



## SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGISI<sup>1</sup>

Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR\* - Esra KULOĞLU\*\*

### Öz

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin mobbing algılarının ne düzeyde olduğunu incelemek ve sınıf öğretmenlerinin mobbing algısının cinsiyet, yaş, bulunduğu okulda çalışma süresi, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşma durumunu belirlemektir. Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul İli Bağcılar İlçesi'nde çalışmakta olan sınıf öğretmenleri oluştururken örneklem grubu ise bu evrenden seçilen kolayda örneklem yöntemi ile belirlenmiş 245 sınıf öğretmeninden meydana gelmektedir. Çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan demografik veri formu ve "Mobbing Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Veri analizi sonucunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, okuldaki çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri açısından mobbing algılarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Yapılan analizler neticesinde sınıf öğretmenlerinden kadın olanlar ile meslekte yeni olanların mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca okulda çalışma süresi ve mesleki kıdem ile de mobbing düzeyi arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Özellikle mobbing ölçeği genel puanına bakıldığında daha az tecrübesi olan öğretmenlerin mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu hususta mobbinge maruz kalan öğretmenlerin hakları korunmalı ve desteklenmelidir. Okulda mobbingin önlenmesi için eğitimler düzenlenmelidir. Mobbingin cinsiyet, çalışma süresi ve mesleki kıdem gibi demografik unsurlara göre farklılıklar gösterdiği göz önünde bulundurularak, okullarda bu konuda hassasiyet gösterilmelidir. Öğretmenler, mobbing ile karşılaştıklarında sessiz kalmamalı ve bu durumu ilgili makamlara bildirmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Mobbing algısı, Sınıf öğretmenleri.

### Primary School Teachers' Mobbing Perception

#### Abstract

The aim of this study is to examine the level of mobbing perceptions of primary school teachers and to determine the differentiation of primary school teachers' perception of mobbing according to the variables of gender, age, marital status, professional seniority, working time at the school and educational status. Survey-descriptive method were used in the research. While the universe of the research is composed of primary school teachersworking in Istanbul Province Bağcılar District, the sample group consists of 245 teachers selected from this universe by the convenience sampling method. In the study, the demographic data form created by the researcher and the "Mobbing Scale" were used. SPSS program was used in the analysis of the data. As a result of the data analysis, it was seen that there was a difference in the mobbing perceptions of the primary school teachersin terms of gender, working time at school and professional seniority variables. As a result of the analyzes made, it was seen that the mobbing levels of female primary school teachersand those who are new to the profession are higher. In addition, it has been observed that there are differences between the duration of working at school and professional seniority and the level of mobbing. In particular, when the general score of the mobbing scale was examined, it was seen that the mobbing levels of the teachers with less experience were higher. In this regard, the rights of teachers exposed to mobbing should be protected and supported. Training

<sup>1</sup> Bu çalışma Esra KULOĞLU'nun Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR danışmanlığında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tezsiz yüksek lisans programında hazırladığı projenin bir bölümünden üretilmiştir.

\*Doç.Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, [hatice.bayraktar@izu.edu.tr](mailto:hatice.bayraktar@izu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-0458-3405>

\*\* Millî Eğitim Bakanlığı, Sınıf Öğretmeni, İstanbul Bağcılar Karacaoğlan İlkokulu, [esra.kuloglu@hotmail.com](mailto:esra.kuloglu@hotmail.com), <https://orcid.org/0009-0005-3756-0989>

*should be organized to prevent mobbing at school. Considering that mobbing varies according to demographic factors such as gender, working hours and professional seniority, sensitivity should be shown in schools regarding this issue. Teachers should not remain silent when they encounter mobbing and should report this situation to the relevant authorities.*

**Keywords:** Mobbing, Mobbing perception, Primary school teachers.

## 1.Giriş

Öğretmenlik mesleği icra edilen en önemli mesleklerden biridir. Öğretmenler nesillerin eğitiminden, onların yetiştirilmesinden müştereken sorumlu olan ve değerlerin aktarılmasında aracı olan bireylerdir. Öğretmenler birçok işlevde aktiftir ve özellikle çocuklar, ergenler ve genç yetişkinler için örnek ve rol model olma gibi çok önemli bir görevi vardır. Öğretmenlerin görev yaptığı okulların uygun bir öğrenme ve eğitim ortamı yaratması ve aynı zamanda kurum yöneticilerinin öğretmenlerin çalıştıkları kurumda sosyal ve psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri, moral ve motivasyon sağlaması, bireyin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını koruması açısından bir o kadar önemlidir.

Öğretmenler, diğer meslek grupları gibi işyerlerinde mobbinge maruz kalma riski taşımaktadır. Mobbing, sürekli tekrar eden ve kötü niyetli davranışlarla bir kişinin psikolojik olarak taciz edilmesidir. Mobbing, öğretmenlerin iş verimliliğini, motivasyonunu ve genel sağlığını olumsuz etkileyebilir ve hatta mesleki hayatlarını sonlandırabilir. Mobbingin, birçok farklı nedeni olabilir ve özellikle eğitim ortamlarında sıkça görülebilir. Bu nedenle, mobbingin nedenleri, sonuçları ve önlenmesi hakkında daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada da sınıf öğretmenlerinin okulda maruz kaldıkları mobbing ile ilgili algıları incelenmiştir.

Mobbingin nedenleri arasında işyerindeki güç dengeleri, işyeri politikaları, iş arkadaşları arasındaki kişisel anlaşmazlıklar, yönetim tarzı ve diğer faktörler yer alabilir. Mobbingin sonuçları arasında ise öğretmenlerin iş memnuniyetinin düşmesi, psikolojik stres ve depresyon yaşaması, işyerindeki performansın düşmesi ve hatta işten ayrılma gibi sonuçlar bulunabilir. Mobbingin önlenmesi için ise işyerindeki etkili yönetim, açık iletişim, işyeri politikalarının belirlenmesi ve uygulanması gibi önlemler alınabilir. Bu konuda öğretmenlerin ve işyerlerinin farkındalık düzeylerini arttırmak, mobbingin tanımını açıklamak ve mobbingin herhangi bir şekilde kabul edilemez olduğunu vurgulamak da önemlidir.

"Mobbing" terimi 20.yüzyılın sonlarında literatürün bir parçası olmuştur ve zamanla giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Literatürde birçok farklı tanım vardır. Bu tanımlar biraz farklı olsa da temelde benzerlikleri vardır. Zorbalık anlamında kullanılan mobbing terimi, "mob" (İngilizcede mafya, mafya, suç çetesi) veya "to mob" (İngilizcede saldırı, mafya) sözcüklerinden gelmektedir. Öfkeli insan kalabalığı olarak tercüme edilebilecek Latince "mobile vulgus" kelimesinden türetilmesi de mümkündür (Baykal, 2014). Mobbing, sadece temel insan hakları ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali değil, aynı zamanda çalışan insanın onurunun, kişilik değerlerinin ve Anayasal çalışma hakkının ihlalini de ifade eden bir kavramdır (Tınaz vd., 2008).

İlk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Kontranz Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda kullanılan "mobbing"; bireyin iş yerlerinde üstü-astı veya eşitleri tarafından uygulanan ve bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla taciz, rahatsız etme ve yıldırma davranışlarıyla kasıtlı olarak yapılan uzun bir periyotta uygulanan sürekli, sistemli davranışlar bütünüdür ve örgütün bütününde moral, motivasyon, verimlilik, iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemek suretiyle ciddi ve zararlı etkilere yol açmaktadır (Yılmaz vd., 2008).

Mobbing, işyerinde bir kişinin meslektaşları, üstleri veya astları tarafından zorbalığa uğraması, taciz edilmesi, aşağılanması, dışlanması veya aşağılayıcı iş görevleri verilmesi anlamına gelmektedir.

Bir şeyi mobbing olarak tanımlamak gerekirse, bu sık sık ve tekrar tekrar meydana gelmeli ve uzun bir süreye yayılmalıdır. Eşit güçteki iki tarafın çatışmaya girmesi zorbalık değildir (Ergül, 2009).

