



## İLKOKUL VE ORTAOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA ALGILARI\*

Fırat ARACI\*\*

Veysel OKÇU\*\*\*

### ÖZET

*Bu araştırmanın amacı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama algılarını incelemektir. Araştırmada, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama algıları, cinsiyet, medeni hal, görev yaptıkları eğitim kurumu ve kıdem değişkenlerine anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılında Diyarbakır İli Silvan ilçe merkezinde bulunan 11 ilkokul ve 13 ortaokulda görev yapan toplam 468 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Veri toplama aracı olarak Einarsen ve Raknes'in (1997) geliştirdiği [Negative Acts Questionnaire (NAQ)] ve Cemaloğlu (2007) Türkçe'ye uyarladığı "Olumsuz Davranış Soruları Ölçeğinden" yararlanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi SPSS 21 istatistik paket programında yapılmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgilerinde frekans ve yüzde kullanılmış, öğretmen görüşleri arasındaki anlamlı farkın saptanmasında ise t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Araştırma hipotezleri.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırma sonucunda, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenler mobbing'in görev ve sosyal ilişkiler alt boyutundaki davranışlara maruz kalma sıklığı "düşük düzeyde" olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarına cinsiyet, medeni hal, görev yapılan eğitim kademesi ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing (Yıldırma), ilkokul ve ortaokul, öğretmenler

\* Bu çalışma, Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU'nun danışmanlığında yapılan Tezsiz Yüksek Lisans dönem proje çalışmasının verilerine dayalı olarak hazırlanmıştır. Buna ilaveten, çalışma 19-21 Ekim 2017 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen "Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu"nda (EYFOR)" sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Fırat ARACI, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi.

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta:veysel.okcu56@gmail.com

## **TEACHERS IN THE PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS MOBBING LIVING PERCEPTIONS**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to examine the mobbing levels of primary and secondary school teachers. In the study, it was researched whether there is a meaningful difference between mobbing living levels, gender, marital status, tasked education institution and seniority variables of primary and secondary school teachers. Survey model was used in this study. The study's universe constitutes a total of 468 teachers working in 11 primary schools and 13 secondary schools located in the Silvan district center of Diyarbakir in 2016-2017 academic year. There is no way to sample in the research. The "Negative Behavior Questionnaire Scale" developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) was used as data collection tool. The analysis of the data was done in SPSS 21 statistical package program. Frequency and percentage were used in the personal information of the teachers and t-test and Anova test were used to determine the meaningful difference between teacher opinions. Research hypotheses were tested at .05 significance level. As a result of the research, according to the perceptions of primary and secondary school teachers, it was determined that the frequency of exposure to the subordinate mobbing behaviors of task and social relations is "low". As a result of the research, it was found that there was no significant difference in the mobbing living perceptions of the teachers according to gender, marital status, tasked education institution and seniority variables.*

**Keywords:** *Mobbing, Primary and Secondary School, Teachers*

## 1. GİRİŞ

Örgütsel ortamda işgörenlerin stres, iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, düşük motivasyon ve çatışma yaşamalarında etkili olan pek çok farklı değişkenden söz edilebilir (Cemaloğlu, 2011; Cemaloğlu, 2007; Okçu ve Çetin, 2017). Bu değişkenlerden birisi de, mobbing'dir (yıldırma). Örgütlerde bazen açık, bazen kapalı olmak üzere pek çok çatışma türü görülür. Bu çatışmalar, işgörenlerin stres ve kaygı yaşamasına neden olur. Dünyanın pek çok ülkesinde, işgörenlerin ve örgütlerin ortak bir problemi olarak görülen bu çatışma ve ruhsal taciz türüne mobbing adı verilmektedir (Çobanoğlu 2005). Mobbing, örgütlerde işgörenlerin çalışma arkadaşları, yöneticiler veya astları tarafından rahatsız ve huzursuz edilmesi, duygusal veya psikolojik şiddete maruz bırakılması olarak değerlendirilebilmektedir (Ertuna ve Ertuna, 2015). En genel tanımıyla mobbing, bireyin örgüt ortamında ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı ve haksız tutumlardır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

