdur olsun ya da olmasın) iş barışı olmayan bir örgütte çalışıyor olmaları ve olumsuzluklara şahit oluyor olmaları ister istemez yakın ya da uzak çevrelerini etkileyecek, bu da mobbing'in toplumsal bir sorun haline gelmesine neden olacaktır (Tınaz, 2006, ss. 175 – 184).

2.10. Çözüm Önerileri

Mobbing hem kişisel hem de bireysel anlamda yıkıcı etkileri olan bir olaydır. Mobbing ile mücadele ederken örgütsel anlamda alınabilecek en önemli önlemlerden biri herkesin birbirine saygı duyduğu, birbirinin sınırlarına özen gösteren bir örgüt kültürü ve farkındalık oluşturmaktır. Bu kapsamda örgütsel anlamda eğitimler verilebilir. Bu eğitimlerde mobbing'in tanımı net yapılmalı, etkileri anlatılmalı, örgütte kabul edilen ve edilmeyen davranışlar tanımlanarak yasal çerçevelere de değinilmeli, çalışanlara mobbing tanıma ve çatışma yönetimi ile ilgili beceriler kazandırılmalıdır (Tınaz, 2006, ss. 161 - 163).

Kötü bir yönetim de mobbing'in ortaya çıkması ve sürmesinin başlıca unsurlarındandır. İnsan kaynaklarını dikkate almaksızın aşırı düzeyde sonuca önem vermek, aşırı bir hiyerarşik yapı, açık kapı politikasının örgütte uygulanmaması, iletişimsel yetersizlikler, zayıf liderlik, sorun çözme ve çatışma yönetimi konularında yetersizlikler, ekip çalışmasının eksikliği veya farklılıklarla ilgili eğitim eksiklikleri kötü yönetimin unsurları olarak gösterilebilir (Davenport vd., s. 47). Dolayısıyla, yöneticilerin örgütte mobbinge yönelik aldıkları tutum çok önemlidir. Örgütlerdeki yönetici pozisyonundaki bireylerin mobbing'in asla kabul edilemeyeceğini net olarak söylemenin yanı sıra tavır ve davranışları ile belli etmesi, herkesin birbirine saygı çerçevesi içerisinde davrandığından emin olması gereklidir. Bu kapsamda amaç bireylerin üzerinden yükü almak ve barış içinde bir çalışma ortamı yaratılmasıdır. Eğer örgütte bir mobbing davranışı söz konusuyla yönetici pozisyonundakilerin zorbaları belirlemesi, mobbing olarak adlandırılabilir davranış ya da davranışların ne olduğunu açıkça tanımlaması, zorbalardan davranışlarını düzeltmelerini istemesi, eğer davranışlarda herhangi bir düzelme yoksa yaptırımlar uygulaması ve mobbing mağdurlarına destek teklif etmesi gereklidir (Wonnebauer & Hausmann, 2016, s. 24).

Davenport vd. (2003, ss. 21 – 89) göre kurbanların aslında neler olup bittiğini anlamaları, kendilerine yönelik olarak yapılan saldırılara korkmadan ve kendilerine güvenerek karşılık vermeleri, bu oyunun bir parçası olmamaları ve kurban olmayı reddetmeleri mobbing'e yönelik olarak kullanabilecekleri yöntemlerdir. Kurbanlar bu süreçte eğlenceli faaliyetler ya da gönüllü çalışmalar yoluyla insanlarla iletişimlerine devam edebilir, bir terapistten yardım alabilirler. Kurbanların öz güvenlerini geliştirmeleri, duygu durumları yazıyla bir kâğıda dökmeleri, kendileri yalnız kalabilecekleri sakin alanlar yaratmaları, çılgılık atmaları, spor yapmaları, sevdikleri ve zevk aldıkları şeylerle uğramaları ve yeri geldiği zaman mizahın gücünden yararlanmaları ve yasal olarak haklarını öğrenmeleri yararlarına olacaktır.

2.11. Sosyal Ağ ve Sosyal Ağ Analizi

Ağ, aralarında köşe ve düğüm olarak adlandırılan bağlantılar olan ve kenar adı verilen öğeler kümesidir (Newman, 2003). Başka bir ifadeyle ağ, öğelerden ve etkileşimlerden veya bu öğeler arasındaki bağlantılardan oluşan bir nesneyi tanımlayan informal bir kavramdır. Örneğin, İnternet, düğümlerden (yönlendiriciler, ana bilgisayarlar) ve bu düğümler

arasındaki bağlantılardan (örneğin, fiber kablolar) oluşan bir ağıdır (Brandes & Erlebach, 2005, s. 7). Sosyal bir ağ bireysel düğümler (kişiler, takımlar ya da örgütler) ile bu bireysel düğümler arasındaki bağlardan (ilişkiler, bağlantılar ya da kenarlar) oluşur (Fu, Luo & Boos, 2017, s. 4). Bu ağlar, insanlığın ilk günlerinden beri toplumun tanımlayıcı özelliklerinden biridir. Ağlar diye ifade edilen sosyal etkileşimler, insanlık tarihi boyunca küçük ya da büyük gruplar arasında gerçekleşmiştir (Yang, Keller & Zheng, 2017, s. 5).

Sosyal hayat, birlikte tek bir amaca yönelik olarak kendine daha önceden çizilen yönde ve zamanda kendi görevini yapan bir senfoni orkestrasından çok, sokakta çalınan ve çoğunlukla da doğaçlama olan bir caz parçasına benzer. Sosyal hayat bu anlamda statik değil dinamik olduğu ve düzen ile düzensizlik bir arada bulunduğu için, bu karmaşık yapı ve bireyler arasındaki ilişkilerin analizinde ağ bilimi ve ağ analizleri kullanılır (Gürsaka, 2009).

Sosyal ağlar ve ağ biliminin tarihsel gelişimi açısından literatür incelendiğinde, ağ bilimi ile ilgili ilk adımın 1736 yılında Leonhard Euler tarafından atıldığı görülebilir. Euler, o dönemde yazdığı bir makalesinde, Kaliningrad’da bulunan Pregel Nehri üzerinde bulunan yedi köprüyü ele almış ve “Herhangi bir köprüden bir defadan fazla geçmeden, yedi köprü’nün tamamını geçmek için bir patika oluşturulup oluşturulamayacağını” sorgulamıştır. Bu sorgu ve cevabın açıklanması için yaptığı çizimler ise günümüzde ağ analizlerinde sıkça kullanılan “çizge kuramını” doğurmuştur (Gürsaka, 2009). 1900’ün başlarında psikolojideki Gestaltçı yaklaşım, düşüncelerin ve algıların yapılandırıldığı organize kalıpları ön plana çıkarmıştır. Bu kalıplar, “bütün” ya da “sistemler” olarak adlandırılır ve kendi “parçalarından” farklı özellikler taşır. Bu kapsamda, insan zihnindeki karmaşık ve organize kalıplardan algılanarak geçen nesneler belirli şekillerde görünür. Dünya üzerindeki nesneler bu zihinsel şemalardan bağımsız algılanmaz, aksine bu şemalar tarafından oluşturulur. Bu araştırma geleneğinin bir üyesi olan sosyal psikoloji de bireysel algı üzerindeki grup etkilerini vurgulamıştır (Scott, 2017, ss. 8 -9). 1925 yılına gelindiğinde ise, Jacob Moreno “Sosyometri” alanını kurmuş, bu durum ise geniş ölçüde sosyal ağ analizinin öncüsü olarak kabul edilmiştir (Prell, 2012, s. 21). 1940’lı ve 1970’li yıllar arasında “Sosyal Ağ Analizi” ile ilgili çok önemli gelişmelerin yaşanmasına rağmen bu dönemler “Sosyal Ağ Analizi” için “Karanlık Dönem” olarak adlandırılabilir. 1970’li yıllardan itibaren ise özellikler Harrison White ve öğrencilerinin çalışmaları ile başlayan dönem ve teknoloji dolayısıyla da iletişimsel alan ve bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler, “Sosyal Ağ Analizi” nin önemi artırmış, bu

durum da bu konu ile ilgili yapılan çalışmalara artış olarak yansımıştır (Freeman, 2004, ss. 7 - 8).

Sosyal Ağ Analizi, yapısalcı bir paradigmadır ve sosyal olaylarda yer alan aktörler/kişilerin kategorileri yerine bunların ilişkilerinin yapıları üzerinden sosyal yaşamı kavramsallaştırır (Scott & Carrington, 2011, s. 6). Ağ analizleri model geliştirme, tanımlama, çeşitli açılardan test etmeyi içeren bir süreçtir. Bu analizler; tanımlar, ölçümler ve açıklamalar yoluyla ilişkisel olarak tanımlanmış kuramsal kavramların açıklanması; temel kavramların ve önermelerin ilişkisel süreçler veya yapısal sonuçlar olarak ifade edildiği modellerin ve teorileri değerlendirilmesi ya da çok fonksiyonlu sistemlerin istatistiksel analizini yapılması için kullanılır (Wasserman & Faust, 1994, ss. 3 - 4).

Freeman (2004, s. 3)'e göre sosyal ağ analizinin dört temel özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar;

- Sosyal ağ analizi sosyal aktörleri birbirine bağlayan bağlara dayanan yapısal bir sezgi ile harekete geçirilir.
- Sosyal ağ analizi sistematik empirik veriyi temel alır.
- Yoğun grafikler içerir.
- Matematiksel ve/veya hesapsal modellerin kullanımına dayalıdır.

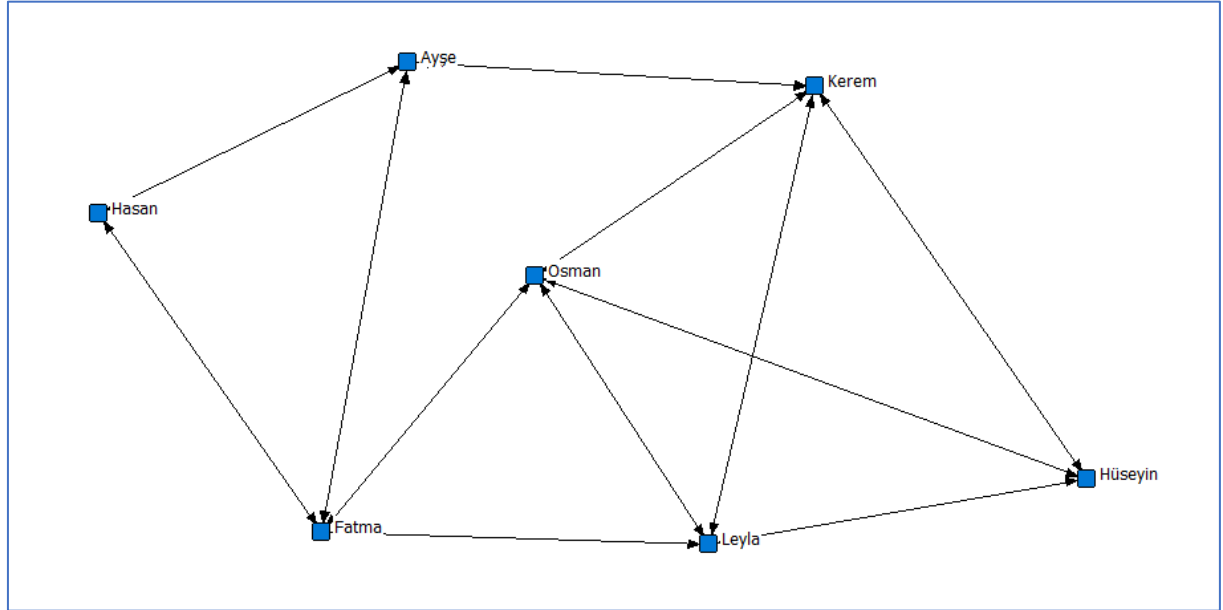
Ağ analizi, süreç ya da model geliştirme, tanımlama ya da test etme gibi konularda aşağıda belirtilen şekillerde kullanılabilir (Wasserman & Faust, 1994, s. 5):

- Resmi tanımları, ölçüleri ve açıklamaları sağlayarak ilişkisel olarak tanımlanmış teorik kavramları ifade etmek,
- Anahtar kavramların ve önermelerin ilişkisel süreçler veya yapısal sonuçlar olarak ifade edildiği model ve teorileri değerlendirmek,
- Çok ilişkili sistemlerin istatistiksel analizlerini yapmak.

2.12. Çizge (Graph) Teorisi

Tipik olarak, bir çizge (graph), kenarları çizgiler veya eğrilerle birleştiren düğümler için bir noktalar kümesi olarak adlandırılabilir. Başka bir deyişle bir çizge (G), bir grup düğüm (V) ve bu düğümleri birbirine bağlayan kenarlardan (E) oluşsan soyut bir nesnedir (Brandes &

Erlebach, 2005, s. 7). $G = (V, E)$ şeklinde formüle edilebilir. Bir çizge örneği Şekil 1’de verilmiştir.

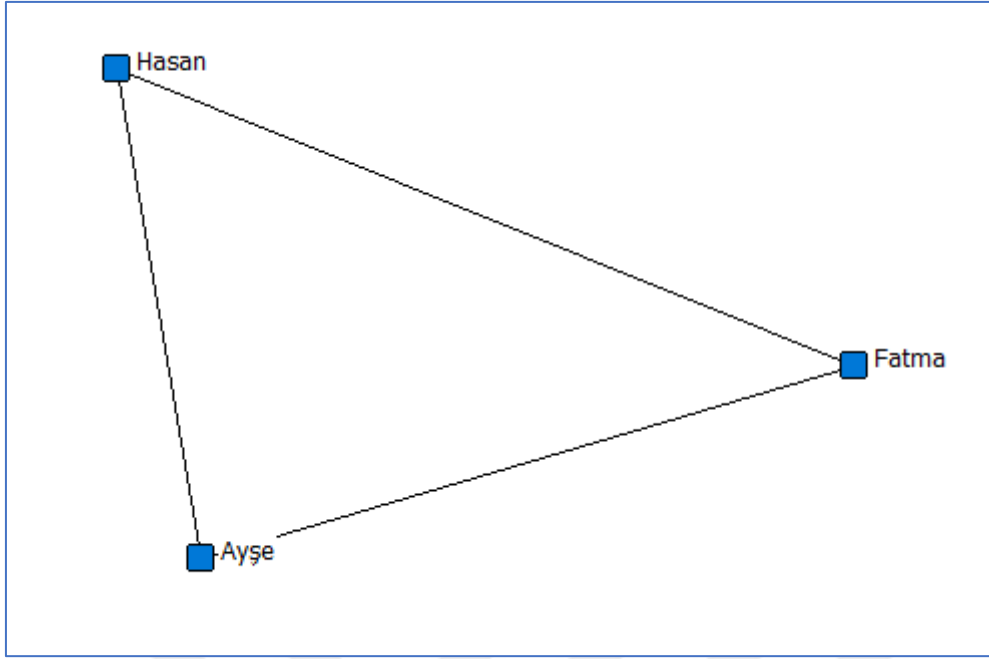


Şekil 1. Örnek Bir Çizge

2.12.1. Temel Kavramlar

2.12.1.1. Düğüm

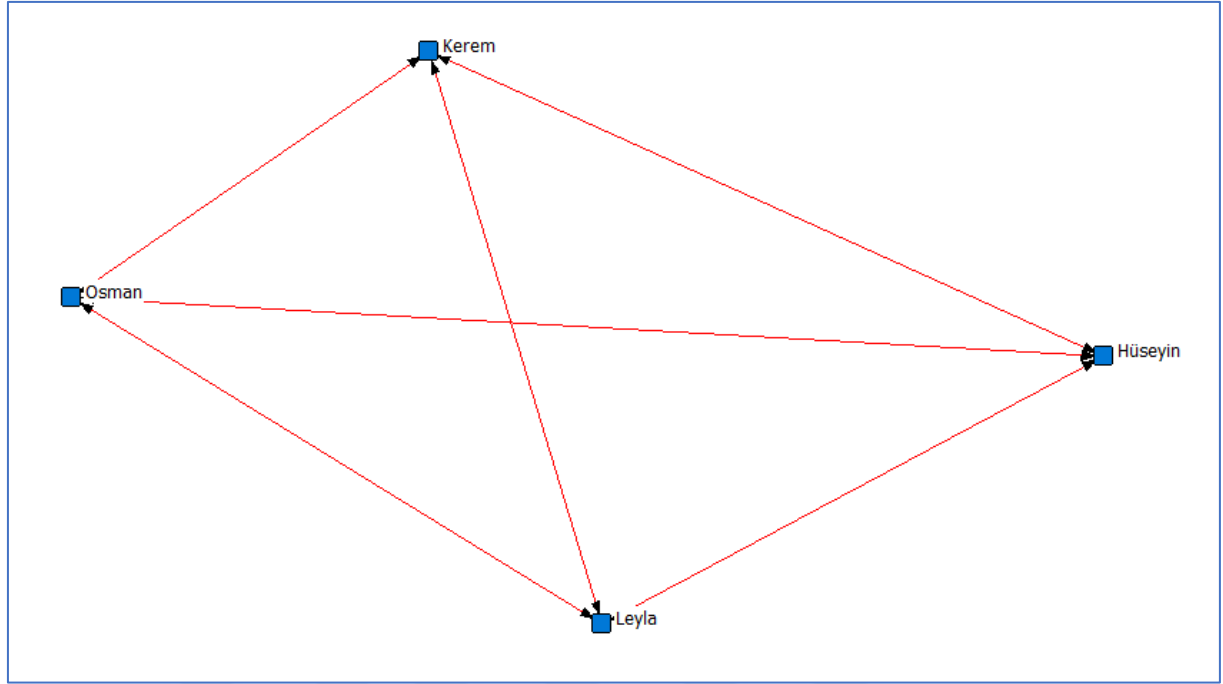
Düğüm bir ağdaki en küçük birimdir (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 6). Çizgenin en temel yapı taşı olup, köşe ya da verteks olarak da adlandırılır. Sosyal bir ortam için kullanıldığında aktör terimini de alabilir (Tunalı, 2016, s. 6). Bu kapsamda aktör teriminin kullanımı, söz konusu birim ya da birimlerin bir eylemde bulunabilme irade veya kabiliyetine sahip olmasını gerektirmez. Bir şirketteki bölümler, bir şehirdeki kamu hizmeti kurumları ya da dünyadaki devletler de aktör örneği olarak gösterilebilir (Wasserman & Faust, 1994, s. 17). Ağlar birbiri ile ilişkili olan en az iki düğüm ile başlar ve çok sayıda düğümü de kapsayabilir (Gürsaka, 2009, s. 59). Şekil 2’de isimlerin yanında bulunan mavi renkli kutular birer düğüm örneğidir:



Şekil 2. Düğüm örnekleri

2.12.1.2. Kenar

Çizgenin temel yapı taşlarından bir diğeri olan kenar, düğümleri birbirine bağlar (Tunalı, 2016, s. 6). “Fizikte bağ (bond), bilgisayar biliminde (link) ve sosyolojide (tie) ise bağlantı şeklinde adlandırılabilir” (Newman, 2003, s. 173). Bir kenar, birleştirdiği iki düğüm ile tanımlanır (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 6). Eğer iki düğüm bir kenar ile birleştiriliyorsa, bu iki düğüm komşudur (Brandes & Erlebach, 2005, s. 7). Kenarlar yönlü (directed) ya da yönsüz (undirected) şeklinde ikiye ayrılabilirler. Yay (arc) şeklinde de adlandırılabilen yönlü kenarlarda, kaynaktan hedefe doğru tek yönlü bir bağlantı söz konusudur ve çizim esnasında bu hedefi belirten bir ok ile gösterilir. Yönsüz kenarlarda ise bağlantı karşılıklıdır (Newman, 2003). Çizgeler de kenarların yönlü olup olmamasına bağlı olarak yönlü (directed) ya da yönsüz (undirected) şeklinde tanımlanabilir. Yönlü çizgelerde bir ya da birden çok yay yani yönlü kenar bulunur. Yönsüz çizgelerde ise yay bulunmaz (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 7). Şekil 3’te gösterilen, düğümleri birbirine bağlayan ve kırmızı renk ile belirtmiş çizgiler kenarlardır.



Şekil 3. Kenar Örnekleri

2.12.1.3. Komşululuk Matrisi

Komşululuk matrisi (adjacency matrix), bir ağdaki her bir düğüm için bir satır ve bir sütun içeren kare bir matristir. Matristeki hücrenin içeriği, satırda belirtilen bir düğümün kesiştiği sütundaki düğüm ile olası bağlantısını ayrıca da bu bağın değerini gösterir. (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 317). Bir diğer adı da sosyomatristir (Tunalı, 2016, s. 10). Sosyomatrisler, sosyal ağ alan yazınında çok kullanılan bir işaretleme biçimidir ve sosyomatrislerin geçmişi uzun yıllar öncesine; sosyometri araştırmalarının ilk zamanlarına kadar uzanır (Wasserman & Faust, 1994, s. 70). Tablo 3’te komşululuk matrisine bir örnek verilmiştir.

Tablo 3

Komşululuk Matrisi Örneği

ID	Kerem	Ayşe	Fatma	Hasan	Hüseyin	Osman	Leyla
Kerem	0	1	0	0	1	1	1
Ayşe	1	0	1	1	0	0	0
Fatma	0	1	0	1	0	1	1
Hasan	0	1	1	0	0	0	0
Hüseyin	1	0	0	0	0	1	1
Osman	1	0	1	0	1	0	1
Leyla	1	0	1	0	1	1	0

2.12.1.4. Yol

Yol (path), bir düğümden diğerine giderken aradaki düğümlerin hiçbirinin birden fazla geçilmediği bir yürüyüş (walk) şeklinde adlandırılabilir (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 322). Bir yolun uzunluğunun hesabında, yol üzerinde geçilen kenarların sayısı kullanılır (Tunalı, 2016, s. 13).

2.12.1.5. En Kısa Yol

Bir ağda, bir düğümden diğerine giden en kısa yol olarak tanımlanabilir (Newman, 2003). Jeodezik (geodesic) olarak da adlandırılır. Eğer bir çift düğüm arasında birden fazla en kısa yol varsa, bu çiftler arasında birden fazla jeodezik var demektir. İki düğüm arasındaki uzaklık, aralarındaki en kısa yolun uzunluğu kadardır (Wasserman & Faust, 1994, s. 110).

2.12.1.6. Çap

Bir ağın çapı, herhangi iki düğüm arasında oluşan kısa yolların en uzununun uzunluğu kadardır (Newman, 2003). Bir ağın çapı ile, ağda bilginin yayılmaz hızı arasında ters orantı vardır (Gürsakal, 2009, s. 82). Tam bir çizgede, bir çizgenin 1 ile düğüm – 1 arasında bir değer alabilir. Eğer çizge, birbiri ile bağlantısı olmayan düğümler içeriyorsa, çap tanımsız ya da sınırsızdır (Wasserman & Faust, 1994, s. 112).

2.12.1.7. Bağlantılılık

Eğer çizgedeki her bir düğüm birbirine bir yol ile bağlıysa bu çizge bağlantılıdır yani her bir düğüme ulaşılabilme imkânı söz konusudur. Bir çizge için, bağlantılı olmak ya da olmamak önemlidir çünkü eğer çizgede bulunan bazı düğümler bağlantı dışıysa, olası bir mesajın bu düğümlere ulaşması beklenemez (Wasserman & Faust, 1994, s. 109). Yönlü bir çizgede her bir düğümden diğerine doğru bir yol varsa buna güçlü bağlantılı (strongly connected) çizge denir (Brandes & Erlebach, 2005, s. 9). Eğer yollardaki yönler kullanıldığında çizgede bulunan her düğüme ulaşamıyorsa fakat yine de yönsüz bir şekilde ele alındığında

çizgedeki her düğüme uzanan bir yol varsa, bu çizge zayıf bağlantılı (weakly connected) olarak adlandırılabilir (Tunalı, 2016, s. 14).

2.12.1.8. Bağlantılı Bileşenler

Bağlantılı olmayan çizgelerde, bir takım alt çizgeler (subgraph) oluşması beklenir. Bu alt çizgelere ise bağlantılı bileşenler (connected components) ismi verilir (Tunalı, 2016, s. 14).