Hoffmann (2016), mobbingi, dahil olanların birbirleriyle etkileşimli iletişim halinde olduğu sosyal bir ortamda dinamik bir süreç olarak görmektedir. Mobbingin amacı, karşı tarafı dezavantajlı duruma düşüren bir güç dengesizliği yaratmaktır. Mobbingin etkilerinden biri, dinamik düzenleyici süreçleri ciddi şekilde bozan sosyal streştir.

### **Mobbing Süreci**

Mobbingde ince ve kademeli bir süreç bulunmaktadır. Mobbing aynı zamanda dinamik bir süreçtir. Leymann (1996), mobbing sürecinin tipik olarak nasıl ilerleyebileceğine dair aşamaları da belirlemiştir. Ona göre mobbing sürecinde genellikle geçilen dört aşama vardır. İlk aşama kritik olaylar aşamasıdır. Burada mobbingin tetikleyicisinin genellikle tırmanan bir çatışma olarak görülebileceğini açıklamıştır. İlk aşama kısa sürebilmektedir. İkinci aşamada ise saldırgan eylemler ve damgalamadır. Bu aşamada mobbing eylemleri, normal olarak görülebilecek davranışları da içerebilmektedir. Leymann'a (1996) göre, agresif manipülasyon bu durumlarda kilit bir rol oynamaktadır. Üçüncü aşama personel yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Yönetim devreye girince olay resmiyet kazanmaktadır. Önceki damgalama nedeniyle, durum genellikle mağdurun hatası olarak görülmektedir. Ayrıca yönetimin mağdurdan kurtulması da daha kolaydır. Bu aşamada, meslektaşlar ve yönetim, mobbingin gelişimi için açıklamalar aramaktadır. Çevresel faktörlerden çok mağdurun kişilik özellikleri kullanılmaktadır. Dördüncü ve son aşama ise kovmadır. Bu model, mobbing devam ettikçe zorbalığın daha ciddi hale geldiğini göstermektedir. Sonunda, mobbingden etkilenen insanlar kendilerini başa çıkacak için strateji kullanamayacakları çaresiz bir durumda bulmaktadır (Palabiyık, 2018).

### **Kritik olaylar**

Çoğunlukla olayları başlatan unsur bir çatışmadır. Ancak durumu psikolojik tacize çeviren unsurun ne olduğu net bir şekilde bilinmemektedir (Leymann, 1996). Bu süreçte tetikleyici önemli bir olayın yaşanması, bir karmaşanın ortaya çıkması mümkündür. Bu nedenle mobbing bazı zamanlarda artan bir karmaşa halinde ortaya çıkabilmektedir. Bu aşamada durum henüz mobbinge dönüşmemiştir. Ancak sergilenen bu davranışlar, bir süre sonra mobbinge dönüşebilecektir. Bu durumda da kötü davranışlara maruz kalan, bir psikolojik veya bedensel bir gerginlik hissetmeyebilir. Farklı bir deyişle mobbing henüz ortaya çıkmamıştır (Yavuz, 2007).

### **Saldırgan eylemler**

Yalnızca bir kerelik yapılan olumsuz bir hareket sürekli bir yıldırma şeklinde ele alınamayacaktır. Ancak bu psikolojik baskılar ardarda ve düzenli bir şekilde yapıldığında, kişiyi ruhsal olarak etkileyen ve yıldırان bir durum ortaya çıktığında psikolojik şiddet etkin olarak görülmeye başlamıştır (Leymann, 1996).

Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların hepsinin, kişiyi iş ortamından uzaklaştırma amacıyla ortaya çıkan taciz girişimleri olduğu söylenemeyecektir. Buna rağmen, mobbing barındıran davranışlar, sürekli ve uzun süreli kasıtlı bir amaçla devam ederse; rutin iletişimde görülen davranışlar olarak görülebilecektir. Böylece mobbing içeren davranışlar bir süre sonra değişerek kişiyi yalnızlaştırarak, cezalandırma şeklinde saldırgan davranışlara dönebilmektedir. Psikolojik şiddet davranışları ve psikolojik tacizler mobbing unsurlarının etkinleştğini belirtmektedir (Tınaz, 2011).

### **Personel Yönetimi**

Daha önceki meselelerde konuyla meşgul olmayan yönetim olaylar bu aşamaya geldiğinde dâhil olmaktadır. Ancak şu ana dek etiketlenmiş ve etkilenmemiş diğer personelin çoğu tarafından

farklı, hatalı, psikolojik sorunları varmış gibi yaftalanmış kişiyi yönetimin de sorunlu görmesi olasıdır. Genellikle yönetim güçlü kalanın yanında olmaktadır. Durumu da olumsuz yönünden ele almaktadır. Bu da vaziyeti daha karmaşık hale getirmektedir (Leymann, 1996).

### **İşine son verilme**

İşten kovulmasının ardından kişiye itimat edilmemesi, farklı bir ifadeyle bireyin iş hayatından kovulmasına sebep olan olayları engellemekle alakalı uğraşılmaması sonucunda, kişinin hissettiği korku ve psikosomatik rahatsızlıklar sürecektir. Zamanla bu durumun artış göstermesi de mümkündür. Psikolojik baskı sonucunda işten kovulan bireydeki etki travma sonrası stres bozukluğuna neden olabilecektir (Altuntaş, 2010).

### **Mobbing Çeşitleri**

#### **Yatay Mobbing**

Bireysel grup üyelerinin kıskançlık, korku ve/veya sapkın davranışları, kadınlara ve engellilere karşı ayrımcılık, sapkın değerlerin reddi ve/veya yabancılara karşı nefret gibi, çalışanları zorbalığa teşvik edebilmektedir.

Leymann'a göre meslektaşlar arasında zorbalığın farklı nedenleri vardır (Leymann, 1993). Bunlar aşağıda gibi sıralanabilecektir;

- Saldırıları kişisel düşmanlığa dayanabilmektedir.
- İş durumundan memnuniyetsizlik olabilmektedir.
- Grubun bir üyesi, çoğunluğun taleplerine uymaya zorlanabilmektedir.
- Farklı ırk, din, engellilik vb. özelliklere sahip grup üyeleri alay veya eğlence amaçlı olarak zorbalığa uğrayabilmektedir.

Sıralanan tüm mobbing nedenleri, mobbingin özel nedenlerle meslektaşlar arasında da meydana geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte, mobbingin nedenleri işin örgütsel düzeyinde bulunabilmektedir. Leymann'a (1993) göre mobbingin ana nedenleri işin organizasyonunda, iş görevlerinin tasarımında ve işteki strese yatmaktadır. Ancak pek çok araştırmacı için Leymann'ın nedenlerini analiz ederken mobbingden etkilenenlerin kişisel etkilerini nasıl göz ardı edebildiği anlaşılabilir.

Hiyerarşik düzeye bağlı olarak, mobbing saldırıları yatay düzeyde farklı biçimler almaktadır. Daha düşük seviyelerde, saldırı noktalarının olmaması nedeniyle bir meslektaşın esas olarak özel hayatı veya kişiliği saldırıya uğrarken, daha yüksek seviyelerdeki zorbalık saldırıları, iş arkadaşının kişiliğinden öte işin kalitesine yöneliktir (Leymann, 1993).

#### **Dikey Mobbing**

Dikey olarak, zorbalık iki türe ayrılmaktadır. Bunlar; astların üstlerine karşı suistimalleri ve üstlerin astlarına karşı suistimalleridir. Her iki istismar türü de aşağıda ayrı ayrı sunulmuştur.

Üstler çevre iletişim eksiklikleri gösterdiğinde astları tarafından sistematik psikolojik saldırıların kurbanı olabilmektedir. Çok katı kurallara ve otoriter idarecileri sahip örgütlerde, astların üstlere mobbing yapma riski özellikle yüksektir. Bu gibi durumlarda mobbing, tek bir üste yönelik toplu, sistematik saldırılar zinciri olarak kendini göstermektedir. Ancak tam tersine, astlardan yalnızca düşük taleplerde bulunan ve "zayıf" kurumlar haline gelen örgütlerde de aynı sorun ortaya çıkmaktadır.