İş yerinde mobbing davranışları örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir ortamın oluşmasına neden olan psikolojik etkenlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt düzenini bozan, performansı düşüren, motivasyonu bozan, işe bağlılığı azaltan, iş doyumu ve çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyen temel sorunlardan biridir (Agervold ve Mikkelsen 2004; Araujo ve diğ., 2010; Cemaloğlu ve Daşcı, 2017; Einarsen ve Raknes, 1997; Jenkins, Winefield ve Sarris, 2010; Kirel, 2008: 17; Kocaoğlu, 2007; Leyman 1996; Nielsen ve diğ., 2010; Okçu, 2011; Okçu ve Anık, 2017; Okçu ve Çetin, 2017; Tetik, 2010; Tutar, 2004; Vartia, 1996; Zapf, 1999). Işık (2007) ve Tayyar (2008) tarafından yapılan araştırmada, mobbing davranışları ile iş stresi ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Mobbing, işgörenler üzerinde bıraktığı olumsuz etkilere paralel olarak işgörenlerin çalıştığı kurumlarda da olumsuz etkiler bırakarak enerji ve zaman kaybına yol açmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Mobbing oldukça eski bir olgu olmasına karşın, iş hayatında ancak son zamanlarda ele alınmakta ve çalışma hayatında giderek daha fazla gündemde yer almaya başladığı gözlenmektedir. Ülkemizde ise 2000'li yıllardan itibaren üzerinde araştırmaların yapılmaya başlandığı mobbing kavramı temelde psiko-sosyal bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Mağdurlarını yaptığı işten soğutan, mesleki doyumsuzluğa yol açan, stres yaşatan, depresyona sürükleyen ve hatta kişiyi intihara kadar ve götürebilen mobbing'in hemen hemen tüm sektörlerde görüldüğü bilinmektedir (Çobanoğlu, 2005; Okçu, 2011; Davenport ve diğ., 2003; Tınaz, 2008; Tutar, 2004). Mobbing alanındaki literatür incelendiğinde, genellikle eğitim, sağ-

lık ve gönüllü kuruluşlarda daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına neden bazı faktörler şöyle ifade edilmektedir:(1)saldırmanın psikolojik yapısından kaynaklanan nedenler, (2) organizasyon/işyeri kültüründen kaynaklanan nedenler, (3) mağdurun psikolojik yapısından kaynaklanan nedenler ve (4) toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenler (Güveyi, 2013). Leymann'a (1996) göre ise zayıf örgütlenme ve yönetsel sorunlar, liderlik sorunları mobbinge yol açmaktadır. Mobbing davranışlarının, kurban üzerinde bırakacağı etkiler kişiler arasında farklılık gösterir. Bu farklılık kişinin değer yargıları, inançları yetişme tarzı ve cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerden kaynaklanabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Bunun yanında bu etkilerin, tam olarak ölçülmesi metodolojik yönden oldukça zordur. Aynı zamanda bu etkileri kesin çizgilerle birbirinden ayırmak da zordur.

Leymann (1993) sosyal ilişkiler bağlamında çalışanların yaşayabileceği mobbing davranışlarını şu şekilde özetlemektedir (Ertürk, 2005; Tımaz, 2008; Leymann, 1996; Zaph ve diğ., 1996; Davenport ve diğ., 2003): (1) Çalışanla konuşulmaz ve grup dışı edilir, (2) diğer çalışanlarla konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılır, (3) çalışan izole edilir ve yalnız bırakılır, (4) başkalarına o çalışanla konuşmak yasaklanır, (5) çalışan yokmuş gibi davranılır. Görev bağlamında çalışanların yaşayabileceği mobbing davranışlarını ise şöyle özetlemektedir: (1) Çalışana önemli görevlerin verilmemesi, (2) görevlerinin kısıtlanması, (3) anlamsız görevlerin yapılmasının istenmesi, (4) yeteneğinden daha düşük görevler verilmesi, (5) sürekli yeni görevlerin verilmesi, (6) öz saygıyı zedeleyen görevlerin verilmesi, (7) niteliğinin altında görevler verilmesi, (8) zor bir görev yapmaya zorlanması, (9) oluşan zararların faturasının çalışana çıkarılması. Bu davranışlar yalnız mobbing'e maruz kalan çalışanları değil, sürece tanık olan çalışanların da örgüte olan güvenlerini yitirmelerine neden olmaktadır (Okçu ve Çetin, 2017).