2.12.1.9. Köprü

Köprü (bridge) bir çizgede yani ağda bulunan ve çıkarıldığı takdirde bileşenlerin sayısını artıracak olan kenarlardır (Nooy, Mrvar & Batagelj, 2005, s. 318). Bir çizgede, üst üste binme söz konusu olmadığı durumlarda bir düğüm ile diğer düğüm arasındaki bağlantı bölgesel köprü (local bridge) olarak adlandırılabilir. Fakat bazı durumlarda, bir düğüm ile diğer düğüm arasındaki bağlantının koparılması, düğümü içeren bileşenin de bağlantısının kopması anlamına gelebilir. Böyle bir durumda, bu iki düğüm arasındaki bağlantı geniş çaplı köprü (global bridge) olarak adlandırılır (Sun & Tang, 2011, ss. 179-180).

2.13. Ağ Ölçütleri

2.13.1. Merkezilik

Merkezilik (Centrality) kavramının geçmişi 1860'lı yıllara kadar dayanmaktadır ve ağlar söz konusu olduğunda merkezilik güç, prestij, popülerite ve önemin ölçülmesinde kullanılır (Gürsaka, 2009, s. 90). Merkezilik, düğümlerle ilgili olan ve bir düğümün diğer düğümlerle karşılaştırıldığında ne kadar merkezi yani bir anlamda ne kadar önemli olduğunu ifade eden bir kavramdır. Bununla birlikte yapılan analiz ve bakış açısı ve ölçütten hareketle bir düğümün merkeziliği değişebilir. Bu yüzden analiz aşamasından birden çok ölçüte göre merkeziliğin ayrı ayrı hesaplanması ve değerlendirilmesi önemlidir (Tunalı, 2016, ss. 21-22). Alan yazını incelendiğinde bu ölçütlerin, derece, yakınlık, arasındalık, özvektör,

pagerank, birim, bilgi, dış merkezlilik, katz, otorite ve göbek gibi olduğu ve bu ölçütlerin her biri için kendi içinde ayrı ayrı merkezilik tanımlarının bulunduğu görülmektedir (Gürsaka1, 2009, ss. 90-97; Tunalı, 2016, ss. 21-30; Wasserman & Faust, 1994, ss. 173- 192). Tipik sosyal ağ araştırmaları ağdaki bireylerin merkezilik ve bağlantılılıklarına yöneliktir (Newman, 2003).

2.13.2. Geçişlilik

Geçişlilik (Transivity), herhangi bir grafikte rastlanabilecek bir sapma davranışıdır. Çoğu grafikte rastlanabileceği üzere, eğer A düğümü B düğümüyle ve B düğümü de C düğümü ile bağlıysa, A düğümü ile C düğümünün gelecekte birbirine bağlanma olasılığı fazladır. Yani, başka bir deyişle arkadaşınızın arkadaşının sizin arkadaşınız olma ihtimali yüksektir (Newman, 2003).

2.13.3. Kümelenme Katsayısı

Kümelenme katsayısı (Clustering Coefficient) geçişlilik kavramı ile yakından ilişkili olup bir çizgenin ne kadar yoğunlukta olduğunun ölçüsüdür (Tunalı, 2016, s.32). Aşağıdaki şekilde hesaplanabilir (Newman, 2003):

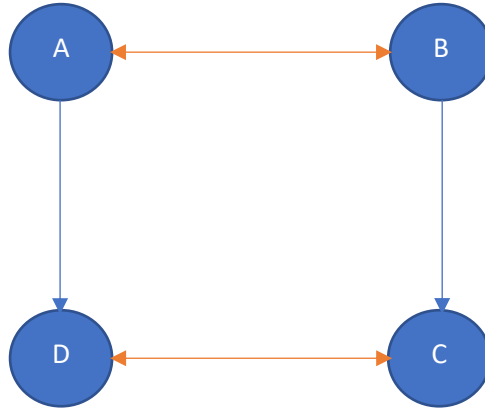
$$Kümelenme\ Katsayısı = \frac{3 \times \text{Ağdaki Üçgen Sayısı}}{\text{Ağdaki Bağlı Üçlü Düğümlerin Sayısı}}$$

Bu oran 0 ile 1 arasında bir değer alabilir ve iki komşu düğümün bağlantılı olma olasılığının ölçüsüdür. Kümelenme katsayısının yüksek olması, iç bağlantıların fazla, dış bağlantıların ise az olması anlamına gelir (Eren, 2018).

2.13.4. Karşılıklık

Karşılıklık (Reciprocity), düğümler arasındaki bağın iki yönlü olup olmadığının ifadesidir (Gürsaka1, 2009, s. 99). Yalnızca yönlü ağlarda ölçülebilir (Tunalı, 2016, s. 34). World Wide Web (Dünya Çapında Ağ) ve e-posta ağlarında da karşılıklık incelenebilir (Newman, 2003).

Şekil 4 incelendiğinde, A ile B ve D ile C arasında karşılıklı söz konuşuyken, A'dan D'ye ve B'den C'ye tek yönlü bir yol söz konusudur.



Şekil 4. Karşılıklılık

2.13.5. Derece

Bir düğüme bağlı kenar sayısına derece (Degree) denir. Derece, bir düğüme komşu diğer düğümlerin sayısından fazla olabilir çünkü bir düğüm diğerine birden çok kenar ile bağlanabilir (Newman, 2003). Yönlü ağlarda düğüme gelen ve düğümden giden kenarların sayısına bağlı olarak iç (in) ve dış (out) dereceler söz konusudur (Tunalı, 2016, s. 35).

2.13.6. Derece Dağılımı

Derece dağılımı (degree distribution), ağda bulunan her düğümün derecesinin hesaplanmasının ardından, hangi dereceye sahip kaç düğüm olduğunun grafiksel olarak gösterilmesidir (Tunalı, 2016, s. 36). Bunun yanı sıra, iç derece dağılımı (in degree distribution) ve dış derece dağılımı (out degree distribution) olarak da hesaplanabilir. İç derece dağılımı, ağın geniş çaplı iletişim yapısını tanımlarken (örneğin kim diğerleri tarafından önemli olarak düşünülüyor), dış derece dağılımı ise ağdaki bireylerin enerji seviyeleri ve iletişime katılım düzeyleri ile ilgili bilgiler sağlar (Goldberg, Kelley, Mogdon - Ismail, Mertsalov & Wallace, 2010, s. 46).

2.13.7. Yoğunluk

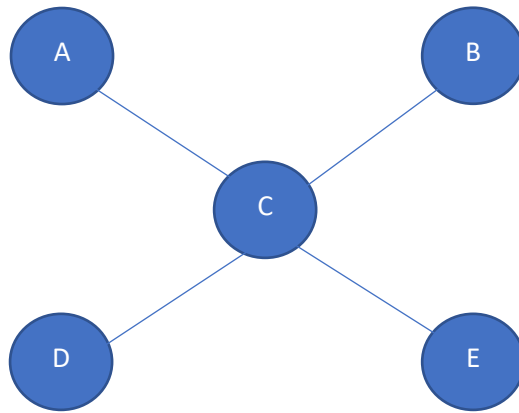
Yoğunluk (density) bir ağdaki bağlantılılığı gösterir yani yoğunluk bir ağdaki toplam kenar sayısının, tüm düğümler birbirine bağlandığında elde edilebilecek en fazla kenar sayısına oranıdır (Tunalı, 2016, s. 38). Buna göre yoğunluğun hesaplanma formülü şu şekildedir:

$$Yoğunluk = \frac{Toplam\ Kenar\ Sayısı}{Maksimum\ Olası\ Kenar\ Sayısı}$$

Bir ağdaki yoğunluk değeri “0” (eğer düğümler arasında hiç bağlantı yoksa) ile “1” (eğer ağda olabilecek maksimum kenar sayısı mevcutsa) arasında olabilir (Wasserman & Faust, 1994, s. 101). Elde edilebilecek en fazla kenar sayısına yakın toplam kenar sayısına sahip ağlara “yoğun (dense)”, az sayıda toplam kenar sayısına sahip ağlara ise “seyrek (sparse)” denilir (Gürsaka, 2009, s. 78).

2.13.8. Bağlantılılık

Bağlantılılık (connectivity) yani bir ağdaki düğümlerin birbirine bağlı olup olmaması ya da nasıl bağlı olduğu durumu, tipik bir sosyal ağ çalışmasının ulaşmaya çalıştığı hedeflerdendir. Bir sosyal ağ araştırmacısının, araştırma sonunda hangi düğüm ya da düğümlerin ağı bağlantılılığı için en kritik olduğu ya da düğümlerin yüzde kaç çıkarıldığında ağı bağlantılılığının ciddi oranda etkileneceği gibi konulara eğilmesi gereklidir (Newman, 2003). Bağlantılılık hesabında bir ağdaki tüm düğümlerin bağlantısının tamamen kopması için kaç adet düğümün çıkarılması gerektiğine bakılır (Tunalı, 2016, s. 38).



Şekil 5. Bağlantılılık

Şekil 5 incelendiğinde, çizgenin bağlantılılık değeri 1 olarak bulunur çünkü “C” düğümü çizgeden çıkarıldığında tüm düğümlerin birbiri ile bağlantısı ortadan kalmaktadır.

Çizgede bulunan “C” düğümü kesme noktası (cutpoint) olarak da adlandırılır. Çünkü, belirtildiği üzere, “C” düğümünün çıkarılması, tek ve bütün bir yapıda olan ve tüm düğümlerin birbiri ile iletişime sahip olduğu bir çizgeyi birden çok bileşene ayıracaktır. Bir ağdaki kesme noktası ya da noktaları iletişim açısından hayati bir öneme sahiptir (Wasserman & Faust, 1994, ss. 113 - 114):

2.14. Ağ Modelleri

2.14.1. Çizge Modeli ($G_{n,p}$)

Rastgele çizge modeli olarak da adlandırılır. Bu modelde olasılıksal dağılım üzerinden hazırlanmış bir grup çizge bulunur ve bu çizgeler yönsüzdür (Baumann & Stiller, 2005, s. 342). Modelin ($G_{n,p}$) olarak adlandırılmasının sebebi, bu modelde (n) sayısı kadar bir düğüme sahip bir ağda $n \times (n - 1) / 2$ kadar kenarın p olasılığı üzerinden ve bağımsız olarak oluşabilme ihtimalidir (Tunalı, 2016, s. 38). Literatürde, bu modelden hareketle yapılmış çok sayıda teori, araştırma ve ilişkili modellere rastlansa da gerçek dünya ağları bu modelin belirttiği özelliklere sahip değildir (Baumann & Stiller, 2005, s. 343).

2.14.2. Erdős – Rényi Rassal Ağ Modeli

Paul Erdős ve Alfred Rényi tarafından 1959 yılında geliştirilen bu model $G(n,m)$ modeli olarak da bilinir. Bu formülde (n) düğüm sayısı, (m) ise kenar sayısının yerine kullanılmaktadır. Erdős ve Rényi’ye göre bir ağı oluşturan düğümler ve kenarlar için rassal bir model söz konusudur ve her düğümün başka bir düğümle bağ kurma olasılığı eşittir. Bu modele göre (n) sayıda düğüme sahip bir ağda $n \times (n - 1) / 2$ adet (m) oluşabilir. Yıllar boyunca geçerliliğini koruyan ve ağ kuramında istatistikte normal dağılım gibi kullanılan bu model, teknolojiye yaşanan gelişmelerin ardından ve biyolojik hücre ve internet gibi karmaşık ağların temellerinde rassallık olup olmadığının araştırılmaya başlanması ile sorgulanmaya başlanmıştır (Gürsakal, 2009, ss. 132 – 136; Tunalı, 2016, s. 50).

2.14.3. Bölgesel Algoritmalar

Bölgesel bir algoritma, ağdaki düğüm sayısından bağımsız olarak, sabit sayıda ve senkronize iletişim turları şeklinde çalışan dağıtılmış bir algoritmadır (Suomela, 2013). Bölgesel bir algoritma, bütün yapıyı bilmeksizin adım adım çalışır ve her bir basamakta değerlendirmeler bir bütün üzerinden değil verinin yalnızca belirli bir kısmı üzerinden mevcut duruma ulaşmak için yapılır (Baumann & Stiller, 2005, ss. 345-346).

2.14.4. Küçük Dünya Modeli

1967 yılında Milgram tarafından yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılanlara sadece ismini, mesleğini ve yaşadığı şehri bildikleri başka kişilere bir mektup ulaştırmaları istenmiş, araştırma sonucunda ise mektupların ortalama 5 ya da 6 adımda ilgili kişiye ulaştığını bulmuştur (Baumann & Stiller, 2005, ss. 343-344). Buna günümüzde “6 Derece Uzaklık” adı verilmektedir. Buradan hareketle dünya genelinde düşündüğümüzde bir kişinin arkadaşının arkadaşının arkadaşısı, başka bir kişinin arkadaşını tanımaktadır.

Watts – Strogatz tarafından 1998 yılında geliştirilen küçük dünya modelinde düğümlerin ortalama olarak eşit sayıda bağlantıya sahip olması prensip olarak alınmıştır (Tunalı, 2016, s. 38). Bu modelde, düğümlerin her biri (k) sayıda komşu ile bağlantılı hale getirilir ve bu bağlantıların olasılığı (p) “yeniden bağlanma olasılığı” olarak adlandırılır. Eğer herhangi bir bağlantı için rassal sayı p 'den küçükse, mevcut düğümden diğer düğümlere rastgele bir bağlantı gerçekleştirilir (Gürsaka, 2009, ss. 143).

2.14.5. Barabasi – Albert Ölçekten Bağımsız Ağ Modelleri

1999 yılında Alberto – László Barabási ve Réka Albert tarafından geliştirilen bir modeldir. Model, küçük dünya ağları ve rassal ağ modellerinin aksine gelecek dünyada ağlardaki derecelerin varyanslardan küçük olmadığı ve ölçekten bağımsız olduğu üzerine kuruludur. Ölçekten bağımsız ağlarda derece dağılımları kuvvet yasasına uygun olarak dağılır yani bazı düğümler diğerlerinden daha çok bağlantıya sahip olabilir. Bu modelin de çalışma prensibi gereği, ağa yeni bir düğüm eklenmesi esnasında bu düğüm rastgele olarak değil, yüksek olasılıkla derecesi yüksek yani çok sayıda bağlantıya sahip olan bir düğüme (hub) bağlanır.

Dolayısıyla ünlü daha ünlü, zengin daha zengin hale gelir. Bu model şu şekilde formüle edilebilir (Barbâsi & Albert, 1999; Gürsakal, 2009, s. 147 – 148; Tunalı, 2016, s. 52;):

$$\Pi(k_i) = \frac{k_i}{\sum_j k_j}.$$

2.15. Ağ Türleri

2.15.1. Sosyosentrik Ağlar

Bu ağ türünde odak noktası, etkileşimlerin yapısal anlamdaki kalıplarının değerlendirilmesi ve bu söz konusu kalıpların grupta gücün ya da diğer kaynakların yoğunlaşması gibi çeşitli çıktılar üzerindeki etkilerinin açıklanmasıdır (Chung, Hossain & Davis, 2005). Bu ağlarda, analitik amaçlarla sosyal topluluk olarak sınıflandırılmış kabul edilen aktörler arasındaki ilişkiler incelenir (D’Andrea, Ferri & Grifoni, 2010, s. 9). Temelini sosyoloji ve George Simmel’in çalışmalarından alan yaklaşımın başlangıç noktasındaki varsayım, okuldaki bir sınıf, bir şirketin yönetim kurulu ya da bir kasaba yaşayan insanlar gibi belirli ve tanımlı bir gruptaki inşaların, yine aynı büyüklükte ama rastgele oluşturulmuş bir gruba göre daha fazla etkileşim içinde olacağıdır. Buradan hareketle genellenebilecek davranışsal kalıplar oluşturulmaya çalışılır (McCarty & Bernard, 2003, s. 1321). Sosyosentirik ağlarda yapılan çalışmalar sonucunda elde edilecek verilerle ilgili sorun ise, elde edilen bu verilerin sadece araştırma yapılan grup içiyle sınırlı kalmasıdır (Clifton, 2018, s. 418). Örneğin, bir sınıfta yapılan bir araştırma sonucunda, sınıfta bulunan öğrencilerden birinin çok sayıda arkadaşı olmadığı sonucuna ulaşılabilir fakat bu bulgu araştırmacıya söz konusu öğrencinin kendi sınıfı dışındaki sosyal hayatındaki arkadaş sayısı ile ilgili herhangi bir bilgi sağlamaz.

2.15.2. Egosentrik Ağlar

Sosyal ağlarda, eğer özellikle bir kişi (düğüm) üzerine yoğunlaşacaksa, bu kişi “ego” olarak tanımlanır ve bu kişinin ağda bağlı olduğu arkadaşları, akrabaları ve tanıdıkları vb ise “alter” ismini alır (Chung, Hossain & Davis, 2005). Ego ağları oluşturulurken tek bir birey olan ego

merkeze yerleştirilir, bu bireyden ağ arkadaşları yani alterlerini tanımlanması istenir ve odak bütün bir ağda değil bireyin üzerindedir (D'Andrea, Ferri & Grifoni, 2010, s. 11; Güzelleri, Eser ve Aksu, 2016;). Bu oluşturulan ego ağları ya da başka bir tanımla egosentrik ağlar kullanılarak kişisel ağların özellikleri üzerinden tüketici ve oy verme davranışları, zor durumlarla başa çıkma, ekonomik başarı ya da başarısızlık gibi konularla ilgili genellemeler oluşturulabilir (McCarty & Bernard, 2003, s. 1321). Sosyosentrik ağlar karşılaştırıldığında egosentrik ağlar için veri toplanması daha kolay ve eksik veri olasılığı daha az olsa da egosentrik ağlarda sosyosentrik ağlara göre bir nesnellik sorunu vardır çünkü alterler ve bu alterlerle bağlantılara ilişkin bilgiler alterler değil egonun kendisinden alınmaktadır (Clifton, 2018, s. 419).

2.16. Eğitim Bilimlerinde Sosyal Ağ Analizi Araştırmaları

Bakioğlu ve Banoğlu (2013) ortaöğretim seviyesinde görev yapmakta olan 16 öğretmen ile yürüttükleri araştırmalarında yaptıkları sosyal ağ analizi sonuçlarına göre öğretmenlik kariyer basamağı ile başöğretmenlik kariyer basamağına ilişkin ortak duygu ve düşünceler arasında orta kuvvette anlamlı bir ilişki olduğunu; birbiriyle karşılıklı olarak iletişimde bulunan öğretmenlerin uzman öğretmenlik basamağına yönelik duygu ve düşünceleri arasında zayıf da olsa anlamlı bir ilişki olduğunu ve öğretmenlerin eğitim politikaları konusunda görüş alma durumuyla karşılıklı olarak iletişimde bulunma durumu arasında zayıf ama anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Gürten, Özdiyar ve Şen (2019) araştırmalarında üstün yeteneklilik ile ilgili 1956 – 2016 yılları arasında yayımlanan WoS veri tabanında indekslenen 1035 makaleyi incelemişlerdir. Araştırmacılar, bu makalelerin başlık, özet, anahtar kelimeler ve WoS tarafından belirlenen arama anahtar kelimelerinin ağ yapısını sosyal ağ analizi uygulayarak çıkarmışlardır. Analiz sonucunda “üstün yetenekli öğrenci” (340) kelimesi en sık kullanılan kelime olurken, en merkezi kelime ise “ergenlik” (0,18) olmuştur. Anahtar kelime olarak “öğrenci” (153) kelimesi en sık kullanılan kelime olurken, en merkezi kelime ise “başarı” (0,44) olmuştur. Araştırmada ayrıca dergi atıf ağ yapısının ortaya konulması için söz konusun makalelerin yayımlandığı ve kaynakçalarında atıf yapılan dergiler analiz edilmiş, üstün yetenekliler

alanındaki dergilerde atıf sayısı en yüksek dergi olarak “Gifted Child Quarterly” (740) bulunmuş, en merkezi dergi ise “Journal for the Education of the Gifted” (0,10) olmuştur.

Uğurlu (2016) araştırmasında “Farabi Değişim Programı” çerçevesinde öğrenci gönderen ve kabul eden üniversitelerin karşılıklı bir değerlendirmesini yapmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan 2013 – 2014 eğitim öğretim yılında “Türkiye Yüksek Öğretim Sistemi” içinde bulunan 101 devlet üniversitesinden küme örnekleme yöntemiyle 18 tanesi seçilmiştir. Bu üniversiteler araştırmanın temel aktörlerini oluşturmuşlardır. Yapılan analizler sonucunda, temel 18 aktörün (üniversitenin) 91 aktör (üniversite) ile bağlantılı olduğu, tüm ağ içinde bu 91 aktör arasında 822 bağlantı olduğu ve öğretmen yetiştiren kurumlar arasında ise bu 18 aktör arasında 422 bağlantı olduğu bulunmuştur. Tüm yoğunluk analizi yapıldığında, mevcut kapasitenin %47’sinin kullanıldığı ve öğretmen yetiştiren kurumlarda bu oranın %15’e düştüğü tespit edilmiştir. Merkezilik açısından ise Gazi Üniversitesi (Degree=73) en merkezi üniversite olarak bulunmuştur.

Eren (2018) araştırmasında öğretmen adaylarının yeni öğrenmelerden en çok hangi kaynaklardan yararlandıklarını belirlemeye ve sınıf içi etkileşimlerde öğrenme ağlarının örüntüsünü ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırmanın evrenini 2015 – 2016 eğitim öğretim yılında Sinop Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğretmen yetiştirme programında okuyan 56 öğrenci oluştururken, örneklem olarak ise belirtilen dönemde sınıf yönetimi dersine devam eden öğrenciler seçilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarının en çok dijital kaynaklardan yararlandıkları bulunurken, bunları sırasıyla öğretim elemanlarına sorma, akranlardan öğrenme ve yazılı kaynaklardan öğrenme izlemiştir. Bunun yanı sıra sınıf içi öğrenme etkileşimlerini oluşturduğu öğrenme ağının (%16) ve arkadaşlık ağının (%16) yoğunluğu düşüktür. Bu durum kurulabilecek maksimum ilişkilerin sadece yüzde 16’sının kurulabildiği anlamına gelmektedir. Ayrıca öğrenme ağının kümelenme katsayısı 0,325 (Clustering Coefficient=0,325) ve öğrenci ağının kümelenme katsayısı ise 0,328 (Clustering Coefficient=0,328) olarak bulunmuştur. Bu katsayının düşüklüğü de dış bağlantılara yani yeni bilgilere bir ölçüde kapalılık şeklinde yorumlanabilir.

Avcı ve Ergün (2017), 2015 – 2016 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Ankara’da bir vakıf üniversitesinin “Okul Öncesi Öğretmenliği” bölümünde okuyan ve “Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı” dersini alan 22 öğrenci ile yaptıkları araştırmalarında derste bilgisayar teknolojilerini kullanırken takıldıkları bir konuda ilk fikrini alacakları kendi

sınıflarındaki arkadaşlarını tercih sırasına göre sıralamalarını istemiş ve bu sayede en çok ve en az tercih edilen öğrencilerin ve bunun nedenlerinin belirlenmesi amaçlamışlardır. Bu tercihlerde derse yönelik performansın önemli olduğu, en çok tercih edilen öğrencilerin derse ilişkin performansının ortalamanın üstünde olduğu, en az tercih edilenlerin ise ortalamanın altında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. En çok tercih edilen öğrencilerde dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk ortak kişilik özellikleri olarak görülse de araştırmada öğrencilerin kişilik özellikleri ile en çok tercih edilmeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Ji, Nam, Kim, Lee ve Lee (2018) araştırmalarında tıp eğitimi ile ilgili konuların etkileşimini ve bu alandaki trendleri belirlemeyi hedeflemişlerdir. Tıp eğitimi ile ilgili olarak PubMed’de ilk yayımın yapıldığı 1963 ile 2015 yılları arasındaki 9379 makale ve 162866 anahtar kelime üzerinde yürüttükleri araştırma sonucunda yıllar geçtikçe araştırma sayısının yavaş bir şekilde arttığı fakat 2000’lerden sonra artışın daha hızlı olduğu ayrıca yıllar içerisinde tıp eğitiminin sosyal bilimler ve felsefe gibi alanlarla etkileşime girerek geçerlilik ve özgünlük oluşturduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin temini ve verilerin analizine ilişkin bölümlere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Sosyal Ağ Analizi Tekniği ve yarı yapılandırılmış nitel görüşmeler kullanılarak öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarının ortaya konulmasını amaçlamıştır. Bu nedenle araştırma, karma araştırma modelindedir. Karma araştırma, araştırmacılar tarafından nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının öğelerinin daha derinlemesine ve destekleyici anlamlar çıkarmak için birleştirilmesidir (Hesse-Biber, 2010, s. 3; Johnson vd, 2007). Creswell'e (2010, s. 4) göre bu tarz bir araştırma yöntemi seçmenin temelindeki neden, araştırmanın sonunda araştırılan konuya yönelik olarak nitel ya da nicel araştırmanın tek başına sağlayabileceğinden daha tam bir anlayışın elde edilme beklentisidir.