Leymann'a göre saldırıların iki nedeni olabilmektedir. Bunlardan birincisi; bir çalışma grubunun üyeleri, idareci tarafından yeni bir denetçinin işe alınmasına veya atanmasına itiraz edebilecektir. Yeni bir yönetici işe alındığında, örgüt hiyerarşisinde genellikle idareciye karşı değil,

yeni üste yönelik gerilim ve mobbing ortaya çıkabilmektedir. İkincisi ise bir çalışma grubunun üyelerinin, üstlerinin haksız, aşağılayıcı veya otoriter davranışlarına karşı kendilerini savunmalarıdır (Brinkmann, 1995).

### **Mobbingin Nedenleri**

Pikas (1975) davranışın mobbing olarak adlandırılabilmesi için bazı kriterler sıralamıştır. Bir veya belirli bir gruba karşı, iki veya daha fazla kişinin birbiriyle etkileşime girerek olumsuz bir faaliyette bulunması bunlardan biridir. Faillerin birbirlerinin davranışlarını pekiştirmesi ve çoğu zaman mantıksız hedefleri olması da bunlardan biridir. Bazı zorbalarda mağdurlara yönelik saldırıların başka bir amaç gütmeyeceği, sadece taciz nedeniyle gerçekleştiği durumlar da söz konusudur.

Smith ve Madsen (1999), mobbingin kişisel özellikleri üzerine yaptığı çalışmada 15 yaşından itibaren kişinin güç kazanması ve kendine olan güvenini artırmasının nedenleri açıklanmıştır. Buna göre arzu edilen bir hedefe ulaşmanın küresel kategorisi veya sosyal nedenlerle mobbing gibi, statü ve saygı kazanmak, yaşla birlikte daha görünür olmaktadır. Mağduru sevmeme gerekçesi ise yaşla birlikte azalmaktadır.

Mobbingin, can sıkıntısı, kişisel üstünlük duygusu veya sadece başkalarına zorbalık yapmaktan zevk alma olasılığını içeren yüzeysel hali, 15-16 yaşındakilerde diğer gruplardan daha sık görülmektedir. Aynı şekilde bu yaş grubundaki öğrenciler de mağdurların farklı doğasını mobbinge sebep olarak göstermişlerdir. Bu, gençlerin akran grupları ile artan aidiyet ve uyum ihtiyacı ile ilgili olabilmektedir. Fiziksel anormalliklerin (obezite, gözlük takma, lehçe konuşma) mağduriyet nedeni olduğu öğrenciler arasında yaygın bir açıklamadır, ancak desteklenemeyen bir hipotezdir. Erkeklerde, fiziksel güç tek başına kurban seçiminde dışsal bir sapma olarak rol oynayabilmektedir (Uhl, 2011).

Mağdurlar ve failler, farklı kişilik kalıpları açısından temelde farklılık göstermektedir. Fail ve mağdurlar için ilgili role özgü özellikler şu şekilde sıralanabilecektir. Tipik kurban, diğer kişilere göre daha korkulu ve güvensizdir, genellikle çok dikkatli, sessiz ve sakindir. Olumsuz deneyimleri kendi benlik imajlarına atfetmekten kaynaklanan olumsuz bir benlik imajlarına sahiptirler ve buldukları ortamda dışlanmış ve yalnızdırlar (Demirbulat, 2012).

Mobbing, kişinin kendi kışkırtıcı davranışına bir tepki olarak değerlendirilemez, çünkü kurbanlar genellikle kendileri herhangi bir saldırganlık göstermezler, en azından proaktif olarak göstermemektedirler (fail olan kurbanlar hariç). Sonuç olarak, potansiyel bir kurban rolü için belirleyici olarak değerlendirilmesi gereken esas şey fiziksel veya psikolojik eğilimler değil, daha çok sınıfın sosyal yapısındaki karakteristik taşıyıcıların görece konumudur (Schäfer vd., 2004). Bu zayıf konum, faillerin tekrarlanan saldırılarıyla kademeli olarak dengelenmektedir.

Failler, kendilerini kazananlar arasında sayma eğiliminde olsalar da çevrelerini kazananlar ve kaybedenler olarak ayırmaktadırlar. Saldırganlık ile ilgili araştırmalar uzun bir süre, faillerin yetersiz sosyal becerilere sahip oldukları varsayımına dayandırılmıştır. Bu da onların kayıtsız eylem seçenekleri ve sosyal algılama becerileriyle ifade edilmektedir. Dolayısıyla perspektif alma yeteneğinin azalmasına yol açmaktadır. Faillerin sosyo-bilişsel yetenekleri açısından arkadaşlarından üstün olma eğiliminde oldukları görülmektedir (Yılmaz vd., 2008).

### **Mobbingin Sonuçları ve Mobbing ile Baş Etmenin Yöntemleri**

Herhangi biri özellikle de küçük yaşlarda kendini bu tür bir zorbalığa maruz kalmış bulabilmekte ve bunun daha sonraki yaşamlarında geniş kapsamlı sonuçları olabilmektedir. Mağdurlar bazen yıllarca içinde buldukları durumdan kaçamadıkları için (Salmivalli vd., 1998), bunun etkilenenler için olumsuz sonuçlar doğurması şaşırtıcı değildir. Hawker ve Boulton'a (2000) göre mobbingin sonuçları arasında depresyon, düşük benlik saygısı ve kaygı ile ilişkiler vardır. Baş ağrısı

ve mide ağrıları, uykusuzluk, kabuslar ve anksiyete atakları gibi stres semptomlarının yanı sıra konsantrasyon ve öğrenme güçlükleri de ortaya çıkabilmektedir. Bazı durumlarda, zorbalık kurbanların intiharına bile yol açabilmektedir. Ayrıca kişilerarası ilişkilerdeki sorunlar gibi uzun vadeli bir sonuçları da olabilecektir. Failler için zorbalık, genel bir antisosyal davranış gelişimine yol açabilmektedir. Olweus (1991), yalnızca ilkokulda suçlu olarak nitelendirilen erkek çocukların %60'ının 24 yaşına dek en az bir suç işlemiş olduğunu belirlemişlerdir.

Mobbingin sonuçları sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyonel düzeyde de etkileri olabilir. Çalışanlar arasındaki güven ve iş birliği azalabilir, çalışma verimliliği düşebilir ve çalışanların işten ayrılma eğilimi artabilir. Ayrıca, mobbingin özellikle çocukluk ve gençlik dönemlerinde karşılaşılan bir sorun olduğunu belirtmek önemlidir. Okulda ya da gençlik gruplarında yapılan zorbalık, çocukların gelişimini etkileyebilir ve okulda başarısızlık, derslere katılmama, okuldan uzaklaşma gibi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, okullar ve aileler, çocukların bu tür davranışlardan korunmasına yönelik çözümler üretmek zorundadır. Sonuç olarak, mobbingin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyonel ve toplumsal düzeyde de önemli sonuçları olabilir.

Mobbingle baş etme yöntemlerinin ne kadar etkili olduğu, mobbinge maruz kalan ve uygulayanların kişilik unsurlarına, örgüt yapısına, hukuk kurallarına ve mobbingin hangi seviyede olduğuna göre değişmektedir.

Tutar (2004) mobbingle kişisel bir şekilde baş etmenin üç yolunun olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Mobbingin idare edilebilir bir problem olarak ele alarak mobbinge karşı hoş görülü olma
- Mobbingle mücadele etme
- Mobbingden kaçınma

Mobbinge karşı hoşgörülü olma, mobbingin yinelenme aralığı ya da şiddetine göre farklılık göstermektedir. Mobbing düzenli bir şekilde sürmekte ve şiddetinde yükseliş oluyorsa, mobbinge hoş görülü olma doğru yol değildir (Tutar, 2004).