Mobbing kavramını inceleyen çoğu mobbing'in kurban tarafından olumsuz olarak algılanan agresif ve düşmanca hareketler içerdiği hususunda hemfikirdir. İkinci olarak çoğu araştırmacı, bu davranışların bir defaya mahsus ve birbirinden bağımsız olarak meydana gelen davranışlar değil, belirli bir sıklıkta gerçekleşen ve belirli bir süredir devam eden davranışlar olduğunu vurgular. Son olarak ise, mobbing tanımlanırken taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunduğu belirtilir. Bu güç dengesizliği nedeniyle kurban eşit bir platformda kendisini savunamayacağı gibi bir hisse kapılmaktadır (Salin, 2003;Akt: Beşoğlu, 2014). Çalışma hayatında sıkça karşılaşılabilecek mobbing'in, çalışan ve örgüt için sos-

yal ve ekonomik yapıyı zedeleyici, verimliliği ve örgüte bağlılığı azaltıcı bir etkisi vardır (Okçu, 2011). Ayrıca işyerindeki mobbing'in çalışanlar üzerinde doğrudan veya dolaylı önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin sağlıklı çalışma ortamının önündeki engellerden mobbing ve mobbing'in zararlı etkisinin farkında olmaları önem arz etmektedir (Okçu ve Çetin, 2017). Tüm toplumlarda ve iş yerlerinde görülebilen mobbing davranışlarına maruz kalma riski, neredeyse herkes için geçerlidir (Gül, 2009). Toplumun mimarı olan öğretmenlerinde böyle davranışlarla karşı karşıya kalması olasıdır. Dolayısıyla da hem öğretmen ve eğitim ortamı açısından hem de öğrenci ve başarıları açısından ciddi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Yapılan araştırma ile bu zararlı etkiye dikkat çekmek istenilmektedir. Böylelikle de, okullarda daha etkili ve daha sağlıklı bir eğitim ortamının oluşmasına katkı sağlama hedeflenmektedir.

### **1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama algılarını incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenler mobbing (göreve ve sosyal ilişkilere yönelik alt boyutunda) davranışlarına ne düzeyde maruz kalmaktadırlar?

2. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing davranışlarına maruz kalmaya ilişkin algıları; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve görev yapılan eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık arz etmekte midir?

### **2. YÖNTEM**

#### **2.1. Araştırma Modeli**

Bu araştırma, tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen mevcut olan bir durumu var olduğu gibi açıklamayı çalışan araştırma yaklaşımlarındır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, olduğu gibi değiştirilmeden tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir hükme varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2007).

## 2.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılında Diyarbakır İli Silvan ilçe merkezinde bulunan 11 ilkokul (199 sınıf öğretmeni) ve 13 ortaokulda (269 branş öğretmeni) görev yapan toplam 468 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşım kolaylığı nedeniyle araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Hiç doldurmamış veya eksik doldurmuş 168 öğretmenden elde edilen veriler, değerlendirme dışı bırakılmıştır. 300 öğretmenden elde edilen veriler ise analiz edilme-ye uygun görülmüştür. Çalışma evrenindeki öğretmenlerin %64'ünden veri elde edilmiştir. Çalışma evrenindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 149 sınıf öğretmeni, 151 branş öğretmenine ait kişisel bilgiler Aşağıdaki Tablo 1.'de sunulmuştur.

*Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular*

<b>Demografik Özellikler</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Cinsiyet		
Kadın	130	43.3
Erkek	170	56.7
Kıdem		
1-5 Yıl	206	68.7
6-10 Yıl	81	27
11 yıl ve üzeri	13	4.3
Medeni Haliniz		
Evli	110	36.7
Bekar	190	63.3
Görev yapılan eğitim kurumu		
İlkokul	149	49.7
Ortaokul	151	50.3
Toplam	300	100

Yukarıdaki Tablo 1.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde %57'ye yakını (170 kişi) erkek, yaklaşık %43'ü (130 kişi) ise kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık % 69'u (206 kişi) 1-5 yıl, % 27'si (81 kişi) 6-10 yıl, yaklaşık % 4'ü (13 kişi) ise 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık %37'si (110 kişi) evli, yaklaşık%63'ü ise (190 kişi) ise bekindir. Ayrıca öğretmenleri yarısı ilkokulda (149 kişi) diğer yarısı ise (151 kişi) orta okulda görev yapmaktadırlar.