Karma araştırma yönteminin metodolojik uzlaştırma, paradigma çoğulculuğu, araştırmanın her seviyesinde çeşitliliğe vurgu, bir dizi ikilem yerine sürekliliğe vurgu, araştırmaya yinelemeli, döngüsel bir yaklaşım, herhangi bir çalışmada kullanılan yöntemlerin belirlenmesinde araştırma sorusuna (veya araştırma problemine) odaklanma, bir dizi temel araştırma tasarımı ve analitik süreç, "üçüncü metodolojik topluluk" içinde üstü kapalı bir şekilde var olan bir denge ve uzlaşma eğilimi ve tablolar, şemalar gibi görsel temsillere güvenme gibi dokuz adet temel özelliği bulunmaktadır (Tashakkori & Teddlie, 2010, ss. 8 –

11). Johnson ve Onwuegbuzie'e (2004) göre karma araştırmaların bazı güçlü ve zayıf yönleri Tablo 4'te belirtilmiştir:

Tablo 4

Karma Araştırmaların Bazı Güçlü ve Zayıf Yönleri

Güçlü Yönleri	Zayıf Yönleri
Veriler, katılımcıların kendi anlam kategorilerine dayanmaktadır.	Araştırma sonucunda ortaya konulan bilgi diğer insanlara veya diğer ortamlara genellenemez.
Olguları yerel bağlamlara yerleştirildikleri ve gömülü oldukları şekliyle ve detaylıca tanımlayabilir	Nicel tahminler yapmak zordur.
Karmaşık olayları tanımlamak için kullanışlıdır.	Hipotezleri ve teorileri test etmek daha zordur.
Konuyla ilgili bireysel bilgi sağlar	Verilerin toplanması, nicel araştırmalara kıyasla genellikle daha fazla zaman alır.
Konular arası karşılaştırmalar ve analizler yapabilir.	Veri analizi genellikle zaman alıcıdır.
İnsanların olaylarla ilgili kişisel deneyimlerinin anlaşılmasını ve tanımlanmasını sağlar.	Sonuçlar, araştırmacının kişisel önyargılarından ve özelliklerinden daha kolay etkilenir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kastamonu ilinde görevini sürdürmekte olan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrene dair bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır (MEB İstatistik, 2019)

Tablo 5

Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

İl	Okullar								Toplam
	Okul Öncesi		İlkokul		Ortaokul		Ortaöğretim		
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Kastamonu	197	10	649	446	960	700	789	887	4638

Araştırmanın örneklemine ise küme örnekleme yöntemi kullanılarak Kastamonu ili merkez ilçede bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerden belirlenen olan okullarda çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Bir sonraki adımda, evrenden örnekleme alınacak öğretmen sayısının

belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Baş, 2010, s. 39; Büyüköztürk vd., 2011, s. 94):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa p=q=0,5 alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, d=0,05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Baş, 2010, s. 40; Büyüköztürk vd., 2011, s. 95). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{4638 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (4638 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{4454,3352}{11,5925 + 0,9604} = 354,845$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik gerekli işlemlerin yapılması sonucunda minimum 355 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Ancak, uygulama sırasında

karşılaşılabilecek güçlüklerden en az şekilde etkilenmek ve örneklemin geçerliğini artırmak amacıyla 355'ten daha fazla kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Tablo 6

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

İl	Dereceleme	Kurum Sayısı	Örneklem Alınan Kurum Sayısı	Öğretmen Sayısı		
				Kadın	Erkek	Toplam
Kastamonu (Merkez İlçe)	İlkokul	35	18	209	114	323
	Ortaokul	23	8	154	95	249
	Ortaöğretim	16	4	91	86	177
	Toplam	74	30	454	295	749

Tablo 6’da belirtilen araştırmanın örneklemini için belirlenen 30 okuldaki 749 öğretmenden 376’sına ulaşılabilmektedir. Ancak, 11 anket, analiz öncesi veri tarama aşamasında çıkartılmış, geriye kalan 365 anket ile asıl uygulamanın analizleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, görev yapılan eğitim kademesi, görev yapılan okuldaki ve toplam hizmet süresi değişkenlerine göre dağılımları ise Tablo 7’de verilmektedir:

Tablo 7

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Branş, Çalışılan Kurum ve Mesleki Hizmete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	208	57
	Erkek	157	43
	Toplam	365	100
Yaş	21 – 30	15	4,1
	31 – 40	157	43
	41 – 50	149	40,8
	51 ve üzeri	44	12,1
	Toplam	365	100
Medeni Durum	Bekar	19	5,2
	Evli	336	92,1
	Dul/Boşanmış	10	2,7
	Toplam	365	100
Branş	Fen veya Matematik	95	26
	Sosyal Bilimler	119	32,6
	Sınıf Öğretmenliği	131	35,9
	Resim/Beden Eğitimi	20	5,5
	Toplam	365	100
Çalışılan Kurum	İlkokul	150	41,1
	Ortaokul	123	33,7
	Ortaöğretim	92	25,2
	Toplam	365	100
Mesleki Kıdem	1 – 10 Yıl	54	14,8
	11 – 20 Yıl	189	51,8
	21 – 30 Yıl	95	26
	31 Yıl ve Üzeri	27	7,4
	Toplam	365	100

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 208'inin (%57) kadın, 157'sinin (%43) erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 157'si (%43) 31 – 40 yaş aralığında olup, 149'u (%40,8) 41 – 50 yaş aralığında, 44'ü (%12,1) 51 yaş ve üzerinde ve 15'i (%4,1) 21 – 30 yaş aralığındadır.

Öğretmenlerin 336'sı (%92,1) evliken, 19'u (%5,2) bekar ve 10'u (%2,7) ise dul ya da boşanmıştır. Öğretmenlerin 131'i (%35,9) sınıf öğretmeni, 119'u (%32,6) Sosyal Bilimlere bağlı bir alanda öğretmen, 95'i (%26) Fen ya da Matematik alanına bağlı bir alanda öğretmenken 20'si (%5,5) ise Görsel Sanatlar ya da Müzik dersi öğretmenidir.

Öğretmenlerin 150'si (%41,1) ilkokulda, 123'ü (%33,7) ortaokulda ve 92'si (%25,2) ise bir ortaöğretim kurumunda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 189'u (%51,8) 11 – 20 yıl arası, 95'i (%26) 21 – 30 yıl arası, 54'ü (%14,8) 1 – 10 yıl arası ve 27'si (%7,4) ise 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Tablo 8

Sosyal Ağ Analizi Anketine Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	25	62,5
	Erkek	15	37,5
	Toplam	40	100

Tablo 8 incelendiğinde, “Sosyal Ağ Analizi Anketi”ne katılan öğretmenlerin 25'inin (%62,5) kadın ve 15'inin erkek olduğu (%37,5) görülmektedir.

Tablo 9

Araştırmanın Nitel Kısımına Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	5	71,4
	Erkek	2	28,6
	Toplam	7	100

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmanın nitel kısmına katılan öğretmenlerin 5'inin (%71,4) kadın ve 2'sinin erkek olduğu (%28,6) görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak, “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ve “Sosyal Ağ Analizi Anketi” kullanılmıştır. Araştırma için belirlenen ölçme araçlarının kullanılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. ODÖ’de bulunan madde sayısı 21; Sosyal Ağ Analizi Anketi’nde bulunan madde sayısı ise 5’tir. Ölçme araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgiye aşağıda yer verilmiştir. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlamak adına, ODÖ’ye açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.3.1. Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Araştırmanın ilk kısmında, örnekleme bulunan kurumlarda mobbing davranışının yaşanıp yaşanmadığının ortaya konulabilmesi için ilk olarak Einarsen ve Raknes (1997) geliştirilen ardından da Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan tek boyutlu ODÖ uygulanmıştır. Ölçek 21 maddelik, “Hiç” (1) ile “Her gün” (5) arasında değişen likert test tipinde 5 maddeden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçeğin iç tutarlılık analiz değeri.83’tür.

Bu araştırmada, ODÖ’nün güvenilirliğini belirleyebilmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlik katsayısının 0,70 ve daha fazla olması test puanlarının güvenirliği için yeterlidir. Ölçeğin madde-test (Item-Total) korelasyonu 0,26 ile 0,76 arasında değişmektedir. Madde-test korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2012, s. 171).

ODÖ’nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi öncesi veri setinde eksik verinin olup olmadığı kontrol edilmiş ve eksik veriye rastlanmamıştır. Kolmogorov-Smirnov sonuçlarının incelenmesiyle veri setinin normal bir dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Şimşek (2007) tarafından normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda kovaryans matrislerinin kullanılması tavsiye edilmektedir. Dolayısıyla bu veri seti üzerinde Robust Maksimum Likelihood Metodu uygulanmasına karar verilmiştir (Kline, 2011). Bu metodun kullanılabilmesi için Asymptotik Kovaryans Matrisinin kullanılması gerekmektedir. ODÖ’nün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular şu şekildedir:

Tablo 10

Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör/Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
M1	6,47	0,46	0,21
M2	6,54	0,47	0,22
M3	6,22	0,43	0,18
M4	7,54	0,62	0,39
M5	7,78	0,68	0,46
M6	8,04	0,74	0,55
M7	8,07	0,75	0,56
M8	7,49	0,61	0,38
M9	8,14	0,77	0,59
M10	8,08	0,75	0,56
M11	8,17	0,78	0,60
M12	8,20	0,78	0,62
M13	8,11	0,76	0,58
M14	7,83	0,69	0,47
M15	7,09	0,54	0,30
M16	6,69	0,49	0,24
M17	8,03	0,74	0,54
M18	7,65	0,65	0,42
M19	5,94	0,40	0,16
M20	4,69	0,28	0,08
M21	6,47	0,42	0,18

Tablo 10’da görüldüğü üzere, gözlenen değişkeni gizil değişkenlerin açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 2,56$, $p < 0,01$). Çokluk vd. (2012, s. 304) göre, parametre tahminleri, eğer t değerleri 2,56’yı aşarsa 0,01 düzeyinde manidardır. Bunun yanı sıra

standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,28$, $p < 0,01$).

Mobbing'e ilişkin değişkenliği en çok M12: 'Yaklaşımlar'ınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma' (%62); en az M20: 'Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak'(%8) maddeleri açıklamaktadır.

3.3.2. Sosyal Ağ Analizi Anketi

Veri toplama araçlarından biri olan "Sosyal Ağ Analizi Anketi"nin geliştirilmesi için öncelikle literatür detaylı bir şekilde taranmış ve ağ çalışmalarında kullanılan sorulardan taslak bir soru havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan soru havuzu üzerinde tez danışman ile değerlendirmeler yapılmış ve araştırmanın amacına uygun olacak şekilde söz konusu anket hazırlanmış ve uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerinin ardından ankete pilot uygulama öncesi son şekli verilmiştir.

Hazırlanan taslak anket, örneklemdaki okullardan birinde pilot uygulamaya tabi tutulmuş ve ana uygulama öncesi ankete son şekli verilmiştir. Üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan katılımcıların demografik verileri ile ilgili altı soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise uygulama yapılacak olan örgütün sosyal ağını çıkarabilmek için hazırlanan üç sorudan oluşmaktadır. Bu üç soruda da katılımcılardan bulundukları örgütü değerlendirmeleri ve verilen ifadelere uygun üç ismi belirtmeleri istenmiştir. Katılımcılara hiç isim belirtmeme, ya da daha az/fazla isim belirtme haklarının da bulunduğu hatırlatılmıştır. Ayrıca katılımcıların isimleri örgütün sosyal ağının oluşturulması esnasında periyodik cetveldен rastgele seçilen bir element ile kodlamış, söz konusun anketin üçüncü ve nitel kısmında ise görüşülen katılımcılara "G1 ile G6" arasında yeniden birer kod verilmiştir.

Anketin ikinci bölümündeki ilk sorunun "S1- Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz" amacı örgütte iş hayatı ile ilgili oluşacak bir sorunda akla gelen ya da yardım istenilen kişi/kişileri ortaya koymaktadır. Bu kapsamda özellikle iş konusunda resmi bir durumda iletişime geçilecek kişilerin belirlenmesi hedeflenmiştir. İkinci sorunun "S2-Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve

birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.” amacı örgütte iş hayatında katılımcının uyum içinde çalışabileceği kişileri belirlemektir. Bu sayede ister resmi görev isterse tercihe bağlı bir durum olsun katılımcının beraber çalışabileceğini düşündüğü kişiler ortaya konulmuştur. Üçüncü sorunun “S3- Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.” amacı ise katılımcının iş hayatında iletişim kurduğu hangi kişilerle tamamen görev dışı ve örgüt dışı ortamlarda iletişimini sürdürmek istediği ile ilgilidir. Bu sayede katılımcının iş hayatındaki hangi meslektaşları ile örgüt dışı ortamlarda da beraber zaman geçirmek istediği ortaya konulmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise sosyal ağ analizinin değerlendirilmesinin ardından her örgütte iç ve dış dereceler toplamına bakılarak seçilecek olan çalışanlara yönelik olarak soru bulunmaktadır.

Bu sorulardaki “S1 - Son altı aylık süre içerisinde, okulunuzda yaşadığınız ve sizi mutlu / motive eden olay ya da olaylar var mı? – S2 - Son altı aylık süre içerisinde, okulunuzda yaşadığınız ve (varsa) sizi üzen ya da rahatsız eden olay ya da olaylar (iletişimsel ya da davranış boyutunda) var mı?” amaç çalışanların örgütteki mutlu anılarının yanı sıra mobbing mağduru olup olmadıklarının ve eğer bir mobbing durumu söz konusuysa mağdur ile sürecin değerlendirilmesidir.

Anketin bu bölümünün yalnızca ikinci bölümdeki sosyal ağ analizinin uygulanmasının ardından örgütün ağının ortaya çıkması sonucunda bu üç okuldaki en düşük toplam dereceye sahip iki çalışana uygulanması planlanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasına başlanmadan önce araştırmanın etik açıdan uygunluğunun incelenmesi için Gazi Üniversitesi Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubuna başvuru yapılmıştır. İlgili Etik Kurul 24.11.2020 tarih ve E.126120 sayılı yazısıyla Araştırma Kod: 2020-627 numarası vererek araştırmanın etik açıdan uygunluğunu oy birliğiyle onaylamıştır (EK 1). Sonrasında ise çalışmanın yapılacağı İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurularak belirlenmiş olan okullarda çalışmanın yapılması için gerekli izinler alınmıştır (EK 2).

İzin belgelerinin alınmasından sonra belirlenen okullar ziyaret edilmiş, veri toplama sürecine başlanmıştır. 2020 Mart ayı itibariyle etkisini artıran COVID – 19 pandemisi nedeniyle araştırma verileri hem yüz yüze hem de online şekilde toplanmıştır.

“Sosyal Ağ Analizi Anketi”nin üçüncü bölümü birinci okulda iki çalışana uygulanmış, ikinci okuldaki katılımcılar arasındaki puan eşitliği nedeniyle üç çalışana uygulanmış, üçüncü okuldaki çalışanlardan birinin araştırmanın bu kısmına katılmasını reddetmesi nedeniyle yalnızca bir tanesine uygulanabilmektedir.

Bu bölümde yer alan katılımcıların özellikleri tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Sosyal Ağ Analizi Anketi Üçüncü (Nitel) Bölüm Katılımcı Listesi

Sıra	Kod	Cinsiyet	Görev	Görüşme Şekli	Kayıt Şekli
1	G1	Kadın	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı
2	G2	Kadın	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı
3	G3	Erkek	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı
4	G4	Kadın	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı
5	G5	Kadın	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı
6	G6	Kadın	Öğretmen	Yüz Yüze	Yazılı

3.5. Verilerin Analizi

“Olumsuz Davranışlar Ölçeği”nin analizi için SPSS 21 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. “Sosyal Ağ Analizi” anketinin değerlendirilirken, okulların sosyal ağlarının oluşturulması ve ağ değerlerinin ortaya konulmasında UCINET 6.75 ve ağların çiziminde ise NETDRAW programları kullanılmıştır. “Sosyal Ağ Analizi Anketi”nin üçüncü ve nitel kısmının analizinde ise betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz araştırma esnasında elde edilen verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılması ve yorumlanmasıdır. Betimsel analiz betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, verilerin çerçeveye işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanması şeklinde dört aşamadan oluşur (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 224). Bu çalışmada verilerin analizi için çerçeve olarak “Leymann Tipolojisi” kullanılmıştır (Leymann, 1993, ss. 33 – 34). Söz

konusu tipolojide mobbing davranışları “Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek”, “Sosyal İlişkilere Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ve “Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırıları” şeklinde beş farklı grup altında toplanmıştır.

Araştırmada analize başlamadan önce değişkenlerle ilgili kayıp verinin olup olmadığının belirlenmesi için kayıp değerleri (missing) incelenmiştir. Söz konusu inceleme sonucunda değişken setlerinde kayıp değer (missing value) olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma öncesi uç (aykırı) değerler veri setinden çıkarılmamıştır. Bunun nedeni, araştırmanın ilerleyen basamaklarında bu değerlerin önem arz etme ihtimalidir. Daha önce de belirtildiği üzere, mobbing olgusu incelendiğinde aslında kurbanların genel itibarıyla örgütlerdeki bir ya da birkaç kişi üzerinde toplandığı görülmektedir. Bu kapsamda veri setinde bulunan uç (aykırı) değerler aslında araştırma esnasında tespit edilmesi beklenen mobbing mağdurlarına ait olabilecek verilerdir. Buradan hareketle bu verilerin veri setindeki korunumu sağlanmıştır.

Normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığının kontrolü için veri setinin tek değişkenli normalliği incelenmiştir.

Tablo 12

Sürekli Değişkenler İçin Tek Değişkenli Normallik Testi

Değişken	Çarpıklık		Basıklık		Çarpıklık ve Basıklık	
	Z	p	Z	p	Ki-Kare	P
ODÖ	4,226	0,000	24,353	0,000	610,927	0,000

Tablo 12 incelendiğinde, verilerin tek değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı ($p<0,05$) görülmektedir.

Sonuç olarak, gerçekleştirilen eksik değer ve normallik analizlerinin sonucunda veri setinde 365 değerlendirilmeye alınmış ve verilerin analizleri için gerekli koşullar sağlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1.Birinci ve İkinci Probleme Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde bulgular ve yorumlara yer verilmektedir. Okul bazında mobbing sürecinin değerlendirilmesinin yanı sıra öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarının sosyal ağ analizi tekniği ile saptanması ve mobbing mağdurları ile mobbing sürecinin değerlendirilmesi inceleme konusu yapılmıştır.

4.2.Mobbing Sürecinin Okul Bazında Değerlendirilmesi

Araştırmanın ilk kısmı itibariyle elde edilen bulgular, tablo 13 ve tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 13

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Algılarına Göre Maddeler Bazında Mobbing Yaşama Düzeyleri

Faktör/Madde	n	$\bar{x}$	s
1.Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	365	1,21	,443
2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	365	1,09	,340
3.Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	365	1,17	,457
4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	365	1,15	,478
5.Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	365	1,29	,635
6.Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	365	1,24	,558
7.Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	365	1,09	,381
8.Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	365	1,17	,424
9.Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	365	1,08	,398
10.Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	365	1,07	,393
11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması /söylenmesi	365	1,16	,459
12.Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	365	1,23	,528
13.İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	365	1,20	,562
14.Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	365	1,35	,577
15.İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	365	1,13	,391
16.Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	365	1,25	,533
17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	365	1,12	,430
18.İşinizin aşırı denetlenmesi	365	1,21	,509
19.Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	365	1,07	,327
20.Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	365	1,08	,286
21.Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	365	1,16	,441
Toplam	365	1,16	,297

Tablo 13'te verilen öğretmenlerin mobbing yaşamalarına ilişkin dağılım incelendiğinde, mobbing algısı yönünden en yüksek ortalama 14 numaralı madde ($\bar{x} = 1,35$) (Fikir ve görüşlerimizin dikkate alınmaması) alırken, en düşük ortalama ise 10 numaralı maddede ($\bar{x} = 1,07$) (Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları) gözlenmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirme, 20. Maddede ifade edilen "Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak" ($S = ,286$), en heterojen değerlendirme ise, 5. maddede ifade edilen "Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması" ($S = ,635$) maddesidir.

Genel olarak mobbing'e maruz kalma düzeyi incelendiğinde, öğretmenlerin örgütlerinde genel olarak düşük düzeyde mobbing'e maruz kaldıkları ($\bar{x} = 1,16$) ve bu durumun standart sapma değerine göre ($S = ,297$) homojen bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik mobbing davranışları genel olarak düşük düzeydedir ve bu davranışlar daha çok fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 14

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okulları Bazında Mobbing Yaşama Düzeyleri

Okul (Kodlanmış Şekilde)	n	$\bar{x}$	s
Okul 1	*	1,5873	,966
Okul 2	*	1,5333	,414
Okul 3	*	1,517	,433
Okul 4	*	1,5	,259
Okul 5	*	1,4206	,692
Okul 6	*	1,3095	,558
Okul 7	*	1,2143	,224
Okul 8	*	1,2114	,257
Okul 9	*	1,2109	,416
Okul 10	*	1,2048	,210
Okul 11	*	1,1952	,119
Okul 12	*	1,1873	,543
Okul 13	*	1,181	,284
Okul 14	*	1,179	,206
Okul 15	*	1,15	,188
Okul 16	*	1,1429	,116
Okul 17	*	1,1396	,174
Okul 18	*	1,127	,109
Okul 19	*	1,127	,133
Okul 20	*	1,0952	,079
Okul 21	*	1,0873	,076
Okul 22	*	1,0861	,183
Okul 23	*	1,0857	,054
Okul 24	*	1,0844	,138
Okul 25	*	1,0736	,096
Okul 26	*	1,0667	,063
Okul 27	*	1,0595	,090
Okul 28	*	1,0571	,070
Okul 29	*	1,0357	,066
Okul 30	*	1,0286	,042
Toplam	365	1,16	,297

Tablo 14’te verilen araştırmaya katılan öğretmenlerin okulları bazında mobbing yaşama düzeyleri incelendiğinde, en yüksek ortalamanın ($\bar{x}$ =1,58) bir numaralı okul olarak kodlanan

okulda en düşük ortalamasının ise otuz numaralı olarak kodlanan okulda ($\bar{x} = 1,02$) olduğu belirlenmiştir. Analizler sonucunda okulların katılımcı sayıları (n) araştırmanın güvenliği için gizlenmiş ve tabloda (*) şeklinde verilmiştir. Genel olarak mobbing'e maruz kalma düzeyi incelendiğinde, öğretmenlerin örgütlerinde genel olarak düşük düzeyde maruz kaldıkları ($\bar{x} = 1,16$) ve bu durumun standart sapma değerine göre ($S = ,297$) okullar arasında homojen bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik mobbing davranışları genel olarak düşük düzeydedir. Araştırmanın amacına uygun şekilde, elde edilen verilerden hareketle, sosyal analizi aşamasında araştırma yapılmak üzere diğer okullara göre mobbing ortalaması daha yüksek olan bir numaralı okul ($\bar{x} = 1,58$), iki numaralı okul ($\bar{x} = 1,53$) ve üç numaralı okul ($\bar{x} = 1,51$) seçilmiştir.