Mücadele etme halinde, maruz kalan saldırgan gibi davranmamaya özen göstermelidir. Mobbingle mücadelede saldırgan gibi olmamak, maruz kalanı mobbingi uygulayan kişi karşısında zayıf gösterecektir. Maruz kalan, aşırı olmayan tepkilerle, ahlaki prensiplere ve yasalara uygun bir şekilde, mobbing yapanla mücadele etmelidir. Bu yolun tercih edilmesi halinde maruz kalan kişi bu esnada sosyal destek de elde etmeye çalışmalıdır (Tutar, 2004).

Mobbinge karşı mücadele etmek, uzun bir süreç olabilir ve sonuç almak zaman alabilir. Bu nedenle, maruz kalan kişinin sabırlı olması ve kararlılığını koruması önemlidir. Ancak, iş yeri ortamında mobbingin önlenmesi için işverenlerin de sorumlulukları vardır. İşverenler, çalışanların mobbinge maruz kalmasını engellemek için gerekli tedbirleri almalı ve mobbingi yapan kişileri disipline etmelidir.

Mobbingle baş etmenin üçüncü yolu olan kaçınma, yalnızca güçler arasında fazla farklılığın olması halinde pek de arzu edilmeyen seçilen bir tercih olarak görülmelidir. Çünkü maruz kalanın kaçması durumunda mobbing uygulayan kişi bu durumdan cesaretlenebilecektir (Beşoğul, 2014).

Sonuç olarak, mobbing, iş yeri ortamında ciddi bir sorun olarak görülmektedir ve mobbinge karşı mücadele etmek, maruz kalan kişinin ve iş yeri ortamının sağlığı açısından önemlidir. Mobbinge karşı mücadele etmek için doğru bir plan yapmak, ahlaki prensiplere ve yasalara uygun bir şekilde hareket etmek ve sabırlı olmak önemlidir.

## Okullarda Öğretmenlere Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışları

Mobbing, tüm örgütlerde negatif etkilere neden olmaktadır. Eğitim-öğretim kurumlarında da mobbingin farklı türleri görülmektedir. Altunay vd.'ne (2014) göre, öğretmenlerin yaşadığı mobbing farklı örgütsel yapılar da yaşanan mobbing durumlarına benzemektedir. Bu tavırlar, iletişime mâni olma, kişilerin saygınlığına zarar verme, mesleki statüsüne dair saldırılar, bireyin psikolojik, bedensel iyi oluşuna ve hayat standartlarını düşürmeye dair saldırılar şeklinde sıralanabilecektir.

Öğretmenlerin yaşadığı mobbing farklı sebeplerle meydana gelebilmektedir. Bilhassa öğretmenin tecrübe eksikliği sınıf hâkimiyetinde problemlerle karşılaşmasına ve mobbing yaşamasına neden olabilmektedir. Yapılan çalışmalar, eğitim kurumlarında idareciden öğretmene, öğretmenler arasında ve veliden öğretmene mobbing yapıldığını göstermektedir. İdarecilerin öğretmenlere yaptığı mobbing ile ilgili araştırmalara bakıldığında, gözdağı, paylama, görmezden gelme, özlük haklarının ihlal etme, iş yükünü arttırma, haksız görev dağılımı, ödülde adaletsizlik, tutarsızlık, görev yeri ve görevde değişiklik gibi mobbing yaşayabilmektedirler (Çelebi & Taşçı Kaya, 2014).

Mobbing, eğitim kurumlarında özellikle öğretmenler arasında sıkça yaşanan bir problem haline gelmiştir. Mobbingin sebepleri arasında tecrübe eksikliği, sınıf hakimiyeti sorunları ve kişisel çekişmeler sayılabilecektir. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalması, eğitim öğretim sürecinde olumsuz etkilere neden olabilmekte ve öğretmenlerin iş performansını düşürebilmektedir. Mobbing, idarecilerin öğretmenlere yaptığı gözdağı, paylama ve özlük haklarının ihlal edilmesi gibi davranışlarla da kendini göstermektedir. Öğretmenlerin meslektaşları arasında da mobbing sıkça yaşanmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin dışlanması, muhatap alınmaması, kıskançlık ve arkadan konuşma gibi davranışlarla kendini göstermektedir.

Günümüzde mobbing, tüm işyerlerinde giderek yaygınlaşan bir duruma dönüşmüştür. Mobbing, ister büyük organizasyonlarda olsun isterse de ufak etkinliklerde olsun yaşanabilen zihinsel bir şiddettir (Leymann, 1993). Bu sosyal patoloji, hem mağdurların hem de tüm organizasyonun işleyişinde olumsuz sonuçlara yol açarak yaşamın diğer alanlarına da sirayet eden bir durumdur (Sperry, 2009). Mobbing, öğretmenlerin mesleklerine, kişiliklerine ve sosyal hayatlarına zarar vererek, iş verimliliğini ve iş memnuniyetini azaltabilir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki performansını düşürerek öğrencilerin eğitimine de olumsuz etki edebilir.

Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin psikolojik sağlığı, mesleki performansı ve öğrencilerin eğitimi için alınacak önlemler, okul yönetimleri ve ilgili tüm paydaşlar tarafından ciddi bir şekilde ele alınmalıdır. Bu süreçte, öğretmenlerin mobbinge maruz kalmamaları için farkındalık çalışmaları yapılması, okul içi iletişimin düzenlenmesi, yönetim anlayışının yeniden yapılandırılması gibi önlemler alınabilir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Tınaz (2006) tarafından yapılan “işyerinde psikolojik taciz mobbing”; Cemaloğlu ve Okçu (2012) tarafından yapılan “ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki”; Güngör ve Potuk (2018) tarafından yapılan “öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki”; Uğurlu vd., (2012) tarafından yapılan “ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri”; Koç ve Bulut (2009) tarafından yapılan “ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi”; Emiroğlu (2017) tarafından yapılan “rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi”; Ocak (2008) tarafından yapılan “öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)”; Cengiz (2010) tarafından yapılan “ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma (mobbing) düzeyine etkisi”; Cemaloğlu ve Kılınç (2012) tarafından yapılan “ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin

algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki”; Durusu ve Cemaloğlu (2019) tarafından yapılan “öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki”; Gülenç (2019) tarafından yapılan “temel eğitim ve orta eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bunların bazı değişkenlere göre incelenmesi”; Bölükbaşı (2015) tarafından yapılan “ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)’e ilişkin algıları (Güngören-İstanbul örneği)”; Cansever (2017) tarafından yapılan “mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama” başlıklı çalışmalara rastlanmıştır. Fakat sınıf öğretmenlerinin mobbing algısının detaylı incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda yapılan mevcut çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin mobbing algılarının ne düzeyde olduğunu incelemek ve sınıf öğretmenlerinin mobbing algısının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, bulunduğu okulda çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşma durumunu belirlemektir.

## **2.YÖNTEM**

### **2.1.Araştırma Modeli**

Bu çalışmada öğretmenlerin mobbing düzeyleri demografik unsurları kapsamında ele alınmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama ve betimleyici yöntem tercih edilmiştir. İlişkisel tarama yöntemi iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesi için kullanılmaktadır (Karasar, 2013). Betimleyici araştırmalar ise konu veya çalışmaların betimlemesini, tasvirini sağlayan yöntemlerdir (Toplu, 2012).

### **2.2. Araştırma Süreci**

Önce konu ile ilgili alanyazın taraması yapılmış ve alandaki boşluğu giderecek araştırma konusu seçilmiştir. İlgili araştırmalar okunup derlenerek literatür yazılmıştır. Araştırma modeli belirlenmiştir. Araştırma yapılacak örneklem belirlenmiş ve veri toplama aracına karar verilmiştir. Ölçeğin uygulanması için İl Millî Eğitim uygulama izni ve etik kurul izni alınmıştır. İlgili örneklem grubunda 2022-2023 bahar döneminde ölçekler sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Verilerin toplanmasının ardından verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiş ve bu doğrultuda verilerin analizi gerçekleştirilmiş ve bulgular elde edilmiştir. Önceki araştırma sonuçları ile benzerlik ve farklılıklara değinerek tartışma yazılmış ve bulgulara dayalı önerilerde bulunulmuştur.