### **2.3. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm cinsiyet, medeni hali, görev yaptığınız kurum ve kıdem değişkenine ilişkin demografik özelliklerden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise mobbing'e maruz kalan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeylerini (göreve ilişkin ve sosyal ilişkilere yönelik alt boyutunda) belirlemeye yönelik ölçek yer almaktadır. Öğretmenlerin mobbing'in görev ve sosyal ilişkiler boyutları kapsamına giren olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığını ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu'nun (2007) Türkçeye uyarladığı "Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek yurt içi ve yurtdışındaki birçok araştırmacı tarafında kullanılmaktadır (Cemaloğlu, 2008; Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Okçu, 2011; Okçu ve Çetin, 2017; Einarsen ve Raknes, 1997). Öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma sıklığı, "Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği" kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği, Her gün (5), Haftada bir (4), Ayda bir (3), Arasına (2), Hiçbir zaman (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Bunlardan ilk altı (6) maddesi göreve ilişkin mobbing'i, diğer on beş (15) madde ise sosyal ilişkilere yönelik mobbing'i ölçmeye yöneliktir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda .90 ve görev boyutunda ise .82 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise .92 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

### **2.4. Verilerin Analizi**

Verilerin çözümlenmesi SPSS 21 istatistik paket programında yapılmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgilerinde frekans ve yüzde kullanılmış, mobbing yaşama algılarını belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlere ait öğretmen görüşleri arasındaki anlamlı farkın saptanmasında ise t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Araştırma hipotezleri .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

## **3. BULGULAR**

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için toplanan veriler uygulanan istatistiksel yöntemlerle çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

#### 3.1.1. Mobbing'in Görev Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in görev alt boyutuna ilişkin algıları Tablo 2.'de gösterilmiştir.

*Tablo 2. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin göreve ilişkin mobbing'in alt boyutuna ilişkin algıları (N:300)*

Maddeler	$\bar{x}$	Ss
M1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1.43	.73
M2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek istenmesi	1.33	.72
M3.Ustalık/ yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1.54	.83
M4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1.46	.76
M5.Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1.75	1.1
M6.Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1.47	.88
Toplam	1.50	.83

Tablo 2.'de verilen ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing'in görev alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyutta en yüksek değeri "Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması" ( $\bar{x} = 1.75$ ), "Ustalık/ yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi" ( $\bar{x} = 1.54$ ), en düşük değeri ise "Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek" ( $\bar{x} = 1.33$ ), "Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması" ( $\bar{x} = 1.43$ ) maddesine verdikleri görülmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenler en çok hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması, ustalık/ yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesinden yakınmaktadırlar. Standart sapma değerlerine bakıldığında, en homojen dağılımın "Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek istenmesi" ( $S=.72$ ) maddesinde, en heterojen dağılımın ise "Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması" maddesinde ( $S=1.1$ ) olduğu ortaya konmuştur. Buna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in görev alt boyutundaki maddeleri ( $\bar{x} = 1.50$ ) "düşük düzeyde" yaşadıklarını belirtmektedirler.



### 3.1.2. Mobbing'in Sosyal İlişkiler Boyutuna İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in sosyal ilişkilere yönelik alt boyutuna ilişkin algıları Tablo 3.'de belirtilmiştir.