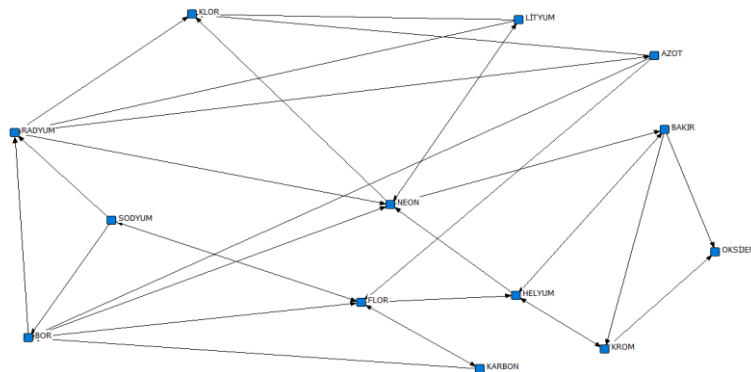
4.3.Sosyal Ağ Analizi Anketinin Okullar Bazında Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırmanın ilk kısmında belirlenen üç okulun sosyal ağ yapısı inceleme konusu yapılmıştır.

4.3.1. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 1)

Bu kısımda soru bazında okulun sosyal ağ yapısı incelenmiştir.

4.3.1.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 6. Birinci Okulun İlk Soru için Ağ Yapısı

Şekil 6’da verilen birinci okulun ilk soru için ağ yapısı incelendiğinde, ağda “Flor” ve “Neon” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Oksijen” düğümünün ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibariyle ağda “Flor” ve Neon” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Oksijen” düğümü daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 15

İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)

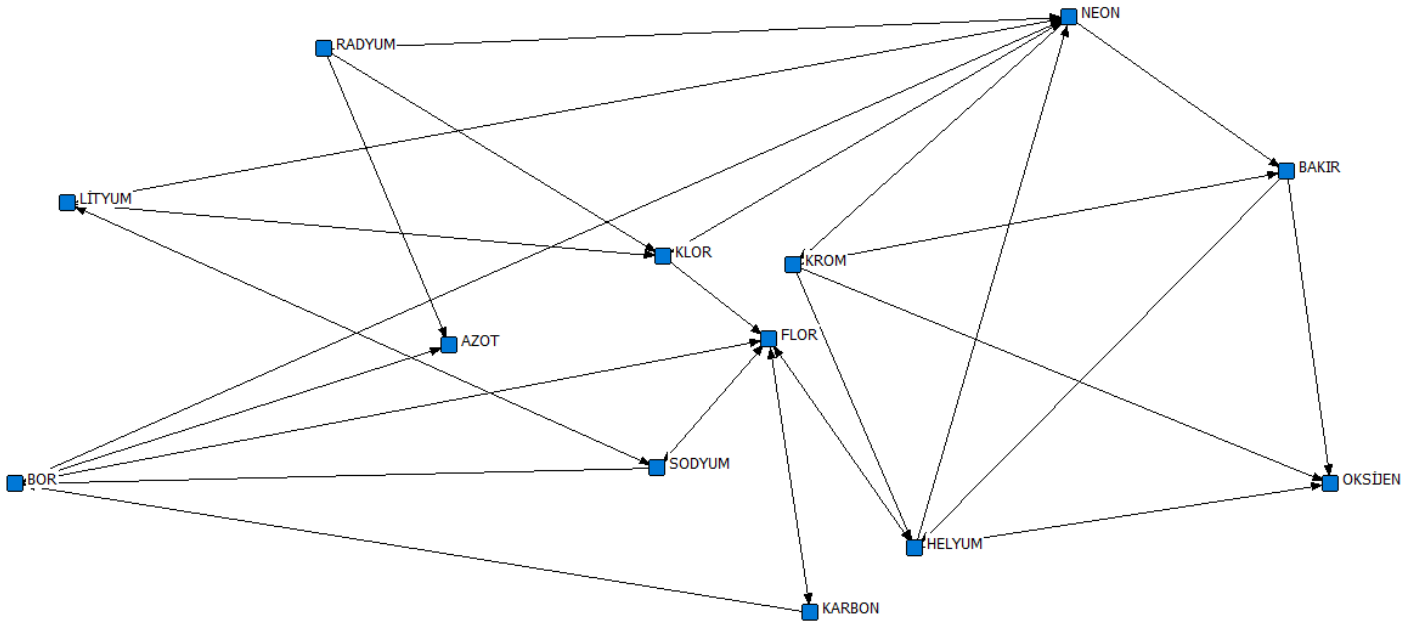
Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HELYUM	3	3	6
2	BOR	3	3	6
3	KARBON	2	1	3
4	AZOT	3	1	4
5	OKSİJEN	0	2	2
6	FLOR	3	4	7
7	NEON	3	4	7
8	KLOR	0	4	4
9	LİTYUM	3	1	4
10	SODYUM	3	1	4
11	RADYUM	3	3	6
12	KROM	2	2	4
13	BAKIR	3	2	5

Tablo 15’te verilen bir numaralı okul için ilk soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, ilk soru itibariyle en çok dış dereceye (3 derece) “Helyum”, “Bor”, “Azot”, “Flor”, “Neon”, “Lityum”, “Sodyum”, “Radyum” ve “Bakır” sahipken, en çok iç dereceye ise (4 derece) “Flor”, “Neon” ve “Klor”un sahip olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle bu okulda herhangi bir konuda fikir alınmak istendiğinde en çok ziyaret edilen katılımcılar “Flor”, “Neon” ve “Klor” olmuştur.

Bunun yanı sıra “Klor” ve “Oksijen” düğümlerinin dış dereceleri “0” dır. Başka bir deyişle, katılımcılar “Klor” ve “Oksijen” okulda herhangi bir sorun anında kimseden yardım istemeyi düşünmemektedir. Fakat “Klor” kendisi en çok yardım istenilen katılımcılardan (iç derece=4) biridir.

Toplamda ise en çok dereceye (7 derece) “Flor” ve “Neon” düğümleri sahipken, en az dereceye ise (2 derece) “Oksijen” düğümü sahiptir. Başka bir deyişle konu fikir almak ve yardım istemek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcılar “Flor” ve “Neon” iken, “Oksijen” en az etkili durumdadır.

4.3.1.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 7. Birinci Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı

Şekil 7’de verilen birinci okulun ikinci soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Neon” ve “Flor” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Oksijen”, “Azot” ve “Radyum” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibariyle ağda “Flor” ve “Neon” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Oksijen”, “Azot” ve “Radyum” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 16

İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)

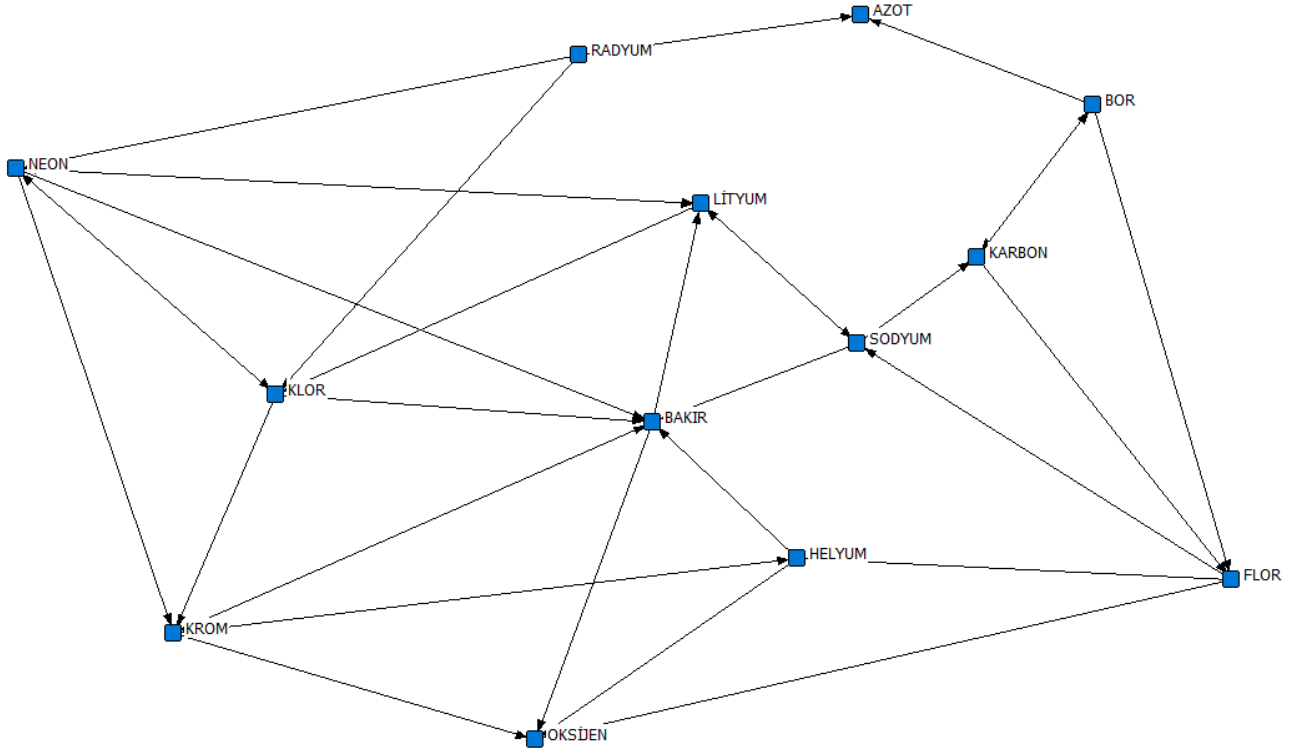
Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HELYUM	3	3	6
2	BOR	3	3	6
3	KARBON	2	1	3
4	AZOT	1	2	3
5	OKSİJEN	0	3	3
6	FLOR	3	5	8
7	NEON	4	5	9
8	KLOR	2	3	5
9	LİTYUM	3	2	5
10	SODYUM	3	2	5
11	RADYUM	3	0	3
12	KROM	3	2	5
13	BAKIR	3	2	5

Tablo 16’da verilen bir numaralı okul için ikinci soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, ikinci soru itibariyle en çok dış dereceye (4 derece) “Neon” sahipken, en çok iç dereceye ise (5 derece) “Flor”ve “Neon” sahiptir. Başka bir deyişle okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için en çok çalışılmak istenilen katılımcılar “Flor” ve “Neon” dur.

“Neon” ayrıca bir proje durumunda başkalarıyla çalışma konusunda en istekli katılımcıdır. “Radyum” düğümünün ise iç derecesi “0” dır. Başka bir deyişle, okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için katılımcı “Radyum” meslektaşları tarafından hiç tercih edilmemiştir. Bunun yanı sıra “Oksijen” düğümünün dış derecesi “0”dır. Başka bir deyişle, olası bir proje durumunda katılımcı “Oksijen” kimseyle çalışmak istememektedir.

Toplamda ise en çok dereceye (9 derece) “Neon” sahipken, en az dereceye (3 derece) “Karbon”, “Azot,” “Oksijen” ve “Radyum” sahiptir. Başka bir deyişle konu proje yönetmek ve sürdürmek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Neon” iken, “Oksijen”, “Azot”, “Karbon” ve “Radyum” en az etkili durumdadır.

4.3.1.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.



Şekil 8. Birinci Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı

Şekil 8’de verilen birinci okulun üçüncü soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Bakır”, “Neon” ve “Krom” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Azot” ve “Radyum” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibarıyla ağda “Bakır”, “Neon” ve “Krom” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Azot” ve “Radyum” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 17

Üçüncü Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 1)

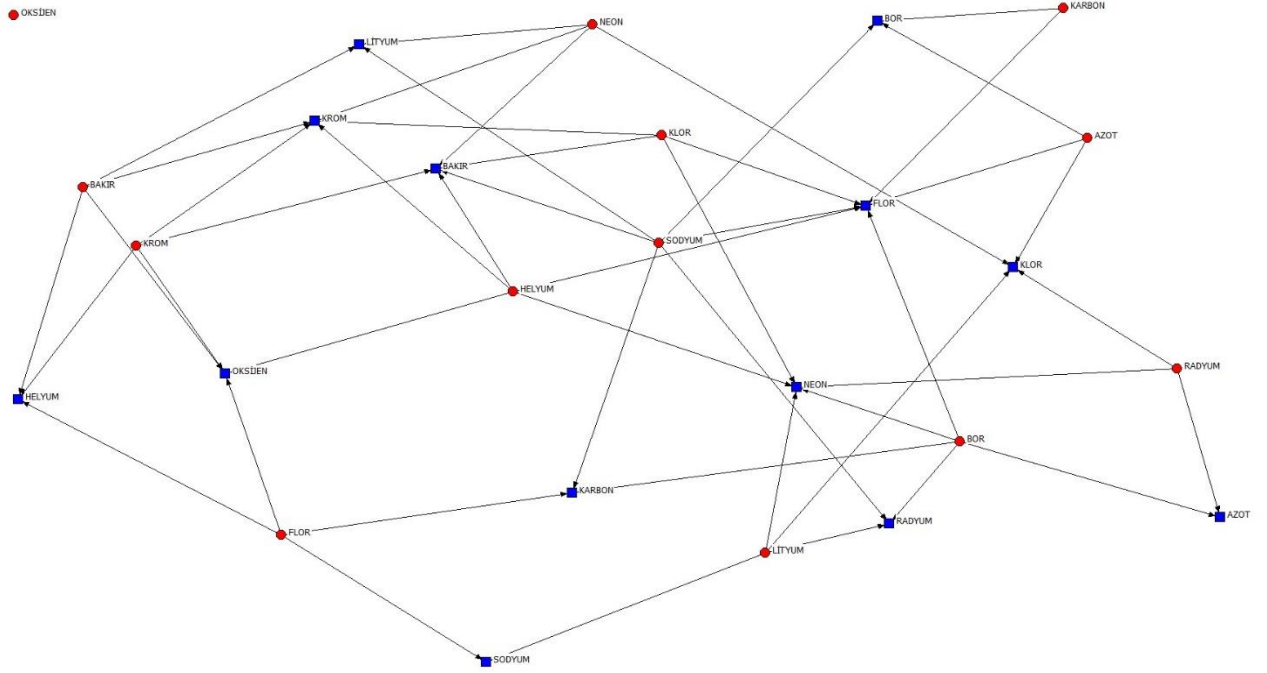
Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HELYUM	3	2	5
2	BOR	3	1	4
3	KARBON	2	2	4
4	AZOT	0	2	2
5	OKSİJEN	0	4	4
6	FLOR	3	2	5
7	NEON	4	3	7
8	KLOR	3	3	6
9	LİTYUM	3	3	6
10	SODYUM	3	2	5
11	RADYUM	3	0	3
12	KROM	3	4	7
13	BAKIR	3	5	8

Tablo 17’de verilen bir numaralı okul için üçüncü soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, üçüncü soru itibariyle en çok dış dereceye (4 derece) “Neon” sahipken, en çok iç dereceye ise (5 derece) “Bakır” sahiptir. Başka bir deyişle katılımcıların okul dışı bir etkinlikte aralarında en çok görmek istedikleri katılımcı “Bakır” dır. “Neon” ise böyle bir durumda diğer katılımcıları davet konusunda en istekli katılımcı olmuştur. “Radyum” düğümünün ise iç derece puanı ise “0”dır. Başka bir deyişle okuldaki katılımcılardan hiçbiri okul dışı bir etkinlikte “Radyum” ile zaman geçirmek istememektedir.

Bunun yanı sıra “Azot” ve “Oksijen” düğümlerinin dış derece puanları “0”dır. Başka bir deyişle katılımcılar “Azot” ve “Oksijen” in okul dışı bir etkinlikte bulunmak ve okuldaki katılımcılar ile zaman geçirmek istemedikleri söylenebilir.

Toplamda ise en çok dereceye (8 derece) “Bakır” sahipken, en az dereceye (2 derece) “Azot” sahiptir. Başka bir deyişle konu okul dışı bir etkinlik olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Bakır” iken, “Oksijen”, “Azot” ise en az etkili durumdadır.

4.3.1.4. Okul 1 Toplam Ağ



Şekil 9. Birinci Okulun Tüm Sorular için Toplam Ağ Yapısı

Şekil 9’da verilen birinci okulun toplam ağ yapısı incelendiğinde, “Neon” ve “Flor” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Azot” ve “Oksijen” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, tüm sorular itibariyle ağda “Neon” ve “Flor” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Azot” ve “Oksijen” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 18

Tüm Sorular İtibariyle Toplam Çoklu Ölçümler (Okul 1)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Derece Toplam	Dış Yakınlık	İç Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	NEON	11	12	23	23	22	13.805	0.423
2	FLOR	9	11	20	22	21	26.688	0.267
3	BAKIR	9	9	18	23	23	11.840	0.345
4	HELYUM	9	8	17	23	26	10.333	0.302
5	BOR	9	7	16	19	30	10.217	0.242
6	KROM	8	8	16	29	24	2.905	0.329
7	KLOR	5	10	15	24	26	9.857	0.314
8	LİTYUM	9	6	15	22	26	17.467	0.258
9	SODYUM	9	5	14	18	27	14.955	0.204
10	RADYUM	9	3	12	25	27	7.867	0.268
11	KARBON	6	4	10	26	28	2.567	0.138
12	AZOT	4	5	9	22	34	3.500	0.149
13	OKSİJEN	0	9	9	60	22	0.000	0.231

Tablo 18’de verilen tüm soruların itibariyle birinci okulun toplam çoklu ölçümleri incelendiğinde, en çok dereceye (23) “Neon”un, en az dereceye ise (9) “Azot” ve “Oksijen”in sahip olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle ağda en çok iletişim kurulan katılımcı “Neon” olurken en yalnız katılımcılar ise “Azot” ve “Oksijen”dir.

Yakınlık merkeziliği bir düğümün ağdaki diğer tüm düğümlere ne kadar yakın olduğunu belirten bir ölçüdür. Yakınlık merkeziliği bir düğümden ağdaki diğer tüm düğümlere olan en kısa yol uzunluğunun ortalaması olarak hesaplanır (Golbeck, 2013, ss.25-44). Yakınlık merkeziliği hesaplanırken alınan en düşük puan en yüksek yakınlığı ifade ederken, en yüksek puan ise en düşük yakınlığı işaret eder. Başka bir deyişle daha düşük bir yakınlık puanı, bir düğüm için ağdaki daha merkezi yani daha önemli bir pozisyon anlamına gelmektedir (Hansen, Shneiderman & Smith, 2011, ss.69-78). Tablo 18 incelendiğinde “Oksijen”in en düşük dış yakınlığa (60), “Azot”un ise en düşük iç yakınlığa (34) sahip olduğu görülebilir. Başka bir deyişle, “Oksijen” ağda bir başka katılımcıya ulaşmak istediğinde en çok yol kat etmesi gereken yani en çok zorlanan katılımcıyken, “Azot” ise ağda en az ulaşmak istenilen katılımcı olmuştur.

Arasındalık (merkeziliği) ağdaki bir düğümün diğer iki düğümü kaç defa en kısa yol olarak bağladığının bir ölçümüdür (Prell, 2012, s.104). Başka bir deyişle bir ağda dolaşıma etki eden düğümlerin tespitinde kullanılır. Tablo 18 incelendiğinde, “Flor”un ağdaki katılımcılar arasında bağlantıyı sağlamada en etkili katılımcı olduğu (26.688) görülürken, “Oksijen”in ise bu şekilde bir etkisi yoktur (0.000).

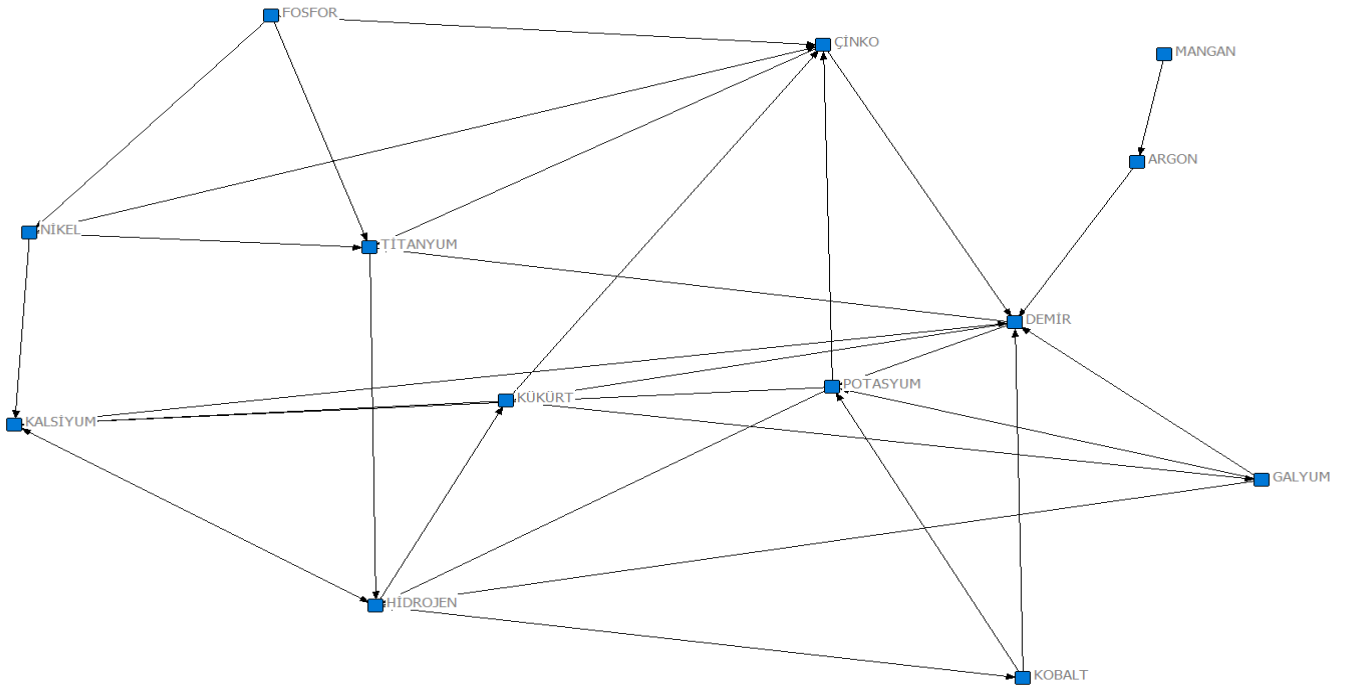
Özvektör (merkeziliği), derece merkeziliğine benzemekle birlikte, bir düğümün ağda diğer düğümlere ne kadar iyi bağlı olduğu ve bağlantılarının ne kadar başka bağlantılara sahip olduğunu belirtir (Aggrawal & Anand, 2022, s.57). Başka bir deyişle, özvektör merkeziliği bir düğümün derecesinin ne kadar nitelikli ve düğümün ağda ne kadar önemli olduğu ile ilgili bilgi sağlar. Tablo 18 incelendiğinde özvektör değeri en yüksek (0.423) olan düğüm “Neon”, en düşük olan düğüm (0.149) ise “Azot” dur. Bu bulgudan hareketle “Neon”un ağdaki en nitelikli ve önemli bir katılımcı olduğu söylenebilirken, “Azot” ise ağda en az etkisi olan katılımcıdır.

Bunun yanı sıra, “Oksijen” tüm sorular itibariyle “0” dış dereceye sahiptir. Bu bulgudan hareketle katılımcı “Oksijen” in kendini örgüt içerisinde kapattığı ve izole ettiği söylenebilir.

4.3.2. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 2)

Bu kısımda soru bazında okulun sosyal ağ yapısı incelenmiştir.