### **2.3.Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Bağcılar İlçesi'nde çalışmakta olan sınıf öğretmenleri oluştururken örneklem grubu ise bu evrenden seçilen uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 245 sınıf öğretmeninden meydana gelmektedir. Bu yöntem katılımcılara ulaşmanın daha kolay olduğu bir yöntem olduğu için tercih edilmiştir. Bu sayede araştırmacı yakınındaki, basit bir şekilde erişebildiği kişileri dahil edebilmektedir (Baştürk & Taştepe, 2013). Uygun örnekleme yönteminin kullanılması araştırmanın sınırlılıklarından biri olarak kabul edilebilir. Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri aşağıda tablo 1’de gösterilmiştir.



**Tablo 1. Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri**

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	102	41,6
	Kadın	143	58,4
Yaş	25 ve altı	12	4,9
	26-35	92	37,6
	36-45	111	45,3
	46-55	24	9,8
	55 ve üzeri	6	2,4
Medeni Durum	Evli	167	68,2
	Bekar	78	31,8
Okulda Çalışma Süresi	3 yıl ve aşağısı	97	39,6
	3-5 yıl arası	43	17,6
	6-10 yıl arası	55	22,4
	11-15 yıl arası	31	12,7
	15 yıl ve üzeri	19	7,8
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	43	17,6
	6-10 yıl	42	17,1
	11-20 yıl	125	51,0
	21 ve üzeri	35	14,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	214	87,3
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	12,7

Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine bakıldığında 102'sinin erkek 143'ü kadındır. 12 katılımcı 25 yaş ve altındayken, 92'si 25-35, 111'i 36-45, 24'ü 46-55 yaşları arasındadır. 6'sı ise 55 yaş ve üzerindedir. Medeni durum değişkenine bakıldığında da Sınıf öğretmenlerinin 167'si evli, 78'i bekârdır. Sınıf öğretmenlerinden 97'si okulunda 3 yıl ve daha aşağı süredir çalışırken, 43'ü 2-5 yıl, 55'i 6-10 yıl, 31', 11-15 yıl arası süredir okulda çalışmaktadır. 19'u ise 15 yıl ve üzeri süredir okulda çalışmaktadır. Ayrıca Sınıf öğretmenlerinin 43'ünün 5 yıl ve aşağı, 42'si 6-10 yıl, 125'i 11-20 yıl ve 35'i 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Sınıf öğretmenlerinden 214'ü lisans mezunuyken 31'i ise yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyinden mezundur.

#### 2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan demografik veri formu ve Laleoğlu & Özmete (2013) tarafından geliştirilen "Mobbing Ölçeği" kullanılmıştır. Demografik veri formunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, bulunduğu okulda çalışma süresi, mesleki deneyim ve eğitim durumu ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Mobbing ölçeği ise Laleoğlu & Özmete (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 38 madde ve faktör analizi sonucuna göre 5 alt boyuttan (iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık) oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. İş arkadaşları ile ilişkiler faktörü için hesaplanan alpha değeri 0.961, açıklanan varyans ise % 20.946'dır. Tehdit ve taciz faktörü için alpha değeri 0.904, açıklanan varyans ise % 12.317'dir. İş ve kariyer ile ilgili engellemeler faktörü için alpha değeri 0.902, açıklanan varyansı ise % 11.072'dir. Özel yaşama müdahale alpha değeri 0.867, açıklanan varyansı ise % 73.149'dur. İşe bağlılık faktörünün alpha değeri 0.931, açıklanan varyansı ise % 5.088'dir. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren toplam iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach alpha değeri ise 0,948'dir. Açıklanan toplam varyans değeri ise 73,149 olarak hesaplanmıştır (Laleoğlu & Özmete, 2013).

#### 2.5. Verilerin Analizi

Analizlere başlanmadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık (Skewness-Kurtosis) derecesi +2.00 ile -2.00 arasında olması gerekmektedir (George & Mallery, 2010). Normallik testi sonucunda ölçeğin genel toplam puanında ve okula karşı olumsuz tutum ile çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutlarında verilerin normal dağılımdan

uzak olduğu görülmüştür. Bu nedenle bu değişkenlerin analizinde nonparametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Parametrik analiz olarak frekans analizi, Independent Sample t Test ve Anova testi kullanılmıştır. Nonparametrik analizlerde ise Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Verilerin dağılımını gösteren normallik analizi sonuçları

Boyut	Çarpıklık	Basıklık
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	1,791	4,835
Tehdit ve taciz boyutu	2,265	5,028
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	,973	,500
İşe bağlılık	1,284	1,779
Özel yaşama müdahale	2,158	5,121
Genel	1,281	1,886

Tablo 2’de görüldüğü üzere mobbing ölçeğinin “İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu”, “Tehdit ve taciz boyutu” ve “Özel yaşama müdahale” alt boyutlarında veriler normal dağılım göstermemektedir. Diğer boyutlarda ise verilerin normal kabul edilebilecek aralıklarda olduğu görülmektedir.

## 2.6.Araştırma Etiği

Çalışmanın araştırma ve anket uygulama süreçlerinde etik kurallara uyulmuş olup çalışma sürecinde alıntılar kurallara uygun olarak yapılmıştır. Çalışma sürecinde yararlanılan kaynaklar, kaynak gösterme yöntemlerine uygun şekilde gösterilmiştir. Araştırmaya ilişkin izinler İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulundan alınan 27.01.2023 tarih ve 2023/01 sayılı etik onay belgesiyle alınmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Cinsiyet Değişkenine Ait Bulgular

**Tablo 3.** Cinsiyete ilişkin normal dağılım göstermeyen bulgular

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	Z	p
İş Arkadaşları ve İlişkiler	Erkek	102	126,97	6888,500	-,742	,458
	Kadın	143	120,17			
Tehdit ve Taciz	Erkek	102	132,54	6320,000	-2,138	,033
	Kadın	143	116,20			
Özel Yaşama Müdahale	Erkek	102	127,56	6828,000	-1,021	,307
	Kadın	143	119,75			

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p=0,458$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile özel yaşama müdahale alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,307$ ;  $p>0,05$ ).

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p=0,033$ ;  $p<0,05$ ). Kadınların erkeklerden daha düşük puan aldıkları görülmektedir.

**Tablo 4.** Cinsiyete ilişkin normal dağılım gösteren bulgular

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	t	sd	p
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Erkek	102	19,1176	2,566	243	,011
	Kadın	143	16,9790			
İşe Bağlılık	Erkek	102	3,5196	-,124	243	,902
	Kadın	143	3,5455			
Mobbing Ölçeği Genel	Erkek	102	60,1569	1,563	243	,119
	Kadın	143	56,5664			

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p=0,011$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden kadın olanların erkek olanlara nazaran daha az puan aldıkları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile işe bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,902$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile mobbing ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,119$ ;  $p>0,05$ ).