*Tablo 3. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sosyal ilişkilere yönelik mobbing'in alt boyutuna ilişkin algıları (N:300)*

Maddeler	$\bar{x}$	Ss
M7. Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1.27	.67
M8.Bağırılmak veya anlık öfkenin hedefi olmak	1.47	.80
M9.Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1.22	.66
M10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1.28	.64
M11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	1.57	1.0
M12.Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1.40	.71
M13.İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1.55	.91
M14.Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1.60	.88
M15.İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar yapılması	1.43	.78
M16.Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1.40	.75
M17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1.24	.61
M18.İşinizin aşırı denetlenmesi	1.30	.69
M19.Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1.61	.95
M20.Aşırı alay ve satamalara konu olmak	1.34	.69
M21.Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	1.49	.76
Toplam	1.41	.61

Yukarıdaki Tablo 3.'de verilen ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing'in göreve ilişkin mobbing algıları incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyutta en yüksek değeri "Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık

izni, tatil hakkı yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması” ( $\bar{x} = 1.61$ ), “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” ( $\bar{x} = 1.60$ ), “Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi” ( $\bar{x} = 1.57$ ), “İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler»( $\bar{x} = 1.55$ ) maddelerine, en düşük değeri ise “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” ( $\bar{x} = 1.22$ ), “Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması”(  $\bar{x} = 1.24$ ), “Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi” ( $\bar{x} = 1.27$ ) ve “Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları” ( $\bar{x} = 1.8$ ) maddelerine verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerlerine baktığında, en homojen dağılımın “Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları” ( $Ss=.64$ ) maddesinde, en heterojen dağılımın ise “Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi” maddesinde ( $Ss=.10$ ) olduğu ortaya konmuştur. Buna göre genel olarak ilkokul ve orta okul öğretmenleri mobbing’in sosyal ilişkilere yönelik alt boyutundaki maddeleri ( $\bar{x} = 1.41$ ) “düşük düzeyde” yaşadıklarını belirtmektedirler.

### 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

#### 3.2.1. Cinsiyet

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, mobbing yaşama algılarına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

*Tablo 4. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algılarına ilişkin t-testine ait bulgular*

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
Sosyal ilişkilere yönelik mobbing	Kadın	130	1.47	.05	2	.476	.63
	Erkek	170	1.44	.04			
Göreve ilişkin mobbing	Kadın	130	1.46	.58	297	1.70	.09
	Erkek	170	1.35	.50			

Yukarıdaki Tablo 4.’te görüldüğü gibi, göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing’in cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [ $p>.05$ ] gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin mobbing yaşamalarında erkek ya da kadın olmaları açısından önemli farklılık bulunmamaktadır.

### 3.2.2. Medeni Durum

Öğretmenlerin medeni durumuna göre, göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşamaya ilişkin algılarında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5'te belirtilmiştir.

*Tablo 5. Öğretmenlerin medeni durumu değişkenine göre göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algılarına ilişkin t-testine ait bulgular*

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Göreve ilişkin mobbing	Evli	110	1.34	.44	2	1.41	.15
	Bekar	190	1.44	.59	297		
Sosyal ilişkilere Yönelik mobbing	Evli	110	1.47	.53		.629	.53
	Bekar	190	1.43	.52			

Yukarıdaki Tablo 5.'de görüldüğü gibi, göreve ve sosyal ilişkilere ilişkin mobbing'in medeni hal değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [  $p > .05$ ] öğretmenlerin evli yada bekar olmaları açısından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

### 3.2.3. Görev Yapılan Eğitim Kademesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumuna göre mobbing yaşama algılarına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 6.'da gösterilmiştir.

*İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Algıları*

*Tablo 6. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumu değişkenine göre göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algılarına ilişkin t-testine ait bulgular*

Değişkenler	Eğitim kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Göreve ilişkin mobbing	İlkokul	149	1.45	.51	2	0.40	.97
	Ortaokul	151	1.46	.57	297		
Sosyal ilişkilere ilişkin mobbing	İlkokul	149	1.40	.47		1.50	.88
	Ortaokul	151	1.40	.58			

Yukarıdaki Tablo 6.'de görüldüğü gibi, maddeler bir bütün olarak ele alınıp göreve ve sosyal yönelik mobbing'in görev yapılan eğitim kurum değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [  $p > .05$ ] gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

### 3.2.5.Kıdem

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacı Anova testi yapılmış ve ilgili sonuçlar aşağıdaki Tablo 7.'de gösterilmiştir.