4.3.2.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 10. İkinci Okulun Birinci Soru için Ağ Yapısı

Şekil 10’da verilen ikinci okulun ilk soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Hidrojen” ve “Çinko” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Mangan” ve “Argon” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibarıyla ağda “Hidrojen” ve “Çinko” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Mangan” ve “Argon” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 19

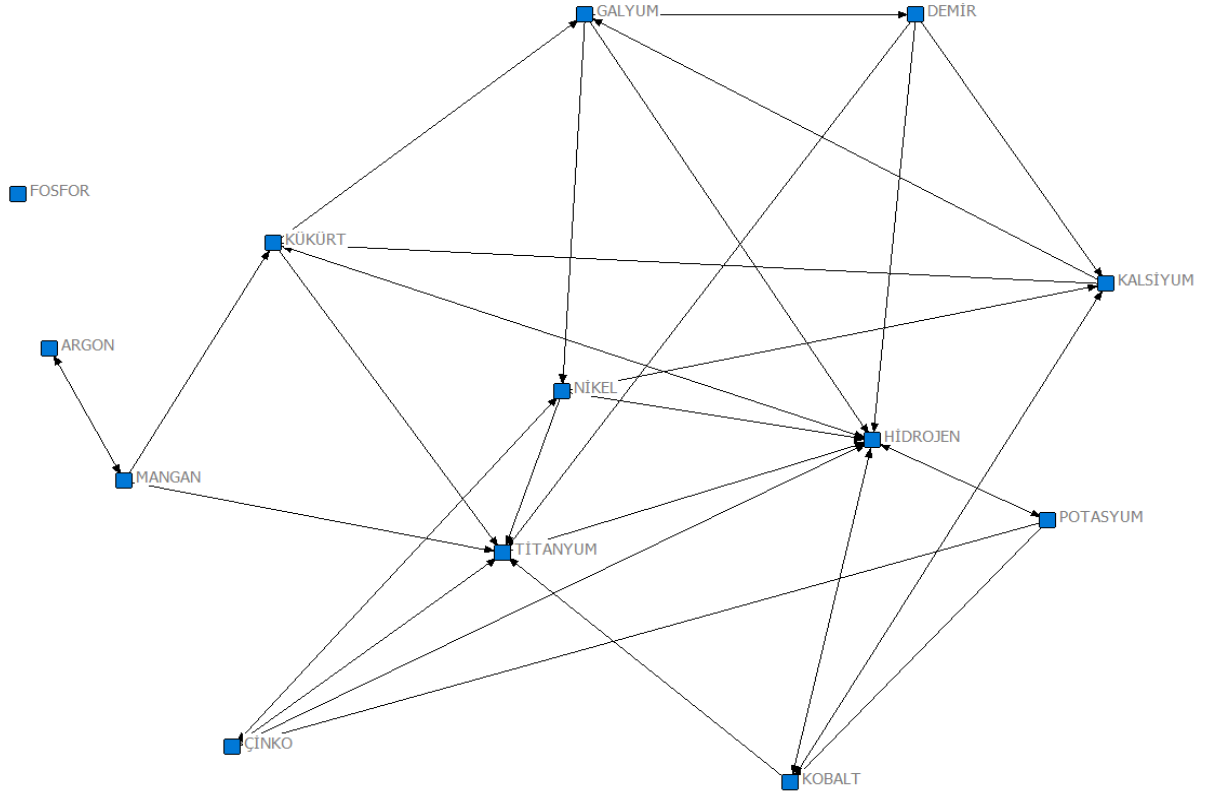
İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 2)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HİDROJEN	3	5	8
2	FOSFOR	3	0	3
3	KÜKÜRT	3	2	5
4	ARGON	1	1	2
5	POTASYUM	3	3	6
6	KALSİYUM	2	4	6
7	TİTANYUM	1	4	5
8	MANGAN	1	0	1
9	DEMİR	3	5	6
10	KOBALT	3	1	4
11	NİKEL	3	2	5
12	ÇİNKO	3	4	7
13	GALYUM	3	1	4

Tablo 19’da verilen iki numaralı okul için ilk soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde ilk soru itibariyle en çok dış dereceye (3 derece) “Hidrojen, “Fosfor”, “Kükürt”, “Potasyum”, “Kobalt”, “Nikel”, “Çinko” ve “Galyum” sahipken, en çok iç dereceye ise (5 derece) “Hidrojen” ve “Demir” sahiptir. Başka bir deyişle okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için en çok çalışılmak istenilen katılımcılar “Hidrojen” ve “Demir” dir. “Mangan” ve “Fosfor” düğümlerinin ise iç derecesi “0” dır. Başka bir deyişle, okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için katılımcılar “Mangan” ve “Fosfor” meslektaşları tarafından hiç tercih edilmemiştir.

Toplamda ise en çok dereceye (8 derece) “Hidrojen” sahipken, en az dereceye (1 derece) “Mangan” sahiptir. Başka bir deyişle konu fikir almak ve yardım istemek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Hidrojen” iken, “Mangan” en az etkili durumdadır.

4.3.2.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 11. İkinci Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı

Şekil 11’de verilen ikinci okulun ikinci soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Fosfor” ve “Argon” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibariyle ağda “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Fosfor” ve “Argon” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 20

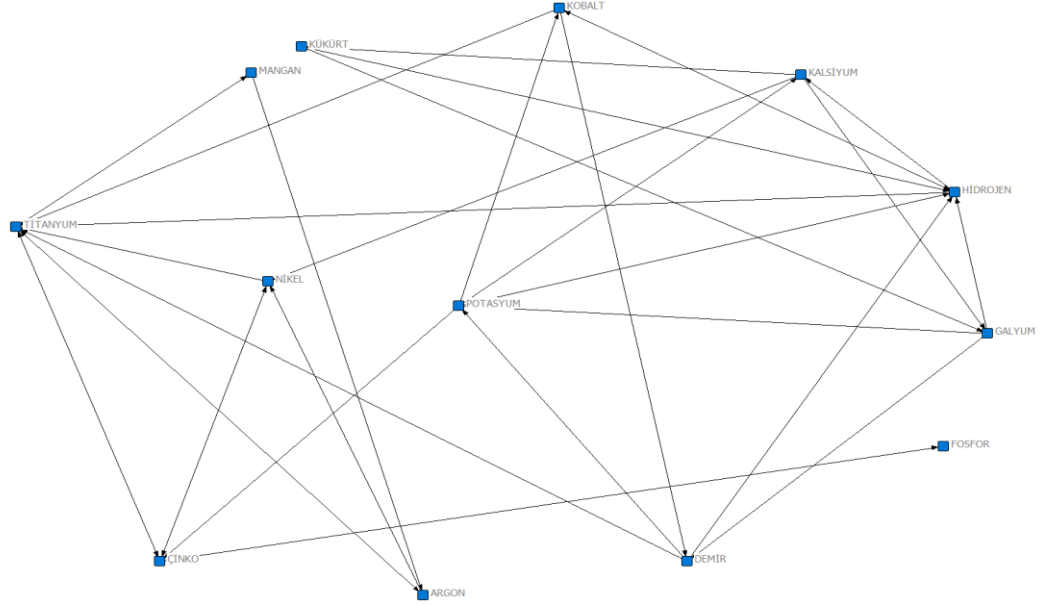
İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 2)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HİDROJEN	3	8	11
2	FOSFOR	0	0	0
3	KÜKÜRT	3	3	6
4	ARGON	1	1	2
5	POTASYUM	3	1	4
6	KALSİYUM	3	3	6
7	TİTANYUM	2	6	8
8	MANGAN	3	1	4
9	DEMİR	3	1	4
10	KOBALT	3	3	6
11	NİKEL	4	2	6
12	ÇİNKO	3	3	6
13	GALYUM	3	2	5

Tablo 20’de verilen iki numaralı okul için ikinci soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, ikinci soru itibariyle en çok dış dereceye (4 derece) “Nikel” sahipken, en çok iç dereceye ise (8 derece) “Hidrojen” sahiptir. Başka bir deyişle okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için en çok çalışılmak istenilen katılımcı “Hidrojen”dir. “Nikel” ise bir proje durumunda başkalarıyla çalışma konusunda en istekli katılımcıdır.

“Fosfor” düğümünün ise iç ve dış dereceleri “0” dır. Başka bir deyişle, okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için katılımcı “Radyum” meslektaşları tarafından hiç tercih edilmemiştir ayrıca olası bir proje durumunda da “Radyum” kimseyle çalışmak istememektedir. Toplamda ise en çok dereceye (11 derece) “Hidrojen” sahipken, en az dereceye (0 derece) “Fosfor” sahiptir. Başka bir deyişle konu proje yönetmek ve sürdürmek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Hidrojen” iken, “Oksijen”, “Fosfor” etkisiz durumdadır.

4.3.2.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.



Şekil 12. İkinci Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı

Şekil 12’de verilen ikinci okulun üçüncü soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Fosfor” düğümünün ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibarıyla ağda “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Fosfor” düğümü daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 21

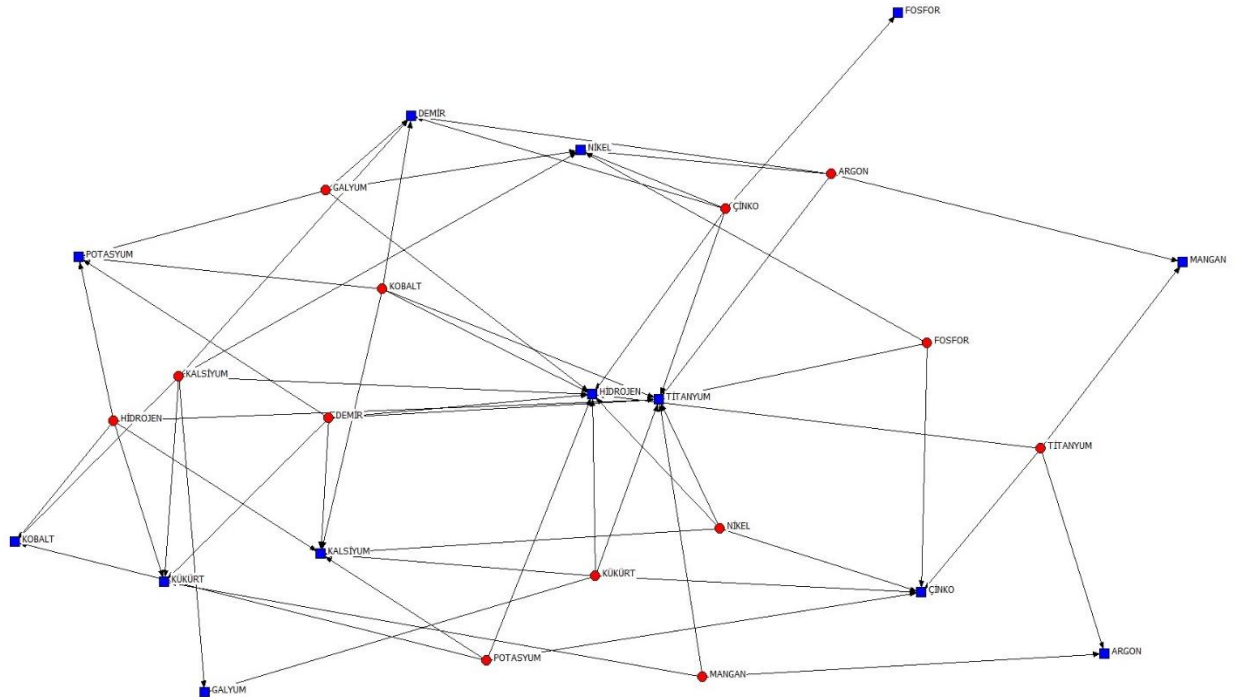
Üçüncü Soru İtibarıyla Çoklu Ölçümler (Okul 2)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	HİDROJEN	3	5	8
2	FOSFOR	0	1	1
3	KÜKÜRT	2	1	3
4	ARGON	2	2	4
5	POTASYUM	4	2	6
6	KALSİYUM	3	2	5
7	TİTANYUM	3	7	10
8	MANGAN	2	1	3
9	DEMİR	3	2	5
10	KOBALT	3	2	5
11	NİKEL	2	3	5
12	ÇİNKO	3	3	6
13	GALYUM	3	2	5

Tablo 21’de verilen iki numaralı okul için üçüncü soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, üçüncü soru itibariyle en çok dış dereceye (4 derece) “Potasyum” sahipken, en çok iç dereceye ise (7 derece) “Titanyum” sahiptir. Başka bir deyişle katılımcıların okul dışı bir etkinlikle aralarında en çok görmek istedikleri katılımcı “Titanyum” dur. “Potasyum” ise böyle bir durumda diğer katılımcıları davet konusunda en istekli katılımcı olmuştur. Bunun yanı sıra “Fosfor” düğümünün dış derece puanı “0”dır. Başka bir deyişle katılımcı “Fosfor”un okul dışı bir etkinlikte bulunmak ve okuldaki katılımcılar ile zaman geçirmek istemediği söylenebilir.

Toplamda ise en çok dereceye (10 derece) “Titanyum” sahipken, en az dereceye (1 derece) “Fosfor” sahiptir. Başka bir deyişle konu okul dışı bir etkinlik olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Titanyum” iken, “Fosfor” ise en az etkili durumdadır.

4.3.2.4. Okul 2 Toplam Ağ



Şekil 13. İkinci Okulun Tüm Sorular için Toplam Ağ Yapısı

Şekil 13’de verilen ikinci okulun toplam ağ yapısı incelendiğinde, “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümlerinin merkezi bir yapı sergilediği, “Fosfor”, “Mangan” ve “Argon” düğümlerinin ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer düğümler ise ağda genel olarak

ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, tüm sorular itibariyle ağda “Hidrojen” ve “Titanyum” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Fosfor”, “Mangan” ve “Argon” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 22

Tüm Sorular İtibariyle Toplam Çoklu Ölçümler (Okul 2)

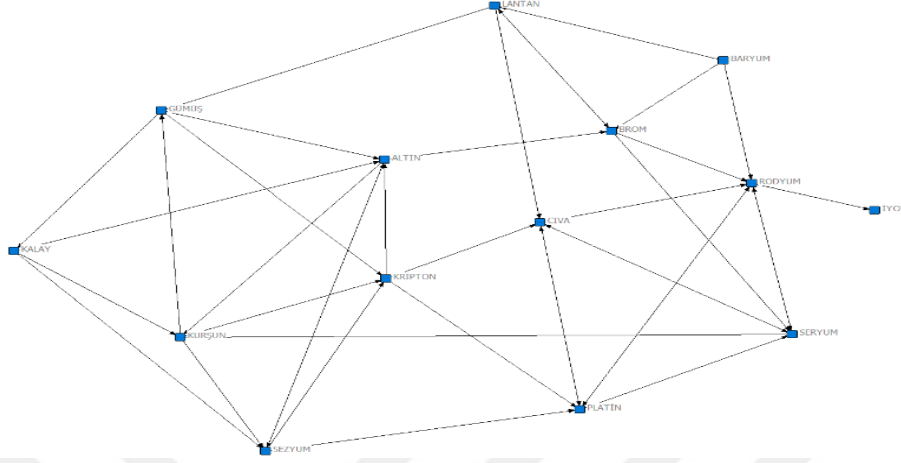
Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Derece Toplam	Dış Yakınlık	İç Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	HİDROJEN	9	18	27	20	15	18.833	0.419
2	TİTANYUM	6	17	23	21	15	27.083	0.334
3	ÇİNKO	9	10	19	20	19	17.417	0.279
4	KALSİYUM	8	9	17	21	18	15.683	0.276
5	DEMİR	9	8	17	20	19	8.667	0.359
6	POTASYUM	10	6	16	22	22	4.583	0.333
7	NİKEL	9	7	16	20	19	10.217	0.240
8	KOBALT	9	6	15	20	24	2.683	0.262
9	KÜKÜRT	8	6	14	19	21	10.167	0.252
10	GALYUM	9	5	14	23	26	1.667	0.332
11	ARGON	4	4	8	23	25	3.250	0.087
12	MANGAN	6	2	8	24	25	1.750	0.086
13	FOSFOR	3	1	4	25	30	0.000	0.062

Tablo 22’de verilen tüm soruların itibariyle ikinci okulun toplam çoklu ölçümleri incelendiğinde, en çok dereceye (27) “Hidrojen”in, en az dereceye ise (4) “Fosfor”un sahip olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle ağda en çok iletişim kurulan katılımcı “Hidrojen” olurken en yalnız katılımcı ise “Fosfor” dur. Bunun yanı sıra “Fosfor” hem en düşük dış yakınlığa (25) hem düşük iç yakınlığa (30) sahip düğümdür. Başka bir deyişle, “Fosfor” ağda bir başka düğüme ulaşmak istediğinde en çok yol kat etmesi gereken yani en çok zorlanan ve ağda en az ulaşılacak istenilen katılımcı olmuştur. “Titanyum”un ağdaki düğümler arasında bağlantıyı sağlamada en etkili düğüm olduğu (27.083) görülürken, “Fosfor”un ise bu şekilde bir etkisi yoktur (0.000). Özvektör değeri en yüksek (0.419) olan düğüm “Hidrojen”, en düşük olan düğüm (0.062) ise “Fosfor”dur. Başka bir deyişle “Hidrojen”in ağdaki en nitelikli ve önemli düğüm olduğu söylenebilirken, “Fosfor” ise ağda en az etkisi olan düğümdür.

4.3.3. Soru Bazında Sosyal Ağ Yapısı (Okul 3)

Bu kısımda soru bazında okulun sosyal ağ yapısı incelenmiştir.

4.3.3.1. Soru 1. “Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 14. Üçüncü Okulun Birinci Soru için Ağ Yapısı

Şekil 14’de verilen üçüncü okulun birinci soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Rodyum” döğümünün merkezi bir yapı sergilediğı, “İyot” döğümünün ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir. Diğer döğümleler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibariyle ağda “Rodyum” döğümü daha merkezi ve bir anlamda önemli döğümlelerken “İyot” döğümü daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 23

İlk Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)

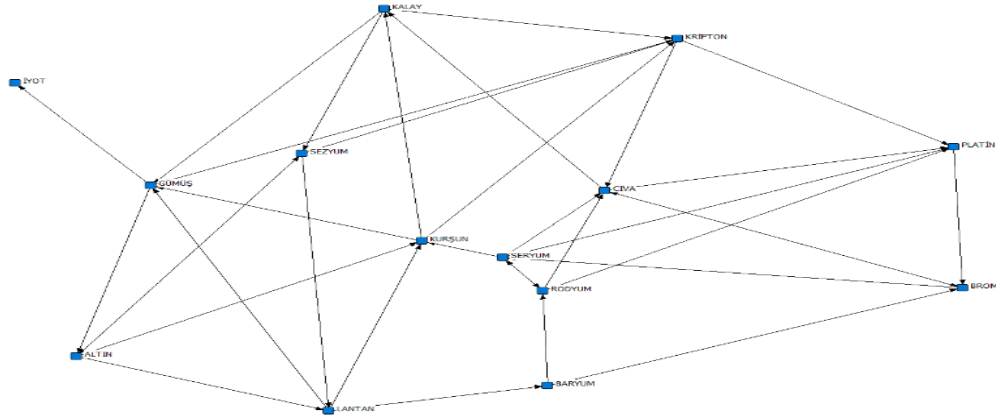
Katılımcı	Döğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	BROM	3	3	6
2	KRİPTON	3	3	6
3	RODYUM	3	5	8
4	GÜMÜŞ	3	2	5
5	KALAY	3	1	4
6	İYOT	0	1	1
7	SEZYUM	3	3	6
8	BARYUM	3	0	3
9	LANTAN	3	2	5
10	SERYUM	3	4	7
11	PLATİN	3	4	7
12	ALTIN	3	4	7
13	CIVA	3	4	7
14	KURŞUN	3	3	6

Tablo 23’te verilen üç numaralı okul için ilk soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, ilk soru itibariyle en çok dış dereceye (3 derece) “İyot” hariç tüm düğümler sahipken, en çok iç dereceye ise (5 derece) “Rodyum” sahiptir. Başka bir deyişle bu okulda herhangi bir konuda fikir alınmak istendiğinde en çok ziyaret edilen katılımcı “Rodyum” olmuştur.

Bunun yanı sıra “İyot” düğümünün dış derecesi “0” dır. Başka bir deyişle, katılımcı “İyot” okulda herhangi bir sorun anında kimseden fikir almak ya da yardım istemeyi düşünmemektedir. Bunun yanı sıra “Baryum” düğümünün iç derecesi ise “0” dır. Başka bir deyişle, okuldaki katılımcılar herhangi bir sorun anında “Baryum” dan fikir almak ya da yardım istemeyi düşünmemektedir.

Toplamda ise en çok dereceye (8 derece) “Rodyum” sahipken, en az dereceye (1 derece) “İyot” sahiptir. Başka bir deyişle konu fikir almak ve yardım istemek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Rodyum” iken, “İyot” en az etkili durumdadır.

4.3.3.2. Soru 2. “Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.”



Şekil 15. Üçüncü Okulun İkinci Soru için Ağ Yapısı

Şekil 15’te verilen üçüncü okulun ikinci soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Cıva” düğümünün merkezi bir yapı sergilediği, “İyot” düğümünün ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir.

Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibariyle ağda “Cıva” düğümü daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “İyot” düğümü daha az etkili bir konumdadır.

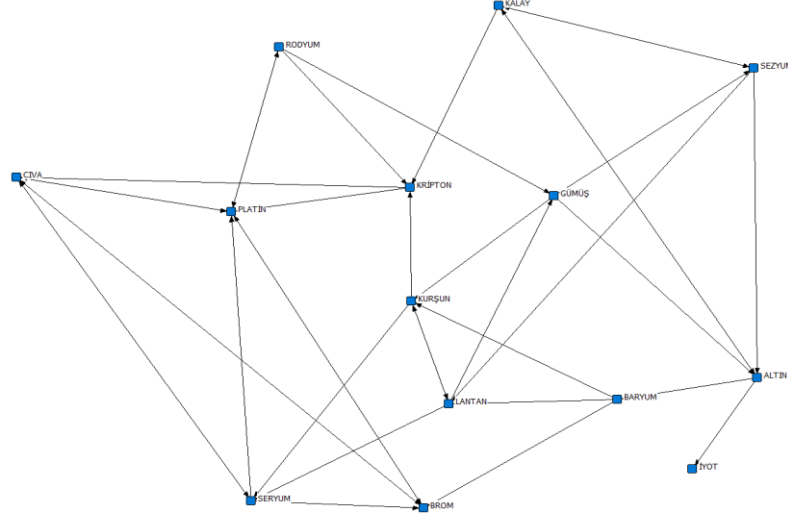
Tablo 24

İkinci Soru İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	BROM	3	3	6
2	KRİPTON	2	4	6
3	RODYUM	3	2	5
4	GÜMÜŞ	3	3	6
5	KALAY	3	2	5
6	İYOT	0	1	1
7	SEZYUM	3	2	5
8	BARYUM	3	2	5
9	LANTAN	3	3	6
10	SERYUM	3	3	6
11	PLATİN	3	3	6
12	ALTIN	3	2	5
13	CIVA	3	5	8
14	KURŞUN	3	3	6

Tablo 24’te verilen üç numaralı okul için ikinci soru itibariyle çoklu ölçümler incelendiğinde, ikinci soru itibariyle en çok dış dereceye (3 derece) “İyot” ve “Kripton” hariç tüm düğümler sahipken, en çok iç dereceye ise (4 derece) “Kripton” sahiptir. Başka bir deyişle okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için en çok çalışılmak istenilen katılımcı “Kripton” dur. “İyot” düğümünün ise dış derecesi “0” dır. Başka bir deyişle, okulda bir proje yönetmek ve sürdürmek için katılımcı “İyot” olası bir proje durumunda da kimseyle çalışmak istememektedir. Toplamda ise en çok dereceye (8 derece) “Cıva” sahipken, en az dereceye (1 derece) “İyot” sahiptir. Başka bir deyişle konu proje yönetmek ve sürdürmek olduğunda ağdaki bir anlamda en merkezi ve önemli katılımcı “Cıva” iken “İyot” en az etkili durumdadır.

4.3.3.3. Soru 3. “Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.



Şekil 16. Üçüncü Okulun Üçüncü Soru için Ağ Yapısı

Şekil 16’da verilen üçüncü okulun üçüncü soru için ağ yapısı incelendiğinde, “Platin” düğümünün merkezi bir yapı sergilediği, “İyot” düğümünün ise ağda yalnız kaldığı gözlenmektedir.