### 3.3.Yaş Değişkenine Ait Bulgular

**Tablo 5.** Yaşa ilişkin normal dağılım göstermeyen bulgular

Alt Boyut	Yaş	N	Ortalama Sırası	Kruskal-Wallis H	sd	p
İş arkadaşları ve ilişkiler	25 ve altı	12	132,75	2,230	4	,694
	26-35	92	126,72			
	36-45	111	116,31			
	46-55	24	135,46			
	55 ve üzeri	6	120,42			
Tehdit ve taciz	25 ve altı	12	104,83	3,061	4	,548
	26-35	92	123,90			
	36-45	111	120,55			
	46-55	24	138,46			
	55 ve üzeri	6	129,00			
Özel yaşama müdahale	25 ve altı	12	115,63	2,209	4	,697
	26-35	92	123,36			
	36-45	111	120,04			
	46-55	24	132,67			
	55 ve üzeri	6	148,25			

Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,694$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile tehdit ve taciz alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,548$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile özel yaşama müdahale alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,697$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 6.** Yaşa ilişkin normal dağılım gösteren bulgular

Alt Boyut	Yaş	N	Ortalama	sd	F	p
İş ile ilgili engellemeler	25 ve altı	12	17,0833	4	1,489	,206
	26-35	92	18,5435			
	36-45	111	17,3243			
	46-55	24	16,9583			
	55 ve üzeri	6	22,8333			
	Toplam	245	17,8694			
İşe bağlılık	25 ve altı	12	4,1667	4	1,128	,344
	26-35	92	3,3152			
	36-45	111	3,6396			
	46-55	24	3,6667			
	55 ve üzeri	6	3,1667			
	Toplam	245	3,5347			
Mobbing ölçeği	25 ve altı	12	56,6667	4	,682	,605
	26-35	92	58,9891			
	36-45	111	56,4775			

46-55	24	60,7083
55 ve üzeri	6	65,3333
Toplam	245	58,0612

Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile iş ile ilgili engellemeler alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,206$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile işe bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,344$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile mobbing ölçeği puanları alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,605$ ;  $p>0,05$ ).

### 3.4. Medeni Durum Değişkenine Ait Bulgular

**Tablo 7. Medeni duruma ilişkin normal dağılım göstermeyen bulgular**

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	Z	p
İş Arkadaşları ve İlişkiler	Evli	167	121,31	6230,000	-,549	,583
	Bekar	78	126,63			
Tehdit ve Taciz	Evli	167	123,91	6360,500	-,355	,723
	Bekar	78	121,04			
Özel Yaşama Müdahale	Evli	167	120,77	6141,000	-,864	,388
	Bekar	78	127,77			

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,583$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,723$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile özel yaşama müdahale alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,388$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 8. Medeni duruma ilişkin normal dağılım gösteren bulgular**

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	t	sd	p
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evli	167	17,4910	-1,335	243	,183
	Bekar	78	18,6795			
İşe Bağlılık	Evli	167	3,5269	-,110	243	,913
	Bekar	78	3,5513			
Mobbing Ölçeği Genel	Evli	167	57,6587	-,518	243	,605
	Bekar	78	58,9231			

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,183$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile işe bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,913$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile mobbing ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,605$ ;  $p>0,05$ ).

### 3.5. Okulda Çalışma Süresine Ait Bulgular

**Tablo 9. Okulda Çalışma Süresine İlişkin Normal Dağılım Göstermeyen Bulgular**

Alt boyut	Okulda Çalışma Süresi	N	Ortalama Sırası	Kruskal-Wallis H	sd	p
İş arkadaşları ve ilişkiler	3 yıl ve aşağısı	97	115,75	13,677	4	,008
	3-5 yıl arası	43	149,81			
	6-10 yıl arası	55	108,64			
	11-15 yıl arası	31	144,94			
	15 yıl ve üzeri	19	105,11			
Tehdit ve taciz	3 yıl ve aşağısı	97	115,27	15,659	4	,004

	3-5 yıl arası	43	143,58			
	6-10 yıl arası	55	109,11			
	11-15 yıl arası	31	147,68			
	15 yıl ve üzeri	19	115,82			
<b>Özel yaşama müdahale</b>	3 yıl ve aşağısı	97	113,49			
	3-5 yıl arası	43	132,26			
	6-10 yıl arası	55	120,77	6,408	4	,171
	11-15 yıl arası	31	139,87			
	15 yıl ve üzeri	19	129,50			

Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu puanları arasında bir fark bulunmaktadır ( $p=0,008$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 15 yıl ve üzeri olanlar almıştır. Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında bir fark bulunmaktadır ( $p=0,004$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 11-15 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 yıl arası olanlar almıştır. Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile özel yaşama müdahale alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,171$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 10.** Okulda çalışma süresine ilişkin normal dağılım gösteren bulgular

Alt Boyut	Okulda çalışma süresi	N	Ortalama	sd	F	p
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	3 yıl ve aşağısı	97	17,0825			
	3-5 yıl arası	43	19,8140			
	6-10 yıl arası	55	16,9636	4	2,984	,020
	11-15 yıl arası	31	20,2258			
	15 yıl ve üzeri	19	16,2632			
	Toplam	245	17,8694			
İşe bağlılık	3 yıl ve aşağısı	97	3,3711			
	3-5 yıl arası	43	3,8605			
	6-10 yıl arası	55	3,4909	4	,921	,452
	11-15 yıl arası	31	3,7742			
	15 yıl ve üzeri	19	3,3684			
	Toplam	245	3,5347			
Mobbing ölçeği	3 yıl ve aşağısı	97	55,9485			
	3-5 yıl arası	43	64,5581			
	6-10 yıl arası	55	54,3091	4	4,055	,003
	11-15 yıl arası	31	65,0000			
	15 yıl ve üzeri	19	53,6842			
	Toplam	245	58,0612			

Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında bir fark bulunmaktadır ( $p=0,020$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 11-15 yıl arası olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 yıl arası olanlar almıştır. Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile işe bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,452$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile mobbing ölçeği genel puanları arasında bir fark bulunmaktadır ( $p=0,003$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı

okulda çalışma süreleri 3-5 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 15 yıl ve üzeri olanlar almıştır.

### 3.6.Mesleki Kıdeme Ait Bulgular

**Tablo 11.** Mesleki kıdeme ilişkin normal dağılım göstermeyen bulgular

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Ortalama Sırası	Kruskal-Wallis H	sd	p
İş arkadaşları ve ilişkiler	5 yıl ve altı	43	155,81			
	6-10 yıl	42	112,15	15,615	3	,001
	11-20 yıl	125	110,95			
	21 ve üzeri	35	138,73			
Toplam	245	129,29				
Tehdit ve taciz	5 yıl ve altı	43	129,29			
	6-10 yıl	42	117,99	5,428	3	,143
	11-20 yıl	125	117,32			
	21 ve üzeri	35	141,59			
Toplam	245	128,03				
Özel yaşama müdahale	5 yıl ve altı	43	128,03			
	6-10 yıl	42	116,61	1,686	3	,640
	11-20 yıl	125	121,01			
	21 ve üzeri	35	131,59			
Toplam	245	128,03				

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu puanları arasında bir fark bulunmaktadır ( $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı 5 yıl ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 11-20 yıl olanlar almıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,143$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile özel yaşama müdahale alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,640$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 12.** Mesleki kıdeme ilişkin normal dağılım gösteren bulgular

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Ortalama	sd	F	p
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	5 yıl ve altı	43	19,3256			
	6-10 yıl	42	17,7857	3	1,067	,364
	11-20 yıl	125	17,3040			
	21 ve üzeri	35	18,2000			
	Toplam	245	17,8694			
İşe bağlılık	5 yıl ve altı	43	3,7209			
İşe bağlılık	6-10 yıl	42	3,2143	3	,807	,491
	11-20 yıl	125	3,5920			
	21 ve üzeri	35	3,4857			
	Toplam	245	3,5347			
Mobbing ölçeği	5 yıl ve altı	43	64,2326			
	6-10 yıl	42	55,8810	3	3,360	,019
	11-20 yıl	125	55,6080			
	21 ve üzeri	35	61,8571			
	Toplam	245	58,0612			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,364$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile işe bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,491$ ;  $p>0,05$ ).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile mobbing ölçeği genel puanları arasında bir fark vardır ( $p=0,019$ ;  $p<0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı 5 yıl ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 11-20 yıl olanlar almıştır.