*Tablo 7. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algılarına ilişkin Anova testine ait bulgular*

Değişkenler	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	sd	$\chi^2$	F	p
Göreve ilişkin mobbing	1-5	206	1.44	.53				
	6-10	81	1.47	.53	2	38.746	.152	
	11-15	13	1.51	.41	297			.86
	Toplam	300	1.47	.52				
Sosyal ilişkilere yönelik mobbing	1-5	206	1.43	.564				
	6-10	81	1.35	.533	2	46.920	1.48	
	11-15	13	1.21	.290	297			.23
	Toplam	300	1.33	.529				

$p \leq .05$

Yukarıdaki Tablo 7.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin göreve ilişkin mobbing davranışlarına en fazla 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldığını, sosyal ilişkilere yönelik mobbing davranışlarına ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldıklarını söyleyebiliriz. Ancak her iki grup için yapılan Anova testi [ $p > .05$ ] sonucunda ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

#### **4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER**

Araştırmanın sonucunda, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin göreve ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing yaşama algılarının “düşük düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmadaki cinsiyet, medeni hal, kıdem ve görev yaptıkları eğitim kurumu değişkenine göre ise öğretmen görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aşağıda bu sonuçlara dayalı olarak tartışma yer almaktadır.

##### **4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma**

Araştırma sonuçlarına göre, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in görev boyutu kapsamındaki davranışlara maruz kalma sıklığı “düşük” düzeyde çıkmıştır. Bu bulgu, Boydak Ozan ve Nanto (2017), Cemaloğlu (2011), Gündüz ve Yılmaz (2008), Einarsen ve Rakness (1997), Karyağdı (2007), Kul (2010), Kılınç (2009), Okçu (2011), Okçu ve Çetin, (2017), Okçu ve Anık (2017) ve Onbaş'ın (2007) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte Cemaloğlu (2007) ve Toker Gökçe (2006) öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing'in orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in görev boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde, öğretmenlerin diğer mobbing davranışlarına göre daha yoğun şekilde “Birilerinin öğretmenlerin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması”, “Arkalarından dedikodu ve söylentilerin yapılması”, “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek istenmesi” gibi davranışlara maruz kaldıkları ortaya konmuştur. Bu durum, okuldaki potansiyel bir sorunun göstergesidir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin genel olarak yukarıdan aşağı doğru mobbing'e maruz kaldıklarını göstermektedir. Einarsen ve Rakness (1997) Norveç'te yaptığı araştırmada çalışanların gerektiğinde ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşamadıklarını, bu sebeple görev ve sorumluluklarını yerine getirmede zorluk çektiklerini belirtmiştir. Vardarlıer ve Canol'un (2017) yaptığı araştırmada işgörenlerin en fazla yaptığı işte kendini göstermesi ve yeteneklerini ortaya koymasının engellendiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın sonucu ile tutarlıdır.

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin mobbing'in sosyal ilişkilere yönelik mobbing alt boyutu kapsamındaki davranışlara verdikleri cevaplar göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, fakat maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Boydak Ozan ve Nanto (2017), Kılınç (2009); Gündüz ve Yılmaz (2008), Okçu, (2011), Okçu ve Anık, (2017), Okçu ve Çetin, (2017) ve Onbaş'ın (2007) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing'in sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde ise, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması, işlerinin aşırı denetlenmesi ve mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işlerin kendilerine verilmesi, aşırı alay ve sataşmalara konu olmak, parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar ve diğerlerinin işi bırakmanızı konusunda imalı davranışları gibi davranışları öğretmenler "ara sıra" düzeyinde yaşadıklarını ifade etmektedirler. Okullarda öğretmenlerin meslektaşları tarafından yıldırılmaları kıskançlık, eğitim anlayışlarındaki farklılıklardan kaynaklanabilir. Sağlam Çiçek'e göre (2008) göre, ilköğretim okullarında öğretmenlerinin en sık karşılaştıkları mobbing eylemleri şunlardır: "Konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma." Araştırma bulgularına göre, ilköğretim okullarında mobbing eylemleri gerçekleşmektedir ve bu eylemler yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği gibi öğretmenler arasında da görülmektedir. Bu durum, okul yöneticileri veya meslektaşları tarafından öğretmenlerin mobbing'e maruz kalması, eğitim örgütlerindeki iklimi olumsuz yönde etkiler. Vardarlıer ve Canol'un (2017) yaptığı araştırmada özel yaşama müdahale davranışlarının en fazla sergilenen davranışlar arasında olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu araştırmadaki bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin çok yoğun ve sistemli bir mobbing sürecine maruz kaldığını söylemek oldukça güçtür.