Diğer düğümler ise ağda genel olarak ortalama düzeyde bir performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, bu soru itibarıyla ağda “Platin” düğümü daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “İyot” düğümü daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 25

Üçüncü Soru İtibarıyla Çoklu Ölçümler (Okul 3)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Toplam
1	BROM	3	4	7
2	KRİPTON	2	3	5
3	RODYUM	3	1	4
4	GÜMÜŞ	3	2	5
5	KALAY	3	2	5
6	İYOT	0	1	1
7	SEZYUM	3	2	5
8	BARYUM	3	1	4
9	LANTAN	3	3	6
10	SERYUM	3	4	7
11	PLATİN	3	5	8
12	ALTIN	3	3	6
13	CIVA	3	4	7
14	KURŞUN	3	3	6

performans sergilemişlerdir. Başka bir deyişle, tüm sorular itibariyle ağda “Cıva” ve “Platin” düğümleri daha merkezi ve bir anlamda önemli düğümlerken “Baryum” ve “İyot” düğümleri daha az etkili bir konumdadır.

Tablo 26

Tüm Sorular İtibariyle Çoklu Ölçümler (Okul 3)

Katılımcı	Düğüm	Dış Derece	İç Derece	Derece Toplam	Dış Yakınlık	İç Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	CIVA	9	13	22	21	22	8.301	0.300
2	PLATİN	9	12	21	24	22	4.992	0.298
3	SERYUM	9	11	20	22	22	6.700	0.269
4	BROM	9	10	19	22	22	10.308	0.254
5	ALTIN	9	9	18	18	28	14.983	0.290
6	KURŞUN	9	9	18	20	22	13.810	0.300
7	KRİPTON	7	10	17	24	23	6.896	0.358
8	RODYUM	9	8	17	22	25	14.988	0.231
9	LANTAN	9	8	17	20	24	8.143	0.278
10	GÜMÜŞ	9	7	16	21	25	10.373	0.285
11	SEZYUM	9	7	16	21	26	3.827	0.277
12	KALAY	9	5	14	22	23	7.095	0.225
13	BARYUM	9	3	12	23	26	1.583	0.198
14	İYOT	0	3	3	52	23	0.000	0.060

Tablo 26’da verilen tüm soruların itibariyle üçüncü okulun toplam çoklu ölçümleri incelendiğinde, en çok dereceye (22) “Cıva”nın, en az dereceye ise (3) “İyot” un sahip olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle ağda en çok iletişim kurulan katılımcı “Cıva” olurken en yalnız katılımcı ise “İyot” dur. “İyot” en düşük dış yakınlığa (52), “Altın” ise en düşük iç yakınlığa (28) sahip düğümlerdir. Başka bir deyişle, “İyot” ağda bir başka düğüme ulaşmak istediğinde en çok yol kat etmesi gereken yani en çok zorlanan katılımcıyken, “Altın” ise ağda en az ulaşılacak istenilen katılımcı olmuştur. “Rodyum” un ağdaki düğümler arasında bağlantıyı sağlamada en etkili düğüm olduğu (14.988) görülürken, “İyot” un ise bu şekilde bir etkisi yoktur (0.000). Özvektör değeri en yüksek (0.300) olan düğüm “Cıva”, en düşük olan düğüm (0.060) ise “İyot”dur. Başka bir deyişle “Cıva”nın ağdaki en nitelikli ve önemli düğüm olduğu söylenebilirken, “İyot” ise ağda en az etkisi olan düğümdür.

4.3.4. Okul Ağlarının Yapısal Özellikleri

Bu kısımda örnekleme alınan üç okulun ağ yapılarının özellikleri incelenmiştir.

Tablo 27

Okul Ağlarının Yapısal Özellikleri

Sıra	Okul	Soru	Ağ Büüklüğü	Bağlantı Sayısı	Ortalama Derece	Yoğunluk	Geçişkenlik
1	Okul 1	1	13	31	2,385	0,199	0,258
		2	13	33	2,538	0,212	0,211
		3	13	33	2,538	0,212	0,371
2	Okul 2	1	13	32	2,462	0,205	0,184
		2	13	51	4,25	0,386	0,546
		3	13	54	4,5	0,409	0,557
3	Okul 3	1	14	39	2,786	0,214	0,294
		2	14	38	2,714	0,209	0,232
		3	14	38	2,714	0,209	0,333

Tablo 27’de verilen okulların sosyal ağlarının yapısal özellikleri incelendiğinde, bir numaralı okulda ilk soruda 13 aktör arasında 31 bağlantı, iki numaralı soruda ve üç numaralı soruda 33 bağlantı bulunmuştur. Söz konusu ağ yönlü bir ağ olduğu için, ağda oluşabilecek toplam bağlantı sayısı (aktör sayısı x aktör sayısı – 1) 156’dır. Bir sosyal ağda yoğunluk 0 ile 1 arasında bir değer alabilir ve ağın kendi içinde ne kadar bağlı olduğunu gösteren bir değerdir. Bu kapsamda okul 1 için ilk soruda ağ yoğunluğu (bağlantı sayısı / toplam bağlantı sayısı) 0,199, ikinci soru ve üçüncü soruda ise 0,212’dir. Başka bir deyişle ağ yoğunlukları düşük düzeydedir ve bu durum ağın kendi içerisinde düşük düzeyde bağlı olduğunu göstermektedir.

Derece bir aktörün diğer aktörlerle olan doğrudan bağlantı sayısıdır. Derece değerlerine bakıldığında, söz konusu okul için ilk soruda ortalama derece 2,385, ikinci ve üçüncü sorularda 2,538 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle araştırmaya katılan öğretmenlerin her soru için üç öğretmen belirtebilecekleri düşünüldüğünde, ortalama derecenin 3’ün altında kalması söz konusu okulun içerisinde iletişimsel anlamda sorun yaşandığının bir göstergesidir.

Geçişkenlik, sosyal ağlarda önemli bir değer olup, “arkadaşımın arkadaşı benim de arkadaşımdır” mantığından hareketle çalışır. Eğer bir ağda, A ile B düğümleri, B ile C

düğümüleri ve C ile de A düğümleri birbiri ile bağlantılıysa bir üçgen oluşmuş demektir. Geçişkenlik, bir ağdaki üçgen sayısının 3 ile çarpımının ağdaki bağlı üçlü düğüm sayısına bölümünden elde edilir. 0 ile 1 arasında bir değer alabilir. Sosyal bir ağda bu değer genellikle 0,3 ile 0,6 arasındadır (Al-Taie & Kadry, 2017, s.4; Knoke & Young, 2020). Yüksek geçişlilik, ağın içsel olarak yoğun şekilde birbirine bağlı topluluklar veya düğüm grupları içerdiği şeklinde yorumlanabilir. Bir numaralı okulda ilk soru için geçişkenlik değeri 0,258, ikinci soru için 0,211 ve üç numaralı soruda ise 0,371 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle örgütün geçişkenlik değerleri düşüktür ve bu durum okulların kendi içerisinde yoğun bir şekilde birbirine bağlı topluluklar veya düğüm grupları içermediği şeklinde yorumlanabilir.

İki numaralı okulda ilk soruda 13 aktör arasında 32 bağlantı, iki numaralı soruda 51 bağlantı ve üç numaralı soruda 54 bağlantı bulunmuştur. Söz konusu ağ yönlü bir ağ olduğu için, ağda oluşabilecek toplam bağlantı sayısı (aktör sayısı x aktör sayısı – 1) 156'dır. Bu kapsamda okul 2 için ilk soruda ağ yoğunluğu (bağlantı sayısı / toplam bağlantı sayısı) 0,205, ikinci soruda 0,386 ve üçüncü soruda ise 0,409'dur. Başka bir deyişle ağ yoğunlukları düşük düzeydedir ve bu durum ağın kendi içerisinde düşük düzeyde bağlı olduğunu göstermektedir. Derece değerlerine bakıldığında, söz konusu okul için ilk soruda ortalama derece 2,462, ikinci soruda 4,25 ve üçüncü sorularda 4,5 olarak bulunmuştur. İlk soru için geçişkenlik değeri 0,184, ikinci soru için 0,546 ve üç numaralı soruda ise 0,557 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle örgütün geçişkenlik değerleri düşüktür ve bu durum okulların kendi içerisinde yoğun bir şekilde birbirine bağlı topluluklar veya düğüm grupları içermediği şeklinde yorumlanabilir.

Üç numaralı okulda ilk soruda 14 aktör arasında 39 bağlantı, iki numaralı soruda 38 bağlantı ve üç numaralı soruda 38 bağlantı bulunmuştur. Söz konusu ağ yönlü bir ağ olduğu için, ağda oluşabilecek toplam bağlantı sayısı (aktör sayısı x aktör sayısı – 1) 182'dir. Bu kapsamda okul 3 için ilk soruda ağ yoğunluğu (bağlantı sayısı / toplam bağlantı sayısı) 0,214, ikinci üçüncü soruda ise 0,209'dur. Başka bir deyişle ağ yoğunlukları düşük düzeydedir ve bu durum ağın kendi içerisinde düşük düzeyde bağlı olduğunu göstermektedir. Derece değerlerine bakıldığında, söz konusu okul için ilk soruda ortalama derece 2,786, ikinci soruda ve üçüncü sorularda ise 2,714 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle araştırmaya katılan öğretmenlerin her soru için üç öğretmen belirtebilecekleri düşünüldüğünde, ortalama derecenin 3'ün altında kalması söz konusu okulun içerisinde iletişimsel anlamda sorun yaşandığının bir göstergesidir. İlk soru için geçişkenlik değeri 0,294, ikinci soru için 0,232

ve üç numaralı soruda ise 0,333 olarak bulunmuştur. Başka bir deyişle örgütün geçişkenlik değerleri düşüktür ve bu durum okulların kendi içerisinde yoğun bir şekilde birbirine bağlı topluluklar veya düğüm grupları içermediği şeklinde yorumlanabilir.

4.3.5. Sosyal Ağ Analizi Anketi Üçüncü Bölüme (Nitel) Ait Bulgular

Bu kısımda “Sosyal Ağ Analizi Anketi”nin üçüncü bölümündeki sorulara verilen cevaplar değerlendirilmiştir.

Tablo 28

Birinci Grup – Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

Madde	Frekans
Kurbanın üstü tarafından kendini gösterme olanakları kısıtlanır.	4
Kurbanın meslektaşları tarafından kendini gösterebilme olanakları kısıtlanır.	5
Kurban yüksek sesle azarlanır.	2
Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştiriye maruz kalır.	3
Kurban telefonla rahatsız edilir.	1
Kurban sözle tehdit edilir.	3
Kurbanla ilişki jest ve bakışlar aracılığı ile reddedilir.	1

Öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar “Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek” açısından ele alınmıştır. Tablo 28’deki veriler incelendiğinde kurbanın meslektaşları tarafından kendini gösterebilme olanaklarının kısıtlandığı ve kurbanın üstü tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığı durumların ön plana çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle kurbanlar örgütlerinde bir şeyler yapmaya çalıştıklarında üstleri ve meslektaşları tarafından bir anlamda engellendiklerini düşünmekte ve bu durumdan rahatsız olmaktadır.

Kurbanın üstü tarafından kendini gösterebilme olanaklarının kısıtlandığı durumlara ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

G1:” Okulda çeşitli çalışmalar yapıyorum ve yapmaya çalışıyorum. Sorunlar yaşıyorum. Destek alamıyorum. Yaptıklarım okul sitesi ya da sosyal medya hesaplarında paylaşılmıyor.... ”

G4:” Okul içerisinde alanıma yönelik bir alan bulmakta zorlanıyorum. Ve bu durum çeşitli sorunlara da yol açıyor. Bu durum beni mutsuz da ediyor. Okula ve öğrencilerime faydalı olmakta zorlanıyorum. “

Kurbanın meslektaşları tarafından kendi gösterebilme olanaklarının kısıtlandığı durumlara ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

G3:” Bir şeyler yapmaya çalıştığımda “Başına iş alma, boş ver nerden çıktı şimdi, sen yapıyorsun diye bizden de isteyecekler, neden böyle şeyler yapıyorsun ne gerek var” şeklinde yorumlarla karşılaşıyorum ve bunlar da beni üzüyor. “

G1:” Okulda çeşitli çalışmalar yapıyorum ve yapmaya çalışıyorum. Sorunlar yaşıyorum. Destek alamıyorum..... Öğretmenler mesleki olarak deformasyona uğramışlar.”

Kurban yüksek sesle azarlandığı durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G3:” Bazı durumlarda ise eğer hata yaparsam idareden bana kızılmasından korkuyorum çünkü bunu daha önce yaşadım.”

Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştiriye maruz durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir.

G3:” Bir şeyler yapmaya çalıştığımda “Başına iş alma, boş ver nerden çıktı şimdi, sen yapıyorsun diye bizden de isteyecekler, neden böyle şeyler yapıyorsun ne gerek var” şeklinde yorumlarla karşılaşıyorum ve bunlar da beni üzüyor. “

Kurbanın telefonla rahatsız edildiği durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G1:” öğrencilerimden birinin ablası lise öğrencisi. Sonuçta velisi değil ama sürekli benle iletişime geçme çabasında. Hem de düzgün olmayan bir üslupla. Yerli malı haftasında beni arıyor, ödev veriyorum hangi testteyiz diye arıyor.”

Kurbanın sözle tehdit edildiği durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G1:” (Öğrencilerimden birinin velisi) okula geldi bana çattı “Benimle doğru konuş, değişik değişik konuşma zilli” gibi laflar etti.”

Kurbanla ilişki jest ve bakışlar aracılığı ile reddedildiği durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G5:” Gruplaşmalar var ve bazıları diğerlerine kötü davranabiliyor. Bu durum beni tedirgin ediyor. Bazen bakışlardan bile rahatsız oluyorum.”

Tablo 29

İkinci Grup – Sosyal İlişkilere Saldırıları

Madde	Frekans
Kurbanın meslektaşlarının kurbanla konuşması yasaklanır.	1
Kurbana sanki orada yokmuş gibi davranılır.	2

Öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar “Sosyal İlişkilere Saldırıları” açısından ele alınmıştır. Tablo 29’deki veriler incelendiğinde kurbanın meslektaşlarının kurbanla konuşmasının yasaklandığı ve kurbana sanki orda yokmuş gibi davranıldığı durumların ön plana çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle kurbanlar örgütlerinde kendileri ile iletişim kurulmasının engellendiği ya da bir anlamda umursanmadıklarını düşünmektedirler.

Kurbanın meslektaşlarının kurbanla konuşması yasakladığı durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G1:” Düşünsenize okuldan birisi, okuldaki bir öğretmenin eşine yine okuldaki başka bir öğretmen ile ilgili olarak “Eşine söyle bu öğretmenle konuşmasın” şeklinde laflar edebiliyor”

Kurbana sanki orda yokmuş gibi davranıldığı durumlara ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

G4:” Diğer öğretmenlerle pek iletişimim yok. Onlarla pek konuşmuyorum, onlar da benle konuşmuyor. Okulda denk geldiğimizde benim ortamda olduğumu fark ettiklerini sanmıyorum, ilk başlarda bu durum beni üzüyordu ama artık üzerinde çok düşünmüyorum.”

G5:” Örneğin geçen gün bir yemeğe gittik hep beraber, benle konuşmadılar. Sinir oldum ve bu durum beni çok kırdı. Dışladılar beni, sevmiyorum onları.”

Tablo 30

Üçüncü Grup – İtibara Yönelik Saldırıları

Madde	Frekans
İnsanlar kurbanın arkasından kötü konuşur.	2
Kurbanla ilgili asılsız söylentiler dolaşmaya başlar.	2
Kurbanın gösterdiği çabalar yanlış ve küçültücü şekilde değerlendirilir.	1
Kurbanın kararları sürekli olarak sorgulanır.	1

Öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar “İtibara Yönelik Saldırıları” açısından ele alınmıştır. Tablo 30’daki veriler incelendiğinde kurbanın arkasından kötü konuşulduğu ve kurbanla ilgili asılsız söylentilerin dolaşmaya başladığını durumların ön plana çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle kurbanlar örgüt içinde kendilerinin bizzat olmadığı ortam ya da ortamlarla kendileri ile ilgili olarak olumsuz konuşmalar gerçekleştiğini düşünmektedir.

Kurbanın arkasından kötü konuşulduğu durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G1:” Bu okula gelmeden önce benle ilgili bilgiler ben gelmeden önce okula ulaşmış. Okula geldiğimde bana karşı farklı bir tavırla karşılaştım. Yaklaşımlar, konuşmalar, tavırlar çok farklıydı.”

Kurbanla ilgili asılsız söylentiler dolaşmaya başladığı durumlara ilişkin bir örnek aşağıda verilmiştir:

G5:” Velilerimden bir tanesi bir konu ile ilgili olarak hakkımda şikâyetle bulundu. Konuyu anlamadan dinlemeden okulda bana yönelik olan (öğretmenlerin) bakışlar değişti. Hakkımda konuştuklarından emindim”

Kurbanın gösterdiği çabaların yanlış ve küçültücü şekilde değerlendirilmesine örnek bir durum aşağıda verilmiştir:

G1:” Dersine girdiğim çocuklar sorun yaşamasın, diğerlerinden geri kalmasın diye kaynak kitaplarını ben aldım bununla dalga geçen arkadaşlar bile var.”

Kurbanın kararları sürekli olarak sorgulandığı durumlara ilişkin bir örnek durum aşağıda verilmiştir:

G1:” Resmi evrak işlerinde bile bana sorun çıkarılan yerler oldu”.

Leymann Tipolojisi (1993) incelendiğinde, beş gruptan oluşan bu tipolojinin mobbing’in şiddeti ve düzeyine göre sıralandığı görülebilir. Başka bir deyişle, birinci gruptaki davranışlar daha hafif mobbing unsurlarını içerirken beşinci grup ise olabilecek en ileri boyuttaki mobbing durumlarını içinde barındırmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda tipolojinin dördüncü ve beşinci basamağına ait herhangi bir mobbing davranışına rastlanmamıştır. Fakat birinci, ikinci ve üçüncü gruba ait mobbing davranışları söz konusudur. Bu durum söz konusu örgütlerde mobbing’in var olduğu, bunun sosyal ağ analizi sonucunda belirlenen kişilerde genel olarak gözlenebildiği fakat mobbing’in düzeyinin ve şiddetinin dördüncü ve beşinci grubu kapsayacak boyutlarda olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeni olarak ise araştırmanın yapıldığı örgütlerin kamu kurumları olması, çalışanların özlük haklarının ve özellikle iş güvencelerinin kendilerini koruması gösterilebilir. Ayrıca muhtemelen çalışanlar bu örgütlere çalışma hayatlarını sürdürmek zorunda olmadıklarının da farkındadır. Olası bir olumsuzluk durumunda gerek isteklerine bağlı olarak (tayin) gerekse yaptıkları bir şikâyet sonucunda kurumlarının değişme şansı da vardır. Muhtemelen sadece kurbanlar değil aynı zamanda mobbing uygulayıcılarının da bunun farkında olması istense bile kurbanlar üzerine dördüncü ve beşinci grubu kapsayabilecek mobbing davranışlarının oluşmamasının bir nedeni olarak gösterilebilir.

Görüşmeler esnasında kurbanlar tespit edilmesine ve mobbing’in diğer unsurlarının da (tetikçi, izleyici, zorba vb.) tespit edilmesi planlanmış olsa da kurbanlar genel olarak yaşadıkları olumsuz olayların detaylarına girmekten kaçınmışlar, bu tarz bilgileri paylaşmamışlardır. Bunun nedeni olarak kurbanların araştırmacının örgüt dışından birisi olması gösterilebilir. Bunun yanı sıra, kurbanlar muhtemelen olayları detaylandırarak anlatım esnasında olumsuzlukları bir kere daha yaşamak istememişlerdir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Bu araştırma öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptamak ve mobbing mağdurları ile mobbing sürecini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nitel ve nicel yöntemleri birleştiren karma bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Kastamonu ilinde görev yapmakta olan 4638 öğretmen oluşturmaktadır. Evrene ilişkin örneklemin belirlenmesinde küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem için belirlenen 30 okulda bulunan 749 öğretmenden 376'sına ulaşılmış ve 11 anket, analiz öncesinde çıkartılmış, kalan 365 anket ile asıl uygulamanın analizleri yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Olumsuz Davranışlar Ölçeği ve Sosyal Ağ Analizi Anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21, AMOS 21, UCINET 6 ve NETDRAW istatistik paket programları kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mobbing davranışı okullar arasında yaygın bir şekilde yaşanmamaktadır. Fakat mobbing olgusu doğası gereği örgütlerde bir ya da birkaç kurban üzerinde gerçekleşmektedir. Buradan hareketle mobbing'in en yüksek olarak yaşandığı üç okul incelendiğinde, söz konusu okullardaki sosyal ağ yapılarında genel olarak ağ yoğunluğunun, geçişkenlik değerlerinin ve toplam derece değerlerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum bu okullardaki katılımcıların kendi içerisinde düşük düzeyde bağlı olduklarının, yoğun bir şekilde birbirlerine bağlı olmadıklarının ve iletişimsel sorunlar yaşadıklarının göstergesidir. Araştırmada bunu yanı sıra sosyal ağ analizi anketinin örgütlerde yaşanan olası mobbing durumunun ve mobbing mağdurlarının tespitinde kullanılabileceği tespit edilmiş ve araştırma sürecinde yapılan nitel görüşmeler ile de bu bulgu desteklenmiştir.

Araştırmanın hem birinci hem ikinci problemine yönelik olarak net cevaplara ulaşılamamakla birlikte, araştırmanın ilk iki basamağı sonucunda belirlenen yedi kişiden araştırmanın nitel kısma katılmayı kabul eden altı katılımcının beşinden elde edilen bulgular neticesinde örgütlerinde mobbing davranışına maruz kaldıkları ileri sürülebilir. Araştırmada, her ne kadar sosyal ağ analizi sayesinde örgütlerin sorular bazında net bir şekilde ağları çizilmiş olsa da birinci ve ikinci problemlerdeki derinliğe inilememesinin sebebi araştırmacının örgüt dışından bir kişi olması, söz konusu kişilerin mevcut durumla ilgili detaylı bir şekilde konuşma noktasındaki çekinceleri ve hali hazırda bulundukları kurban rolü neticesinde kendilerini bir şekilde izole etmeleri olabilir. Katılımcılar sıkıntı yaşadıkları durum ya da olayları ifade etmişler ancak konunun detaylarına girmeyi istememişlerdir. Bu durum mobbing'in aktörleri ve mobbing sürecinin detaylarını gibi verilere erişmeyi engellemiştir.