### 3.7. Eğitim Düzeyine Ait Bulgular

**Tablo 13.** Eğitim düzeyine ilişkin normal dağılım göstermeyen bulgular

Alt boyut	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	Z	p
İş Arkadaşları ve İlişkiler	Lisans	214	122,74	3260,500	-,154	,878
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	124,82			
İş Tehdit ve Taciz	Lisans	214	122,62	3235,500	-,266	,791
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	125,63			
Özel Yaşama Müdahale	Lisans	214	124,27	3045,500	-,884	,377
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	114,24			

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,878$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,791$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile özel yaşama müdahale alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,377$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 14.** Eğitim düzeyine ilişkin normal dağılım gösteren bulgular

Alt boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	t	sd	p
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Lisans	214	17,7804	-,562	243	,575
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	18,4839			
İşe Bağlılık	Lisans	214	3,4953	-1,005	243	,316
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	3,8065			
Mobbing Ölçeği Genel	Lisans	214	58,0093	-,120	243	,905
	Yüksek Lisans ve Üstü	31	58,4194			

Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,575$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile işe bağlılık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,316$ ;  $p>0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi ile mobbing ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p=0,905$ ;  $p>0,05$ ).

### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretmenlerin mobbing düzeylerinin incelendiği bu çalışmada özellikle mobbing algısının demografik unsurlara göre nasıl farklılık gösterdiği ele alınmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, okuldaki çalışma süresi ve mesleki kıdem açısından mobbing algılarında farklılık olduğu görülmüştür. Finlandiya’da Perkiö-Mäkelä vd. (2009) tarafından yapılmış araştırmalarda kadınların *mobbinge* maruz kalma oranı, erkeklere kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir (Salin, 2018). ÇSBG’ye bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına 2011-2017 yılları arasında gelen mobbing şikayetlerinin her geçen gün arttığı belirlenmiştir. Şikayetleri yapanların % 59’u erkek, %41’i kadındır (Efeoğlu & Karaman, 2023). Toplumsal cinsiyet rollerinin kurum ilişkilerine yansımaları, iş yerlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında güç eşitsizliğine neden olabilir. Bu bağlamda kadınların, erkeklere kıyasla daha çok mobbinge uğradıkları söylenebilir. Bunun nedeni, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yerine yansımaları sonucunda kadınının, bir “çalışan” olarak değil de; toplumun ona yüklediği “kadın”, “anne” ve “eş” olarak algılanmasında aranmalıdır. Bir diğer nedeni de, erkeklerin ait oldukları kültürden edindikleri toplumsal cinsiyet rollerine göre kendi çıkarlarına uygun tarzda yarattıkları kurullarla sürdürmekte oldukları çalışma yaşamına, kadınların uyum sağlama süreçlerinde yaşanan sıkıntılar olduğu düşünülebilir (Tınaz, 2020).

Yapılan bu çalışmada da sınıf öğretmenlerinden kadın olanların mobbing düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da kadınlara daha yüksek düzeyde mobbing yapıldığını ya da onların bu durumu böyle algıladığını göstermektedir. Ataerkil toplum yapısında çalışan kadınlara uygulanan mobbing sıklıkla görülen bir durumdur. Ayrıca kadınların daha hassas varlıklar olması nedeniyle yaşananları daha şiddetli hissetmeleri de normaldir. Ayrıca okulda çalışma süresi ve mesleki kıdem

ile de mobbing düzeyi arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Özellikle mobbing ölçeği genel puanına bakıldığında daha az tecrübesi olan öğretmenlerin mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Henüz görece deneyimsiz olan kişilere mobbing uygulamak daha kolay olabilecektir. Bu nedenle de meslekte yeni olanlara daha yüksek düzeyde mobbing uygulanıyor olabilecektir. Deneyimli öğretmenler ise hem bu duruma karşı çıkabilecek hem de bu durumdan uzaklaşıp kendilerini kurtarabilecek stratejiler geliştirmiş olabilecektir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının incelendiği bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile tehdit ve taciz alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve kadınların erkeklerden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Benzer şekilde Di Martino vd. (2003; Aktaran Yılmaz vd., 2008) yaptıkları araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirlemiştir. Ayrıca Salin (2003) ve Scutt (2005) da araştırmalarının sonucunda cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir fark olduğuna dair sonuçlara ulaşmıştır. Literatürde farklı sonuçlara ulaşmış araştırmalar da olduğu görülmektedir. Kara ve Kaya (2021), Erdemir ve Murat (2014) da araştırmalarında cinsiyet ile tehdit ve taciz alt boyutu arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Sevinç (2011) yaptığı çalışma sonucunda kadınlar yaşadıkları mobbing sonucu çalıştıkları sektöre göre, tayin isteme veya emeklilik talep etme yolu ile iş yerinden uzaklaşmakta veya iş hayatından çıkmaktadırlar. Bu da mobbingin ile cinsiyet üzerinde fark olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler, cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişki hakkında karışık sonuçlar veren araştırmalar olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar, kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını ve mobbing algılarının daha yüksek olduğunu belirtirken, diğer araştırmalar bu sonucu desteklememektedir. Ayrıca, mobbingin cinsiyet üzerindeki etkisinin, çalışanın iş sektörüne, iş hayatındaki konumuna ve yaşadığı mobbingin türüne bağlı olarak değişebileceği de ortaya konmuştur. Bu durum, cinsiyetle ilgili mobbing olaylarının özelliklerini, bu olayların sıklığını ve cinsiyetle ilgili toplumsal yapıdaki değişkenlikleri de göz önünde bulundurarak daha kapsamlı bir şekilde araştırmayı gerektirir. Sonuç olarak, bu konuda daha fazla çalışma yapılması ve farklı değişkenlerin etkisiyle ilgili daha ayrıntılı araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve kadın olanların erkek olanlara nazaran daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Benzer şekilde Kara ve Kaya (2021) da çalışmasında cinsiyet ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Watts vd. (2015) yaptığı çalışmada da kadınların kariyer ilerlemelerinde erkek akranlarına göre daha fazla engel beklediklerini bildirdikleri görülmüştür. Bu bilgiler, cinsiyetin iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu üzerindeki etkisi hakkında çeşitli araştırmalardan elde edilmiş sonuçları yansıtmaktadır. Bu sonuçlar, kadınların iş ve kariyer ilerlemelerinde erkeklerden daha fazla engelleme yaşadıklarını ve bunun cinsiyet farklılıklarından kaynaklandığını göstermektedir. Bu engellemeler, kadınların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığından, iş yerindeki toplumsal normlardan, erkek egemenliğinden kaynaklanabilir. Bunun sonucunda kadınların iş ve kariyer hayatlarında daha az fırsatları olduğu ve daha az başarı elde ettikleri gözlenmektedir. Bu bilgiler, cinsiyet eşitliği için daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini göstermektedir. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığına ve erkek egemenliğine karşı mücadele edilmeli ve kadınların iş ve kariyer ilerlemeleri için eşit fırsatlar sunulmalıdır. Bu amaçla, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için toplumsal yapıda, kültürel normlarda ve iş yerindeki politikalarda değişiklikler yapılması gerekmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 3-5 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 15 yıl ve üzeri olanlar almıştır. Ayrıca Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile tehdit ve taciz alt boyutu arasında da istatistiksel



olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 11-15 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 yıl arası olanlar almıştır. Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 11-15 yıl arası olanlar alırken en düşük puan ise 6-10 yıl arası olanlar almıştır. Bunların yanı sıra Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süreleri ile mobbing ölçeği genel puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı okulda çalışma süreleri 11-15 yıl arası zamandır okulda çalışıyor olanlar alırken en düşük puan ise 15 yıl ve üzeri olanlar almıştır. Toplam mesleki kıdem açısından incelendiğinde de benzer şekilde Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile iş arkadaşları ve ilişkiler alt boyutu arasında ve mobbing ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinden en yüksek puanı 5 yıl ve altı mesleki kıdemleri olanlar alırken en düşük puan ise 11-20 yıl olanlar almıştır. Kara ve Kaya (2021) de meslekteki deneyim süresi ile mobbing ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Özbucak Albar & Ofluoğlu (2017) da yaptıkları çalışmada, mobbingin iş arkadaşları ve ilişkiler boyutu ile kurumda çalışma süresi arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu bilgilere göre, sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma süresi ile iş arkadaşları ve ilişkileri, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve mobbing ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu da gösteriyor ki, okulda çalışma süresi ve mesleki kıdem gibi faktörler sınıf öğretmenlerinin iş ortamında karşılaştığı problemler üzerinde etkili olabilmektedir. Ayrıca, mobbingin iş arkadaşları ve ilişkileri boyutu ile kurumda çalışma süresi arasında negatif bir ilişki olduğu da belirtilmektedir. Bu sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin çalışma ortamlarının, özellikle uzun yıllar çalışanlar için, daha iyi hale getirilmesi ve mobbingin önlenmesi için çözümler aranması gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmen ve okul idarecilerine şu önerilerde bulunulabilir:

Okul idarecileri, öğretmenlerin mobbing ile karşılaşması durumunda hemen müdahale etmelidir. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin hakları korunmalı ve desteklenmelidir.