#### **4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma**

Araştırmada, öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkilere yönelik yaşamış oldukları mobbing davranışları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Einarsen ve Skogstad'ın (1996) Norveç'te 13 ayrı iş kolunda çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmaya göre de mobbing eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Mikkelsen ve Einarsen'in (2002) araştırma sonucunda araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Ancak Boydak

Özan ve Nanto (2017), Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonucunun tutarlı olmadığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az mobbing'e maruz kaldıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin görüşleri arasında görev yaptıkları eğitim kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Toker Gökçe (2006) özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada da branş değişkenine anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Boydak Özan ve Nanto'nun (2017) yaptığı araştırma sonucu yapılan bu araştırma sonucuyla benzerlik arz etmektedir. Bazı çalışmalarda ise branş değişkeni mobbing üzerinde etkili olmuştur. Yıldırım (2008) resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada aksi bir durum söz konusudur. Birinci kademedeki öğretmenlerin ikinci kademedeki öğretmenlere göre daha çok mobbing'e uğradığı sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin görüşleri arasında medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Mobbing'e maruz kalan öğretmenlerin hem sosyal ilişkilere yönelik hemde göreve ilişkin mobbing yaşamalarında öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının herhangi bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz. Ancak Akpunar'ın (2016) lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada bekar olanların, evli olanlara göre, daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Benzer bulgular, Yıldırım ve Eken (2014), Çay (2008), Ertürk (2005) ve Çalışkan'ın (2005) çalışmalarında da görülmüştür. Bunun olası bir nedeni, bekar öğretmenlerden, okulda daha fazla sorumluluk istenmesiyle ilgili olabilir.

Öğretmenlerin görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Sosyal ilişkilere ilişkin mobbingin kıdem değişkeninde 11-15 yıl kıdemdeki öğretmenlerin 6-10 yıl ve 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Göreve ilişkin mobbing'in kıdem değişkeninde ise 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları ancak gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yıldırım'ın (2008) araştırmasında, genel olarak örgütte mobbing'e uğramanın, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre, geneli bakımından örgütte mobbing'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Boydak Özan ve Nanto'nun (2017) yaptıkları araştırmada, kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenler ile 20 yıl ve üstü olan öğretmenler mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Bu durum, kendini

ispat etmek isteyen genç ve dinamik öğretmenlerin gayretli çabaları sonucunda kendilerini tüketmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ertürk (2005) araştırmasında, 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin en fazla yıldırma eylemine maruz kalan öğretmenler olduğunu tespit etmiştir. Akpunar (2016), Çivildağ ve Sargın'ın (2011) yaptıkları araştırmalarda da kıdemli mobbing davranışları üzerinde etkisi olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, mobbing etik dışı davranış süreçleri aracılığıyla, işgörenlerin iş ve özel hayatını olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Dolayısıyla okulların yaşamsal alanlarına sinsice girip, insan kaynaklarını, kaliteyi ve başarıyı olumsuz yönde etkileyen mobbing, öğretmenleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yönde alınabilecek önlemlerle ve üretilebilecek sağlıklı eğitim politikaları ile mobbing'in zararlı etkisi minimize edilebilir.

## ÖNERİLER

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler belirtilmiştir:

1. Okulda yönetici ve öğretmenlere yönelik mobbing konusunda bilinçlendirme çalışmaları bağlamında toplantılar, konferanslar, kitle iletişim araçları ile hazırlanacak kamu spotları, görsel örneklere dayalı anlatıma sahip kitapların hazırlanması vb. düzenlenerek, okul çalışanlarının mobbing konusunda duyarlılık kazanmaları sağlanabilir.

2. Mobbing ile ilgili okullarda yaşanabilecek çatışmaların çözümü için etik kurulların daha sağlıklı bir şekilde görev yapması sağlanabilir.