5.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci problemi “Sosyal ağ analizi tekniğine göre okullarda mobbing mağduru olan öğretmenlerin mobbingi yaşama düzeyi nedir”, “Mobbing yapan zorba/zorbalar kimlerdir? “, “İzleyiciler kimlerdir?”, “Tetikçiler kimlerdir?”, “Mobbing’in yönü/yönleri nedir?”, “Mobbing sürecine ilişkin dağılım nasıldır?” şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın birinci alt problemine yönelik bulgular incelendiğinde örgütlerdeki yalnızlaşma ile mobbing arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütlerde sosyal anlamda yalnız kişiler daha fazla mobbing’e uğramakta ve süreç içinde bu kişiler kendilerini daha fazla yalnızlaştırmaktadır. Okulların sosyal ağlarının çizilmesi ve analizlerin yapılmasının ardından toplam dereceler üzerinden görüşme için seçilen katılımcıların aynı zamanda örgütlerinin sosyal ağlarında düşük dış yakınlık, düşük iç yakınlık düşük arasındalık ve düşük özvektör göstermeleri katılımcıların örgütlerindeki gerek sosyal gerekse resmi yaşamdan kopuk olduklarının bir göstergesidir. Söz konusu bu değerlerin düşüklüğü bu katılımcıların ağda diğer katılımcılara göre daha izole olduklarının da göstergesidir. Araştırma bulgularımızla paralel bir şekilde, Veenstra ve diğerleri (2005) 1065 kişi üzerinde yaptıkları araştırmalarında kurbanların örgütlerde mobbing izleyicilerine göre çok daha izole kişileri olduklarını ortaya koymuştur. Hem zorbalar hem de mağdurlar

örgüt içinde seilmeyen kişilerdir. Fakat zorbalılar seilmemelerine rağmen örgütlerde tamamen köşeye de atılmış durumda değillerdir. Mağdurlar bu kapsamda daha izole durumdadırlar. Başka bir deyişle, ağda bulunan üyelerin merkezilik değeri azaldıkça, örgütte sosyal saldırganlığa uğrama ihtimalleri artmaktadır (Neal, 2010). Bununla birlikte, zorbalıların sosyal ağlarda yüksek bir merkezilik değeri olabilir (Gest, Graham-Bermann & Hartup, 2001). Sosyal bir ağda popüler olma ya da merkezi bir noktada olmanın zorbalı faaliyetlerinden vaz geçirmedikleri görülmektedir. Zorbalıların mobbing yapımlarının sebebi arkadaşsız olmaları ya da meslektaşları tarafından reddedilmeleri değildir. Hatta zorbalılar gerçekleştirdikleri eylemlerin sosyal olumsuz sonuçlarından kaçabilmek için stratejik saldırganlık da kullanabilmektedir. Bununla birlikte, sosyal ağda popüler ve merkezi olma durumu mobbing mağduru olma ihtimalini anlamlı düzeyde azaltmaktadır (Wei & Lee, 2014, s. 59). Bir ağda en merkezi ve en uzak durumda bulunanlar yani merkezlik değeri en yüksek ve en düşük olanlar aslında ağda en az agresif davranış sergileyenlerdir (Faris & Felmlee, 2011). Mouttapa vd. (2004) bir ağda arkadaş sayısının artmasının olumsuz davranışlara uğrama şansını azalttığını belirtmiştir. Bununla birlikte kurbanın mobbing süreci içinde gösterdiği düşük problem çözme becerileri onu kaçınma, geri çekilme ve yalnızlığa itebilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2020).

Araştırmanın bu bulgusuna karşı görüş olarak ise, O'Moore ve Crowley (2011) çalışması gösterilebilir. O'Moore ve Crowley (2011) çalışmalarında İrlanda Dublin'de bulunan "Mobbing Önleme ve Kaynak Merkezi"nde psikiyatrlar tarafından gerçekleştirilen 100 mobbing mağdurunun psikolojik değerlendirmelerini incelemiştir. Araştırma sonucunda mobbing deneyiminin bir sonucu olarak daha az ya da fazla klinik etkiye yatkın basmakalıp bir kişilik olmadığı gösterilmiştir. Yani mobbing'e maruz kalan kurbanların hepsi kişilik türleri ne olursa olsun şiddetli klinik etkiler gösterebilme olasılığına sahiptir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, okulların sosyal ağ yapılarındaki derece değeri sorular bazında genel itibarıyla alabileceği ortalama değerin altında kalmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler, bazı sorularda verilen duruma uygun öğretmen bulmakta zorlanmış ya da belirtmek istememiştir. Bu durum okullar içerisinde iletişimsel anlamda sorun yaşandığının bir göstergesidir. Bu bulguyu destekler şekilde, ağın kendi içerisinde ne kadar bağlı olduğunun göstergesi olan yoğunluk değeri açısından okullar tüm sorular bazında incelendiğinde, okulların ağ yoğunluğunun düşük olduğu gözlenmektedir. Okulların sosyal ağdaki geçişkenlik değeri de düşüktür ve okulların sosyal ağlarındaki bu düşük

geçişkenlik durumu okulların kendi içerisinde yoğun bir şekilde birbirine bağılı topluluklar veya düğüm grupları içermediğı şeklinde yorumlanabilir. Geleneksel istatistiksel anlayışlar, bireyleri birbirinden bağımsız ve tekil olarak ele alırken, sosyal ağlar söz konusu olduğunda bu durum kesinlikle değışmektedir (Card & Schwartz, 2009, s.338). Sosyal ağlarda bireyler, grup özellikleri ve dinamikleri içinde değıerlendirilir. Grup özellikleri bir bireyin örgütte olumsuz davranışlara ya da yüz yüze zorbalığa uğrayıp uğramayacağını ortaya koyabilir (Caviglione, Coccoli & Merlo, 2013, s.76). Araştırma bulgumuzla paralel bir şekilde Mona & Irwansyah (2016) araştırmalarında mobbing yaşanan bir örgütteki düşük ağ yoğunluğu seviyesine dikkat çekmişlerdir. Bukowski & Sippola'ya (2001, ss.370 - 371) göre gruplar bazı durumlarda kendi içlerinde bulunan, grubun ilerlemesini, grup süreçlerini engelleyen ve grup bütünlüğüne uyum sağlamayan katılımcılarını izole edebilir ve bu katılımcıları gruptan çıkarmak için mağduriyet yolunu kullanabilir. Bunu engellemek adına grup süreçlerinin daha iyi anlaşılmasının yanı sıra ilişkiler ve davranışlar sonucu ortaya çıkan sosyal ağın daha iyi kavranması, mobbing'in önlenmesi için atılacak adımlarda bir rehber görevi üstlenecektir (Kunnen vd, 2019).

5.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci problemi ise” Sosyal Ağ Analizi Tekniğı ile mobbing mağduru olan kişinin mobbing mağduru olmaya, mobbing'in meydana gelme durumunu algılama biçimine, izleyicilere, tetikçilere, mobbing yönetimine, mobbing süresine ve Mobbing ile başa çıkma stratejilerine yönelik algısı nedir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine yönelik bulgular incelendiğinde, araştırma sonucunda mobbing'in çalışanların hayatında bir stres kaynağı olduğu bulunmuştur. İş yaşamı elbette bazı durumlarda stres barındırabilir ve bu durum son derece normaldir. İş yerindeki olumsuz ortam bireyler üzerinde kişinin hayatındaki herhangi başka bir ortamda olabilecekten çok daha fazla tehdit oluşturur. Özellikle, iş yerindeki olumsuz ilişkiler bireylere hem finansal hem duygusal hem de iş performansı açısından olası bir tehdit unsurudur (Labianca & Brass, 2006). Mobbing ise kişinin doğrudan hedef alındığı, zamana yayılmış ve giderek çatışma seviyesi artan rahatsız edici eylemlerdir (Zapf, 1999). Öncelikli olarak duygusal taciz ve olumsuz iş davranışları gibi başlayan mobbing süreci iş hayatında yaşanan stres gibi ele

alınrsa da zaman içerisinde kurbanlarda travma sonrası stres bozukluğuna benzer sonuçlar doğurabilmektedir (Zapf & Einarsen, 2005). Bu bağlamda araştırmamızda elde edilen bulgular, Leymann ve Gustafsson (1996) ile benzerlik göstermektedir. Leymann ve Gustafsson söz konusu araştırmada, iş yerinde karşılaşılan mobbing'in kurbanlarda travma sonrası stres bozukluğuna neden olabileceğini belirtmişlerdir. İş yerlerinde mobbing'e maruz kalan hastaların bazılarında bu durum savaş ya da esir kampında bulunmanın sonucunda gelişen TSSB kadar zihinsel etkiler anlamında şiddetli olabilmektedir. Balducci, Alfano ve Fraccaroli (2009) sağlık hizmetlerine iş yerlerinde mobbing davranışına maruz kaldığını belirterek başvuran 107 çalışan ile yürüttükleri araştırmalarında, katılımcılardan yaklaşık yarısının TSSB'ye yakın şiddette belirtiler gösterdiklerini ortaya koymuş ve mobbing'e maruz kalma sıklığının intihar düşüncesi ve fikrinin bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise mobbing'in çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olduğudur. Bu bulguyu destekler şekilde, Carnero, Martinez ve Sánchez-Mangas (2012) İspanya'da 11,504 çalışanla ilgili veriler üzerinde yaptıkları araştırmalarında mobbing kurbanlarında sağlık sorunlarının ortaya çıkma olasılığının diğer çalışanlara göre istatistiksel anlamda yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Brewer ve Whiteside (2012) İngiltere'de 72 hapishane çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmalarında mobbing'e tanık olmak ya da kurban olmanın yüksek bir stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada bunun yanı sıra kadınların örgütlerde mobbing'e daha fazla uğradıkları ve bunun sonucu olarak da daha fazla yalnızlaştıkları bulunmuştur. Araştırmanın son kısmı olan nitel görüşme verilerinin değerlendirilmesi sonucunda örgütlerindeki sosyal ağda toplam en az dereceye sahip olduğu için seçilen yedi katılımcıdan beşi kadındır. Bu bulguyu destekler şekilde, Sijtsema ve diğerleri (2009) 502 kişi ile yürüttükleri çalışmalarında kadın kurbanların örgütte hem popülerliklerinin hem de sosyal etkileşim açısından tercih edilme düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir. Bu durum bu kişilerin zor durumda kaldıklarında akranları tarafından daha az desteklenecek olmaları nedeniyle zorbalara için kolay hedef olarak görülmelerinin nedeni olarak düşünülebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu olarak da kurbanların çoğunun aslında uğradıkları durumun farkında olmamaları ya da bu durumu mobbing olarak adlandırmamaları gösterilebilir. Mobbing mağdurları zorbaların aksine bu mağduriyeti tam olarak algılamaya ya da tüm

yönleriyle aktaramayabilmektedir (Kisfalusi, Pal & Boda, 2018). Bu bulguya paralel şekilde, Salmivalli ve diğerleri (1996) 573 kişi ile yürüttükleri araştırmalarında kurbanların (araştırmaya katılanların en az %30'u tarafından kurban olarak nitelendirilen kişilerin) %23,9'unun kendini kurban olarak görmek yerine başkalarını kurban olarak gösterdiklerini belirtmiştir. Bu durumun nedeni olarak kurbanlarının kendilerini yaşadıkları durumda görmek istememeleri ve inkâr etmeyi bir savunma mekanizması olarak kullanmaları gösterilebilir.

5.3.Sonuç

Bu araştırmada öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışlarını sosyal ağ analizi tekniği ile saptanması ve mobbing mağdurları ile mobbing sürecini değerlendirmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Sosyal Ağ Analizi Tekniği kullanılarak elde edilen veriler ve okulların sosyal ağ yapıları ile özelliklerinin örgütlerde yaşanan mobbing, mobbing süreçleri ve aktörleri ile ilgili olarak yordayıcı bir özelliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal ağ analizinde elde edilen veriler ışığında elde edilen derece merkeziliği üzerinden belirlenen yedi katılımcının altısı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler, bu kişilerden beşinin örgütlerinde belirli düzeyde mobbing'e uğrayan kurban olduklarını ortaya koymuştur. Araştırmanın birinci alt problemine yönelik bulgular incelendiğinde, örgütte bireylerin yalnızlaşması ile mobbing arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütlerinde sosyal anlamda yalnız olan kişiler daha fazla mobbing davranışına maruz kalabilmekte ve bu durum onların kendilerini daha fazla yalnızlaştırmasına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra sosyal ağ analizi anketinin gerçekleştirildiği okullarda sorular bazında toplam derece değerleri genel olarak ortalamanın altında kalmıştır. Bununla birlikte okulların ağ yoğunluğu ve geçişkenlik değerleri de düşüktür. Bu durum iletişimsel anlamda söz konusu okullarda bir sorun olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir. Araştırmanın ikinci alt problemine yönelik bulgular incelendiğinde mobbing'in çalışma hayatında bir stres kaynağı olduğu, bu durumun çeşitli sağlık sorunlarına yol açabileceği ve kadınların örgütlerde daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıkları ve bu durumun da onları daha fazla yalnızlaştırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca kurbanların çoğu içinde bulundukları durumda farkında değildir ya da mevcut durumu mobbing olarak adlandırmamaktadır.

Sonuç olarak, Sosyal Ağ Analizi Tekniği kullanılarak örgütlerde mobbingin varlığı saptanabilir.

5.4.Öneriler

Bu bölümde öneriler, araştırmacılara yönelik ve uygulayıcılara yönelik olarak iki alt başlıkta sunulmaktadır.

Uygulayıcılar için Öneriler

1. Sosyal Ağ Analizi, doğru sorular sorulduğunda örgütün dile getirilmeyen ya da gizli kalmış özelliklerini ortaya koyabilmektedir. Buradan hareketle kurum yöneticilerinin örgütlerini daha iyi tanımak adına sosyal ağ analizi çalışmaları yapılabilir.
2. Politika yapıcılar ya da örgüt yöneticileri açısından sosyal ağ analizi kullanılarak elde edilen veriler, olası sorunlar ya da problemlerin ortaya çıkmadan ya da büyümeden önlenmesinde kullanılabilir.
3. Alt ve orta kademe yöneticileri, eğitim-okul yöneticileri, Sosyal Ağ Analizi tekniğini kullanarak örgütlerindeki olası formal liderleri, informal liderleri, whistleblowingi, örgüt kültürünü, gruplaşma, çeteleşme ve çatışmayı saptayabilir.
4. Olumsuz Davranışlar Ölçeği ile Sosyal Ağ Analizi Anketi eş zamanlı kullanılarak, mobbingin varlığı paralel ölçekler yönetimi ile kontrol edilebilir.
5. Sosyal Ağ Analizi tekniği ile örgütlerindeki olası iletişim engellerini saptayıp, etkili iletişim ağları oluşturabilir.
6. Sosyal Ağ Analiz tekniği ile örgütün iletişim biçimi saptanabilir ve bu iletişim biçimine uygun olarak örgüt içi iletişim ağları geliştirilebilir.
7. Sosyal Ağ liderliği davranışları için yöneticiler eğitime tabi tutulabilir.
8. Sosyal Ağ Analizi sonucunda örgüt içinde iletişimsel sorunlar tespit edilirse, bu sorunlara yönelik olarak örgüt içi bilgilendirme çalışmaları, konferanslar, seminerler ve görüşmeler yapılabilir.
9. Çalışanlara yönelik mobbing eğitimleri verilebilir. Bu eğitimlerde çalışanların mobbingi tanıma ve mobbingle mücadele etme becerileri geliştirilebilir.

Araştırmacılar için Öneriler

1. Araştırma, Kastamonu ili ile sınırlı tutulmuştur. Farklı yerlerde farklı örneklem gruplarıyla farklı sonuçlara ulaşılabilir.
2. Araştırmada kullanılan Sosyal Ağ Analizi Tekniği, yalnızca mobbing için değil, eğitim yönetimi alanında bulunan çok farklı kavramlar için de (liderlik, örgüt iklimi, iletişim, örgütsel sessizlik, whistleblowing, örgüt kültürü, çatışma vb.) kullanılabilir. İlgilenilecek kavrama yönelik olarak hazırlanan sorular sonucunda ortaya çıkan ağ yapısı, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış görüşmeler ile de desteklenerek net sonuçlara ulaşılabilir.
3. İlkokul, ortaokul, lise hatta üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılarak akran zorbalığı, informal liderler, çatışma alanları ve gruplaşmaları saptamaya yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. Sosyal Ağ Analizi tekniği ile ağların dışında kalmayı tercih eden kişilerin sosyal ve psikolojik özellikleri, nitel araştırma teknikleriyle desteklenerek araştırılabilir.
5. Yapısal Eşitlik Modeli araştırmalarında bağımlı, bağımsız değişken ya da aracı değişken olarak işe koşulabilir.
6. Sosyal Ağ Analizi ile farklı ağ analizi teknikleri işe koşularak ilişkisel tarama modelinde araştırmalar yapılabilir.
7. Sosyal Ağ Analizinin uygulanmasının ardından ağların dışında kalmayı tercih eden kişilerin ego ağlarının çizimi için araştırmalar yapılabilir. Bu sayede ağlar kişilerin yaşadıkları sorunlara yönelik daha derinlemesine bir ağ analizi gerçekleştirilebilir.
8. Çalışanların kişilik özellikleri, sosyal ağlara ilişkin tepkileri ve mobbing sürecini konu alan araştırmalar yapılabilir.
9. Tamamen mobbing mağduru olan bir grubun, çalışma ortamındaki ilişkileri Sosyal Ağ Analizi tekniği ile araştırılıp, nicel olarak mobbing mağdurlarının varlığı saptanabilir.

KAYNAKLAR

- Aggrawal, N., & Anand, A. (2022). *Social Networks Modelling and Analysis*. Florida: Taylor & Francis.
- Al-Taie, Z., N. & Kadry, S. (2017). *Python for Graph and Network Analsis*. Switzerland:Springer
- Avcı, Ü., & Ergün, E. (2017). Öğrencilerin kişilik özellikleri ve performanslarına ilişkin bir sosyal ağ analizi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 847 – 864.
- Bakioğlu, A., & Banoğlu, K. (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28 – 55.
- Balducci C., Alfano V., & Fraccaroli F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence Vict.* 24(1):52-67
- Barbasi, L., A. & Albert, R. (1999). Emergence of scaling in randon networks. *Science*, 286 (5439), 509 – 512.
- Baumann, N., & Stiller, S. (2005). Network models. In U. Brandes & T. Erlebach (Eds.), *Network Analysis: Methodological Foundations* (pp. 341 – 372). New York:Springer.
- Boglut, A., & Robu, M. (2014). Relationship between emotions and perceived stress at workplace. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 5(3), 60-69.

- Booth, J., Ireland, J. L., Mann, S., Eslea, M., & Holyoak, L. (2017). Anger expression and suppression at work: causes, characteristics and predictors. *International Journal Of Conflict Management (Emerald)*, 28(3), 368-382.
- Brandes, U., & Erlebach, T. (2005). Fundamentals. In U. Brandes & T. Erlebach (Eds), *Network Analysis: Methodological Foundations* (pp. 7 – 15). New York:Springer.
- Brewer, G. & Whiteside, E. (2012). Workplace bullying and stress within the prison service. *The Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*. 4. 76-85.
- Bukowski, W. M., & Sippola, L. K. (2001). *Groups, individuals, and victimization: A view of the peer system*. In J. Juvonen, & S. Graham (Eds.), *Peer harassment in school: The plight of the vulnerable and victimized* (pp. 355-377). New York: The Guilford.
- Burton, J., P., Hoobler, J., M., & Scheuer, L., M. (2012). Supervisor workplace stress and abusive supervision: The buffering effect of exercise. *Journal Of Business and Psychology* (3):271.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Card, A., N. & Schwartz, I. (2009). Social Networks and Peer Victimization: The Contexts of Children's Victimization by Peers. In Harris, J., M. (Ed.) *Bullying, Rejection & Peer Victimization: A Social, Cognitive, Neuroscience Perspective*. New York: Springer.
- Carnero, M., A. & Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and workers' health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*. 33. 322-339.
- Caviglione, L., Coccoli, M., & Melo, A. (2013). Social network engineering for secure web data and services. USA:IGI Global.
- Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teacher's experience with mobbing and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 46(4th WORLD CONFERENCE ON EDUCATIONAL SCIENCES (WCES-2012) 02-05 February 2012 Barcelona, Spain), 4761-4774.

- Celep, C., & Konaklı, T. (2013). Mobbing experiences of instructors: Causes, results and solution suggestions. *Educational Sciences: Theory and Practice*, (1), 193-199.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, (33), 77.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 67-86.
- Chung, K., Hossain, K., & Davis, J. (2005). Exploring Sociocentric and Egocentric Approaches for Social Network Analysis. Paper presented at the Second International Conference on Knowledge Management in Asia Pacific, (KMAP 2005) New Zealand: Victoria University of Wellington.
- Clifton, A. (2018). Trait Narcissism and Social Networks. In A.D. Hermann, A.B. Brunell & J. D. Foster (Eds.), *Handbook of Trait Narcissism: Key Advances, Research Methods and Controversies*, (pp. 415 – 424). Switzerland: Springer.
- Creswell, J., W. (2010). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. USA:SAGE
- Çelebi, N., T., & Taşçı Kaya, G., T. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43.
- Çevik Kılıç, D. B. (2018). The Relationship between the burnout levels of music teachers and their personalities. *International Education Studies*, 11(2), 38-54.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- D'Andrea, A., Ferri, F., & Grifoni, P. (2010). An Overview of Methods for Virtual Social Network Analysis. In A. Abraham, A. Hassanien & V. Snasel (Eds.), *Computational Social Network Analysis: Trends, Tools and Research Advances*, (pp. 3 – 26). London: Springer.

- Damerdash, F., S., A. (2012). Emotional intelligence: Its role in managing stress and anxiety in elementary school teachers at workplace. *International Journal of Psycho-Educational Sciences (IJPES)*, (1), 22.
- Daşcı, E. & Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 129.
- Davenport, N., Schwartz, D., R., & Elliott, P., G. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz* (O. C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.
- De Souza, D., & Tomei, P. (2016). Fear of failure in the workplace among Brazilian employees. *Academia Revista Latinoamericana De Administracion*, 29(4), 407-418.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing. Causes, Consequences and Solutions*. New York: Oxford University.
- Duffy, M., & Yamada, C., D. (Eds). (2018). *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. California: Praeger
- Duffy, M., ve Sperry, L. (2014). *A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. New York: Oxford University.
- Ege, H. (2000) Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo, *Leadership Medica*, 3 Retrieved from http://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_hege.htm
- Eginli, A. T. ve Bitirim, S. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: Psikolojik yıldırma (Aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 45 – 66.
- Einarsen, S., & Raknes, B., I. (1997), Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, pp. 247-263.
- Einarsen, V., S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, L., C. (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. Boca Raton: CRC.

- Elliot, P., G. (2013). *School mobbing and emotional abuse. See it stop it prevent it with dignity and respect*. New York: Brunner – Rouledge
- Eren, Z. (2018). Bağlantıcılık teorisi ve öğretmen adaylarının öğrenme ağlarının sosyal ağ analizi. *Turkish Studies*, 13(19), 717 – 753.
- Erturk, A. (2013a). Mobbing behaviour: Victims and the Affected. *Educational sciences: Theory And Practice*, 13(1), 169-173.
- Ertürk, A. (2013b). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146 – 169.
- Eser, O. (2009). Mobbing kavramının Türkçe serüveni. *Türk Edebiyatı Aylık Fikir ve Sanat Dergisi*. 430, 71-73).
- Etymonline. www.etymonline.com adresinden 25/05/2018 tarihinde alınmıştır.
- Faria, J., R., Mixon, F., G. & Salter, S. (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. *Economics of Education Review*, 31(5), 720-726.
- Faris, R. & Felmlee, D. (2011). Status struggles: Network centrality and gender segregation in same- and cross-gender aggression. *American Sociological Review*. (76). 48-73.
- Farmer, L. (2017). How to beat teacher burnout: With more education. *Education Digest*, 83(2), 13.
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education: A Journal of Educational Research And Practice*, 26(2), 62-86.
- Ferris, A., P. (2009). The Role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 169 – 189.
- Fletcher, T., D., Major, D., A., & Davis D., D. (2008). The Interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, (7), 899.
- Freeman, C., L. (2004). *The Development of Social Network Analysis*. Canada: Empirical.