Okulda mobbingin önlenmesi için eğitimler düzenlenmelidir. Öğretmenler, mobbingin ne olduğu, nasıl tanımlanabileceği ve ne tür davranışların mobbing olarak kabul edileceği konusunda bilgilendirilmelidir.

Okullarda mobbinge karşı açık bir politika benimsenmelidir. Mobbingin kabul edilemez olduğu ve bu konuda sıfır tolerans politikası uygulanacağı açıkça belirtilmelidir.

Mobbingin cinsiyet, çalışma süresi ve mesleki kıdem gibi demografik unsurlara göre farklılıklar gösterdiği göz önünde bulundurularak, okullarda bu konuda hassasiyet gösterilmelidir.

Öğretmenler, mobbing ile karşılaştıklarında sessiz kalmamalı ve bu durumu ilgili makamlara bildirmelidir. Mobbingin önlenmesi için öğretmenlerin aktif bir rol oynaması gerekmektedir. Mobbing konusunda araştırma yapacak olan kişiler, bu çalışmada elde edilen sonuçları göz önünde bulundurarak, özellikle kadın öğretmenler ve yeni mezunlar gibi risk gruplarını da dahil ederek daha kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır.

#### 4.Kaynakça

- Altunay, E., Oral, G., & Yalçinkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma, *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80. <https://doi.org/10.19126/suje.37750>
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma, *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemler* içinde (ss.129- 159). Vize.
- Baykal, C. (2014). Eski bir suç, yeni bir tanım: Mobbing. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 629-634.
- Beşoğul, Ç. (2014). Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Kocaeli ili Gölcük ilçesi örneği (Tez No. 370169) [Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bölükbaşı, B. (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) 'e ilişkin algıları (Güngören-İstanbul örneği) (Tez No. 421932) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Brinkmann, R. D. (1995). *Bullying, işyerinde patronluk yapmak: sistematik düşmanlıkları tanıma, etkileme ve önleme*. Heidelberg.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama* (Tez No. 486358) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Cemaloğlu, N., & Okçu, V. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.
- Cengiz, S. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma (mobbing) düzeyine etkisi (Tez No 274347) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelebi, N., & Taşçı Kaya G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Demirbulat, Ö. G. (2012). İş görenlerin mobbinge maruz kalma durumları: Trabzon ili A Grubu Seyahat Acenteleri örneği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 27-40.
- Durusu, H., & Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Efeoğlu, M. S., & Karaman, A. (2023). Çalışma yaşamında mobbing: kavramsal bir bakış. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (1-Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı), 365-380. <https://doi.org/10.47097/piar.1274982>
- Emiroğlu, M. (2017). Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 124-134.

- Erdemir, S., & Murat, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 323-340.
- Ergül, A. (2009). *Bir grup süreci olarak akran zorbalığı: Katılımcı rolü gruplarında tepkisel-amaçlı saldırganlık ve toplumsal konum* (Tez No. 250235) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10th ed.) Pearson
- Gülenç, E. (2019). *Temel eğitim ve orta eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bunların bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Tez No. 589112) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güngör, S. K., & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Hawker, D. S. J., & Boulton, M. J. (2000). Twenty years' research on peer victimization and psychosocial maladjustment: A meta-analytic review of cross-sectional studies. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 41(4), 441-455. <https://doi.org/10.1111/1469-7610.00629>
- Hoffmann, G. P. (2016). *Führungsherausforderung mobbing: prävention, deeskalation und arbeitsfähigkeit nach konflikten*. Springer-Verlag.
- Kara, S., & Kaya, Ş., D. (2021). Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 381-399. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.952926>
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel.
- Koç, M., & Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Laleoğlu, A., & Özmete, P. D. E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Leymann, H. (1993). Ätiologie und häufigkeit von mobbing am arbeitsplatz-eine übersicht über die bisherige forschung. *German Journal of Human Resource Management*, 7(2), 271-284. <https://doi.org/10.1177/239700229300700205>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, DOI: [10.1080/13594329608414853](https://doi.org/10.1080/13594329608414853)
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)* (Tez No. 241151) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Olweus, D. (1991). Bully/victim problems among schoolchildren: basic facts and effects of a school based intervention programme. In D. Pepler & K. Rubin (Eds.), *The development and treatment of childhood aggression* (pp. 411-448). Erlbaum.

- Özbucak Albar, B., & Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Palabıyık, B. B. (2018). *Türk iş hukukunda mobbing* (Tez No. 504672) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Pikas, A. (1975). Treatment of mobbing in school: Principles for and the results of the work of an anti-mobbing group, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 19(1), 1-12, <https://doi.org/10.1080/0031383750190101>
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals, prevalence, organizational antecedents and gender differences*, (Academic Dissertation), Helsingfors,
- Salin, D. (2018). Workplace bullying and gender: An overview of empirical findings. In P. D’Cruz vd. (eds.), *Dignity and Inclusion at Work*. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment. Springer.
- Salmivalli, C., Lappalainen, M. & Lagerspetz, K. M. (1998). Stability and change of behavior in connection with bullying in schools: A two-year follow-up. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 24(3), 205-218. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1998\)24:3<205::AID-AB5>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1998)24:3<205::AID-AB5>3.0.CO;2-J)
- Schäfer, M., Korn, S., Smith, P. K., Hunter, S. C., Mora-Merchán, J. A., Singer, M. M. & Van der Meulen, K. (2004). Lonely in the crowd: Recollections of bullying. *British Journal of Developmental Psychology*, 22(3), 379-394. <https://doi.org/10.1348/0261510041552756>
- Scutt, J. (2005). *Women and workplace mobbing, women in the workplace* Seminar Series, Department for Community Development Government of Western Australia.
- Sevinç, E. T. (2011). *Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it* (Tez No. 300621) [Doktora tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Smith, P.K., & Madsen K.C. (1999). What causes the age decline in reports of being bullied at schools? towards a developmental analysis of risks of being bullied. *Educational Research*, 41(3), 267-285. <https://doi.org/10.1080/0013188990410303>
- Sperry, L. (2009). Workplace mobbing and bullying: A consulting psychology perspective and overview [Editorial]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 165–168. <https://doi.org/10.1037/a0016936>
- Sutton, J., Smith, P. K., & Swettenham, J. (1999). Bullying and "theory of mind": A critique of the "social skills deficit" view of anti-social behaviour. *Social Development*, 8(1), 117–127. <https://doi.org/10.1111/1467-9507.00083>
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. Beta.
- Tınaz, P. (2020). Mobbing ve Kadın, <https://kockam.ku.edu.tr/mobbing-kadin-prof-dr-pinar-tinaz/> adresinden 07.11.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Toplu, M. (2012). Bilim etiği: İnternetin bilim etiği üzerine etkileri. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 654-698.

- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., & Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Uhl, S. (2011). *Violence in schools with a focus on bullying reflections on prevention and intervention in religious education. In Austria religious education forum* [Master of Theology]. University of Vienna.
- Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., Van Hein, J. L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10-22.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma* (Tez no. 204863) [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.