- Fu, X., Luo, J., & Boos, M. (2017). Methods for Interdisciplinary Social Network Studies. In X. Fu, J., Luo & M. Boos (Eds.), *Social Network Analysis: Interdisciplinary Approaches and Case Studies* (p.4). Boca Raton: Taylor & Francis Group.
- Gest, S.D., Graham-Bermann, S.A. & Hartup, W.W. (2001). Peer experience: common and unique features of number of friendships, social network centrality, and sociometric status. *Social Development*, 10: 23-40.
- Gianakos, I. (2002). Issues of anger in the workplace: Do gender and gender role matter? *Career Development Quarterly*, 51(2), 155.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2015). Economic stress in the workplace: The impact of fear of the crisis on mental health. *Work*, 51(1), 135-142.
- Goldbeck, J. (2013). *Analyzing the Social Web*. Amsterdam:Morgan Kaufmann
- Goldberg, M., Kelley, S., Mogdon – İsmail, M., Mertsalov, K., & Wallace, W. (2010). Communication Dynamics of Blog Networks. In L. Giles, M. Smith, J. Yen & H. Zhang (Eds.), *Advances in Social Network Mining and Analysis* (pp. 36 – 55). Germany: Springer.
- Guzelleri, C.O., Eser, M.T. & Aksu, G. (2016). Study of the factors affecting the mathematics achievement of Turkish students according to data from the Programme for International Student Assessment (PISA) 2012. *International Journal of Progressive Education*, 12(2), 78-88
- Gürten, E., Özdiyar, Ö., & Şen, Z. (2019). Üstün yeteneklilere yönelik akademik çalışmaların sosyal ağ analizi. *Eğitim ve Bilim*, 44(197), 185 – 208.
- Gürsakar, N. (2009). *Sosyal Ağ Analizi*. Bursa: Dora Yayınları
- Haines, J., Williams, L., C., & Carson, M., J. (2002). Workplace phobia: Psychological and psychophysiological mechanisms. *International Journal of Stress Management*, (3), 129.
- Hansen, D., H., Shneiderman, B., & Smith, M., A. (2011). *Analyzing Social Media Networks with NodeXL*. Amsterdam:Morgan Kaufmann

- Hesse-Biber, S., N. (2010). *Mixed Methods Research: Merging Theory with Practice*. USA:Guilford.
- Ji, A., Y., Nam, J., S., Kim, G., H., Lee, J., & Lee, S. (2018). Research topics and trends in medical education by social network analysis. *BMC Medical Education*, 18(222), 1 – 10.
- Johnson, R. & Onwuegbuzie, Anthony & Turner, Lisa. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 112-133.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016). Job anxiety, work-related psychological illness and workplace performance. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 742-767.
- Jones, M., K., Latreille, P., L. & Sloane, P., J. (2011). NELS Working paper no 180. Job anxiety, work-related psychological illness and workplace performance. NELS Working Papers,
- Karakuş, M., T., & Çankaya, İ., T. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42), 225.
- Keskinkılıç Kara, S. B. (2016). Okullarda Yaşanan Siyasi Ayrımcılığın Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (3), 1371-1384.
- Kittel, F., & Leynen, F. (2003). A study of work stressors and wellness/health outcomes among Belgian school teachers. *Psychology & Health*, 18(4), 501-510.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Knoke, D., & Yang, S. (2020). *Social network analysis*. London:SAGE
- Koçak, Y., ve Yeşilyurt, C. (2014). Türk hukuku bakımından mobbing. *Journal of World of Turks / Zeitschrift Für Die Welt Der Türken*, 6(1), 213-227.

- Kunnen, E., De Ruiter, N., Jeronimus, B., & van der Gaag, M. (2019). *Psychosocial development in adolescence: Insights from the dynamic systems approach*, London: Tylor & Francis Ltd.
- Labianca, G., & Brass, D.J. (2006). Exploring the social ledger: negative relationships and negative asymmetry in social networks in organizations. *Academy of Management Review* 31, 596–614
- Lakhwinder Singh, K., & Harpreet, S. (2015). Identification of stressors at work: A study of university teachers in India. *Global Business Review*, (2), 303.
- Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The Potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal Of Educational Psychology*, 6(2), 120-147.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119 – 126
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 251-275
- Magie, W., & Upenieks, L. (2017). 'Stuck in the Middle with You?' Supervisory level and anger about work. *Canadian Review of Sociology*, 54(3), 309.
- Mahan, P., Mahan, M., Park, N., Shelton, C., Brown, K., & Weaver, M. (2010). Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197-205.
- Mathisen, G., E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, (4), 637.

- McCarty, C. & Bernard, R. H. (2003). Social Network Analysis. In D. Levinson & K. Christensen (Eds.), *Encyclopedia of Community: From the Village to the Virtual World, Volume 1*, (pp. 1321 – 1325). California: Sage
- Mona, N., & Irwansyah, I. (2016). Contagion mechanism on social network (Bullying on Teenage Peer Group). *The Social Sciences*, 11 (19).
- Mooij, J. (2008) Primary education, teachers' professionalism and social class about motivation and demotivation of government school teachers in India. (n.d). *International Journal of Educational Development*, 28(5), 508-523.
- Mouttapa, M., Valente, T., Gallaher, P., Rohrbach, L., & Unger, J. (2004). Social network predictors of bullying and victimization. *Adolescence*. 39. 315-35.
- Muschalla, B., & Jöbges, M. (2018). Prevalence and characteristics of work anxiety in medical rehabilitation patients: A cross-sectional observation study. *Archives of Physical Medicine And Rehabilitation*, 99(1), 57-64.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2009). Workplace phobia - A first explorative study on its relation to established anxiety disorders, sick leave, and work-directed treatment. *Psychology, Health & Medicine*, 14(5), 591-605.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The Bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville: Sourcebooks.
- Neal, W., J. (2010). Social aggression and social position in middle childhood and early adolescence: Burning bridges or building them? *The Journal of Early Adolescence*, 30(1), 122–137.
- Newman, J., E., M. (2003). The Structure and function of complex Networks. *Society for Industrial and Applied Mathematics*, 45 (2), 167 – 256.
- Niedl, K. (1995). Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. *Zeitschrift Für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 9(3), 297-300.

- Nielsen, B., M., Nielsen, H., G., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-Wave longitudinal norwegian study. *American Journal of Public Health, 105*(11), e23-e27.
- Nooy, D., W., Mrvar, A., & Batagelj, V. (2005). *Explanatory network analysis with Pajek*. New York: Cambridge.
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research, 5*(1), 148-161.
- Okeke, C., & Dlamini, C. (2013). An empirical study of stressors that impinge on teachers in secondary schools in swaziland. *South African Journal of Education, 33*(1).
- Okutan, E., ve Sütütemiz, N. (2015). Mobbing (Yıldırma) ve kişilik ilişkisi. Hizmet sektörü çalışanları üzerine bir örnek olay incelemesi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 10*(1), 1 – 14.
- Olisah, V. (Ed.). (2012). *Essential notes in psychiatry*. Croatia:InTech.
- O'Moore, M. & Crowley, N. (2011), The clinical effects of workplace bullying: a critical look at personality using SEM, *International Journal of Workplace Health Management, 4* (1), pp. 67-83.
- Pfeifer, C. (2017). 'Have you felt angry lately?': A note on unfair wage perceptions and the negative emotion of anger. *Bulletin of Economic Research, 69*(2), 124-137
- Prell, C. (2012). *Social network analsis: History, theory and methodology*. Los Angeles: Sage
- Pryke, S. (2012). *Social network analysis in construction*. UK: Wiley – Blackwell
- Reichert, E. (2003). Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession. professional development. *The International Journal of Continuing Social Work Education, 5*(3), 4-12.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces, 87*(3), 1561.

- Saeki, E., Segool, N., Pendergast, L., & Von der Embse, N. (2018). The Influence of test-based accountability policies on early elementary teachers: School climate, environmental stress, and teacher stress. *Psychology in The Schools*, 55(4), 391-403.
- Salmivalli C., Lagerspetz K., Bjorkqvist K., Österman K., & Kaukiainen A. (1996). Bullying as a group process: Participant roles and their relations to social status within the group. *Aggressive Behaviour* 22:1–15
- Scott, J. (2017). *Social network analysis*. Los Angeles: SAGE
- Scott, J., & Carrington, J., P. (2011). *The Sage handbook of social network analysis*. London: Sage
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Education & Science / Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348.
- Semerci, Ç., Eliüşük, A., Semerci, N., & Kartal, S. E. (2012). Öğretmenlik mesleğinin gündemine ilişkin öğretmen görüşleri (Bartın İli Örneği). *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 1(1), 22.
- Sijtsema, J., J., Veenstra, R., Lindenberg, S., & Salmivalli, C. (2009). Empirical test of bullies' status goals: Assessing direct goals, aggression, and prestige. *Aggressive behavior*. 35. 57-67.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775-790.
- Sloan, M. M. (2012). Controlling anger and happiness at work: An examination of gender differences. *Gender, Work & Organization*, 19(4), 370-391.
- Stich, J., Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stacey, P. (2017). Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study. *New Technology, Work & Employment*, 32(1), 84-100.
- Stoćkus, A., & Adaškevičienė, E. (2013). Peculiarities of stressors experienced by physical education teachers at work. *Baltic Journal of Sport and Health Sciences*, 3(90), 62-69.

- Strauss E., & Daniels, D. (2013). "Dis 'n tydbom ... die skip gaan sink": Emosionele welsyn van hoërskool-opvoeders in die helderberg-area van die wes-kaap. *Tydskrif Vir Geesteswetenskappe*, 53(3), 391-403.
- Sun J., Tang J. (2011) A Survey of models and algorithms for social influence analysis. In: Aggarwal C. (Eds) *Social Network Data Analytics*. Boston: Springer
- Suomela, K. (2013). Survey of local algorithms. *ACM Computing Surveys*, 45(2), 24 – 40.
- Şimşek, Ö., F. (2007), *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara:Ekinoks.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research*. USA:SAGE.
- TDK. <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden 25/05/2018 tarihinde alınmıştır.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta basım A.Ş.
- Timming, R., A. (2019). *Human resource management and evolutionary psychology: Exploring the biological foundations of managing people at work*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Topper, E., F. (2003). Working knowledge: Dealing with workplace stress. *American Libraries*, (2), 62.
- Tracy, J., S., Lutgen – Sandvik, P., & Alberts, K., J. (2006). Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20(2), 148–185
- Tsevetovat, M. & Kouznetsov, A. (2011). *Social network analysis for startups*. USA:O'Reilly.
- Tunalı, V. (2016). *Sosyal ağ analizine giriş*. Ankara: Nobel Basım Yayıncılık
- Uğurlu, Z. (2016). Social network analysis of the farabi exchange program: Student mobility. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 313 – 334.

- Vandekerckhove, W. ve Commers, R. (2003). Downward workplace mobbing: A Sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41 – 50.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health*. Academic Dissertation. University of Helsinki Department of Psychology, Helsinki.
- Veenstra, R., Lindenberg, S., Oldehinkel, A., Winter, A., Verhulst, F., & Ormel, J. (2005). Bullying and victimization in elementary schools: A Comparison of bullies, victims, bully/victims, and uninvolved preadolescents. *Developmental psychology*. 41. 672-82.
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *Biomed Research International*, 1-10.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*. USA: Cambridge University.
- Wei, H., & Lee, W. (2014). Individual and social network predictors of physical bullying: A Longitudinal study of taiwanese early adolescents. In Maiuro, D., R. (Ed) *Research on Childhood, Workplace and Cyberbullying*. New York: Springer
- Wonnebauer, G., & Hausmann, C. (2016). *Mobbing am Arbeitsplatz: Prävention und Massnahmen*. Retrieved from <https://aknoe-ftp.arbeiterkammer.at/broschueren/mobbing/files/assets/common/downloads/publication.pdf>
- Wu, Y., Liu, H., & He, H. (2013). Stressors of dual-qualification nursing teachers in the ChengDu–ChongQing economic zone of China—A qualitative study. *Nurse Education Today*, 33(12) 1496-1500.
- Yaman, E . (2015). Mobbing and stress. *International Journal of Progressive Education*, 11(2), 6-13.
- Yang, S., Keller, B., F., & Zheng. L. (2017). *Social network analysis: Methods and Examples*. USA: Sage.

- Yanık, O. (2018). Mağdurların yıldırmaya karşı agresif açıdan tepki göstermesi ile tepkisiz kalmasının altında yatan bireysel ve çalışma hayatına ilişkin faktörler. *Business & Economics Research Journal*, 9(2), 395-411
- Yen-Chun, P., Liang-Ju, C., Chen-Chieh, C., & Wen-Long, Z. (2016). Workplace bullying and workplace deviance: The mediating effect of emotional exhaustion and the moderating effect of core self-evaluations. *Employee Relations*, (5), 755.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara:Seçkin Yayıncılık
- Yiğitbaş, Ç., & Deveci, S. (2011). Ekim-Kasım-Aralık 2011 SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK MOBBİNG Özet. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 42, 23-28.
- Yorimitsu, A., Houghton, S., & Taylor, M. (2014). Operating at the margins while seeking a space in the heart: The daily teaching reality of japanese high school teachers experiencing workplace stress/anxiety. *Asia Pacific Education Review*, 15(3), 443-457.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70- 85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington DC: Amer Psychological Assn.
- Zuzana, B. (2011). Managerial analysis of mobbing and fear in the workplace. *Analele Stiintifice Ale Universitatii "Alexandru Ioan Cuza" Din Iasi - Stiinte Economice*, 58, 177.

EKLER



EK-1. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.11.2020-E.126120



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu

Sayı : 91610558-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 03.11.2020 tarihli ve E.117715 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora Öğrencisi Kerem TEKŞEN'in, Prof.Dr.Necati CEMALOĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğü "*Öğretmenlerin Yaşadıkları Mobbing Davranışlarını Sosyal Ağ Analizi Tekniği ile Saptama ve Mobbing Sürecini Değerlendirme*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Kurulumuzun 10.11.2020 tarih ve 11 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kurul Başkanı

Araştırma Kod No: 2020-627

Ek: 1 Liste

EK-2. Tez Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.12.2020-E.37911



T.C.
KASTAMONU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E.75048956-44-18352605
Konu : Anket Çalışma İzni (Kerem TEKŞEN)

23.12.2020

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 08/12/2020 tarih ve 29938 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Kerem TEKŞEN'in hazırlanmış olduğu "Öğretmenlerin Yaşadıkları Mobbing Davranışlarını Sosyal Ağ Analizi Tekniği ile Saptama ve Mobbing Sürecini Değerlendirme" konulu tez çalışmasını ekli listede yer alan okullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında gönüllük esasına göre kurumun eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmadan uygulaması ile ilgili Valilik Olur'u ilişikte gönderilmiştir.

Ekte gönderilen imzalı ve mühürlü anketin uygulanması hususunda;
Bilgi ve gereğini arz ederim.

İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Valilik Olur'u (1 sayfa)
2-Anket Çalışması (6 sayfa)

EK-3. Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Anket

Değerli Meslektaşlar

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mobbing yaşama düzeylerini saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” bulunmaktadır. Lütfen size uygun olan maddeyi (x) işaretleyiniz. Ankete kimliğinizi belirten bir açıklama yapmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Kerem TEKŞEN
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Doktora Öğrencisi

Bölüm 1

Çalıştığınız Kurum Türü	1. Anadolu Lisesi (.....)	2. Meslek Lisesi (.....)		
	3. Fen Lisesi (.....)	4. Proje veya Sosyal Bilimler Liseleri(.....)		
	5. Ortaokul (.....)	6. İlkokul (.....)		
Cinsiyetiniz	(.....) Kadın		(.....) Erkek	
Yaşınız	1. (....) 21 – 30 Yaş	2. (....) 31 – 40 Yaş	3. (....) 41 – 50 Yaş	4. (....) 51+
Mesleki Kıdeminiz	1. (....) 1 – 10 Yıl	2. (....) 11 – 20 Yıl	3. (....) 21 – 30 Yıl	4. (....) 31+
Alanınız	1. Fen veya Matematik Alanı (....)	2. Sosyal Bilimler Alanı (....)	3. Sınıf Öğretmenliği (....)	4. Güzel Sanatlar – Beden Eğitimi (....)
Medeni Durumunuz	1. (....) Evli	2. (....) Bekar	3. (....) Dul/Boşanmış	

Bölüm 2

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı, size uygun olan seçeneğe (x) işareti değerlendiriniz

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)						
Sıra	Soru	Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					

Sıra	Soru	Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

TEŞEKKÜRLER

EK-4. Sosyal Ağ Analizi Anketi

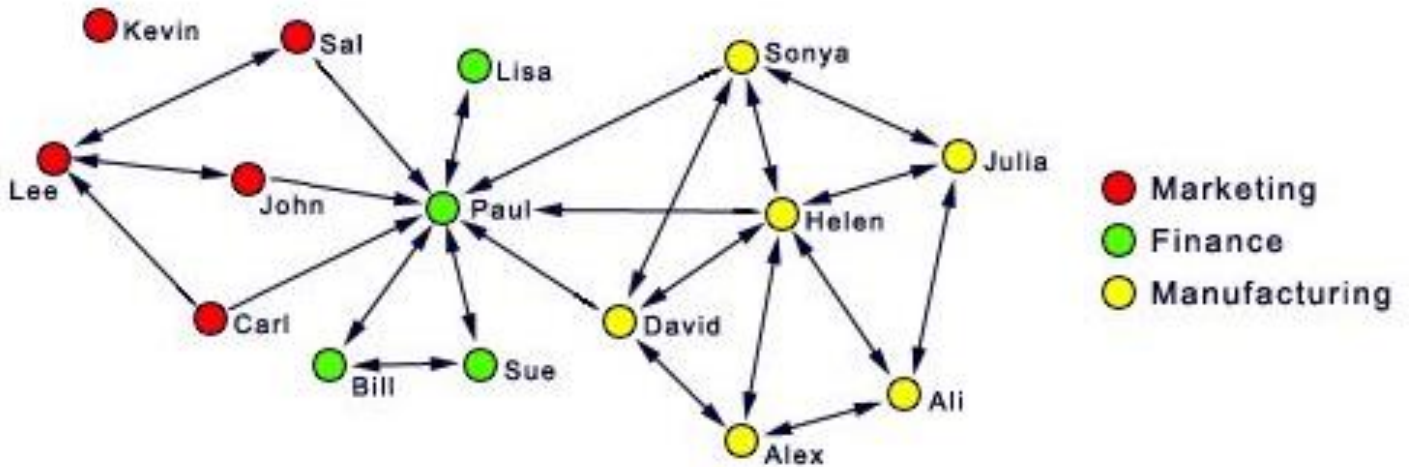
Anket

Değerli Meslektaşlarım,

Bu araştırmanın amacı, doktora tezimde kullanılmak üzere, okulunuzun sosyal ağ analizini yapmak, okulun sosyal ağ haritalarını çıkarmak ve okulda son altı ay içerisinde yaşanmış, sizi mutlu ve motive eden veya (varsa) sizleri üzen ya da rahatsız eden olay / olaylar (iletişimsel ya da davranış boyutunda) ile ilgili bilgi toplamaktır. **Araştırmada isim ve soy isminizin istenme nedeni Şekil 1’de gösterilen ağ haritasının oluşturulma çabasıdır.** Bu harita oluşturulurken **okul adı ve isimleriniz kodlanacak/değiştirilecek** ve orijinal bilgiler ile verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutularak **kimse ile paylaşılmayacaktır.** Anketin birinci bölümünde kişisel bilgileriniz istenecek ikinci bölümde ise sosyal ağ haritasının oluşması için sizlere üç soru sorulacaktır. Araştırmanın üçüncü bölümü nitel bir araştırma desenidir ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilecektir.

Benim için çok önemli olan bu araştırmaya verdiğiniz katkılar için teşekkür ederim.

Kerem TEKŞEN
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Doktora Öğrencisi



Şekil 1. Örnek bir sosyal ağ.

Birinci Bölüm

Adınız Soyadınız:

Yaşınız:

Mesleki kıdeminiz:

Bu okuldaki çalışma süreniz:

Branşınız:

Medeni Durumunuz:

İkinci Bölüm

Bu kısımda, Şekil 1’de örneği gösterilen sosyal ağ haritasının oluşması için size üç adet soru yöneltilecektir. Her bir soru için ayrı bir ağ haritası oluşacaktır. Eğer soruda belirtilen özelliklere **uygun biri aklınıza gelmiyorsa soruyu boş bırakabilirsiniz.** Sorularda cevap kısmında **bir ya da iki isim de** belirtebilirsiniz. **Üç isim belirtmek zorunlu değildir.**

1. Okulunuzdaki meslektaşlarınızdan, okulunuzda herhangi bir konuda sorun yaşadığınızda fikir almak için danışacağınız ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.
 - a.
 - b.
 - c.
2. Okulunuzda bir proje gerçekleştirmek istiyorsunuz. Projeyi yönetmek ve birlikte sürdürmek istediğiniz okulunuzdaki meslektaşlarınızdan ilk üç kişinin isimlerini lütfen belirtiniz.
 - a.
 - b.
 - c.
3. Hafta sonu bir piknik düzenliyorsunuz. Okulunuzdan davet edeceğiniz (bireysel olarak ya da ailecek) ilk üç meslektaşınızın isimlerini lütfen belirtiniz.
 - a.
 - b.
 - c.

Üçüncü Bölüm

Bu kısımda, okulunuzda son altı ay içinde yaşanmış, sizi mutlu ve motive eden veya (varsa) sizleri üzen ya da rahatsız eden olaylar (iletişimsel ya da davranış boyutunda) ile ilgili bilgi toplamak amacıyla sizlere iki soru yöneltilecektir. Bahsettiğiniz olaylar raporlaştırılırken kişisel bilgiler değiştirilecek/kodlanacak, orijinal bilgiler ile verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutularak **kimse ile paylaşılmavacaktır.**

1. Son altı aylık süre içerisinde, okulunuzda yaşadığınız ve sizi mutlu / motive eden olay ya da olaylar var mı? 1. () Var 2. () Yok
1.1. Eğer cevabınız “var” ise, lütfen yazarak/sözle anlatınız.

2. Son altı aylık süre içerisinde, okulunuzda yaşadığınız ve (varsa) sizi üzen ya da rahatsız eden olay ya da olaylar (iletişimsel ya da davranış boyutunda) var mı?
1. () Var 2. () Yok
1.1. Eğer cevabınız “var” ise, lütfen yazarak/sözle anlatınız.

EK-5. Leymann Tipolojisi

Birinci Grup – Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Kurbanın üstü tarafından kendini gösterme olanakları kısıtlanır.
- Konuşurken kurbanın sözü sürekli kesilir.
- Kurbanın meslektaşları tarafından kendi gösterebilme olanakları kısıtlanır.
- Kurban yüksek sesle azarlanır.
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştiriye maruz kalır.
- Kurbanın özel hayatı sürekli eleştiriye maruz kalır.
- Kurban telefonla rahatsız edilir.
- Kurban sözle tehdit edilir.
- Kurban yazılı olarak tehdit edilir.
- Kurbanla ilişki jest ve bakışlar aracılığı ile reddedilir.
- Çeşitli imalarla ilişki reddedilir.

İkinci Grup – Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Kurbanın çevresindekiler kurbanla konuşmalar.
- Kurban kimseyle konuşamaz ve başkalarına ulaşması engellenir.
- Kurbanı, diğer çalışanlardan ayrılmış bir iş yeri verilir.
- Kurbanın meslektaşlarının kurbanla konuşması yasaklanır.
- Kurbanı sanki orada yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü Grup – İtibara Yönelik Saldırıları

- İnsanlar kurbanın arkasından kötü konuşur.
- Kurbanla ilgili asılsız söylentiler dolaşmaya başlar.
- Kurban gülünç durumlara düşürülür.
- Kurbanı akıl hastası gibi davranılır.
- Kurbanı bir psikolojik değerlendirmeye girmesi yönünde baskı yapılır.
- Kurbanın bir özrüyle alay edilmeye başlanır.
- Kurbanın sesi, yürüyüşü vb. taklit edilerek kurban gülünç duruma düşürülmeye çalışılır.
- Kurbanın siyasi ya da dini görüşleri ile dalga geçilir.

- Kurbanın özel yaşamı ile dalga geçilir.
- Kurbanın özel yaşamı ile dalga geçilir.
- Kurbanın milliyeti ile dalga geçilir.
- Kurban, özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.
- Kurbanın gösterdiği çabalar yanlış ve küçültücü şekilde değerlendirilir.
- Kurbanın kararları sürekli olarak sorgulanır.
- Kurban alçaltıcı isimlerle anılır.
- Kurban cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar

- Kurban özel görev/iş verilmez.
- Kurban verilen görevler geri alınır.
- Kurban sürdürülmesi anlamsız işler verilmeye başlanır.
- Kurban sahip olduğu yeteneklerin çok altında görevler verilir.
- Kurbanın görevleri sürekli değiştirilir.
- Kurban öz güvenini (olumsuz) etkileyecek görevler verilir.
- Kurbanın itibarını düşürecek, kendi niteliklerinin dışında görevler verilir.
- Kurban mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.
- Kurbanın evi ya da iş yerine zarar verilir.

Beşinci Grup – Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırılar

- Kurban fiziksel anlamda ağır işler yapmaya zorlanır.
- Kurban yönelik fiziksel şiddet tehditlerinde bulunulur.
- Kurban gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Kurban fiziksel zarar verilir.
- Kurban doğrudan cinsel tacizde bulunulur.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...