3. Bu araştırmanın benzerleri değişik il, bölgelerde ve ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında yapılabilir.

4. Okullarda yaşanan mobbing eylemlerinin nedenlerine ilişkin daha kapsamlı ve farklı yöntemler kullanılarak (nitel araştırma) araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Agervold, M. ve Mikkelsen, E. G.(2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Journal of Work and Stress*, 18(4), 336-351.
- Ak Küçükçayır, G. (2016). *Eğitimcilerin yıldırma yaşantıları üzerine nitel bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara:Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 295-308.



*İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Algıları*

- Araujo, M. S., Elmes McIntyre, S. ve Mendonca McIntyre, T. (2010). Bullying at workplace:Prevalence, individual and organizational consequences. *6.th International Conference on Workplace Bullying- Sharing Our Knowledge*. Abstracts, 4-6 June (ss. 202-205). Montreal:Institut Sante et Societe, Canada.
- Beşoğlu, Ç. (2014). Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki kocaeli ili gölcük ilçesi örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli:Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boydak Özcan, M. ve Nanto, Z. (2017). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34,173-187.
- Cemaloğlu, N. ve Daşcı, E. (2017). “Mobbing”. Örgütsel Davranış ve Yönetimi (Edit.: Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu) Ankara:Pegem Akademi Yayınları.
- Cemaloğlu, N. (2011). The relationship between leadership styles of primary school principals and organizational health of school and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 1-37.
- Cemaloğlu, N. (2007). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig* 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-365.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2012) İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki.*Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 213-238.
- Çalışkan, O. (2005). Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin:Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çay, H. (2008).İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve bir uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çivildağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz: (mobbing). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing - işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*.İstanbul: Timaş Yayınları.
- Daşcı, E. (2014). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile mobbing ve örgütsel sessizlik yaşanma arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003).Mobbing işyerinde duygusal taciz. (Çev. Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

*İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Algıları*

- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,5(2), 185-201.
- Daşcı, E. (2014). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile mobbing ve örgütsel sessizlik yaşanma arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, N.(2009). Duygusal taciz (mobbing) etkisi ve sonucu.*Eğitim Bilim ve Sanat Dergisi*, Sayı 22, [www.egitirim.gen.tr](http://www.egitirim.gen.tr)
- Ertuna, D. G. ve Ertuna, E. (2015). Yıldırma (mobbing):Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 127-138.
- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269- 282.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur disiplin hukukunda mobbing. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1455-1481.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jenkins, M., Winefield, H. ve Sarris, A. (2010). What's in a name? Workplace bullying: Perceptions of organisational justice and outcome in workplace bullying policies and procedures. *6.th International Conference on Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge*. Abstracts. 4-6 June 2010 (ss. 49-50). Institut Sante et Societe, Canada.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karyağdı, A. (2007). Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya:İnönü üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, A. Ç. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Algıları*

- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,5(2), 165-184.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., Hetland, J. ve Einarsen, S. (2010). Workplace bullying, mental health and job-satisfaction:findings from a longitudinal study. *6.th International Conference on Workplace Bullying -Sharing Our Knowledge*. Abstracts. 4-6 June 2010 (ss. 58-59). Institute Sante et Societe, Montreal-Canada.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stiller ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara: Gazi üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü.
- Okçu, V. ve 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.
- Okçu, V. ve Anık, S. (2017). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve mobbing yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi.12. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özet Kitabı*. (ss.321-323),11-13 Mayıs 2017, Kızılcahamam/Ankara.
- Onbaş, N. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa:Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz, Ş. (2010). Öğretmenlerin iş yerinde yıldırma (mobbing) algıları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul:Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özan Boydak M. ve Nanto, Z. (2017). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi KazımKarabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34.
- Özkul, H. ve Çarıkçı, D.(2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15, 481-499.
- Sağlam Çiçek, A. (2008). İlköğretim okullarında mobbing'e (psikolojik şiddete) ilişkin öğretmen görüşleri. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 32: 133-142.
- Toker Gökçe, A. (2006). İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara:Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tayyar, S. (2008). İşletmelerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmit: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

*İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma)  
Yaşama Algıları*

- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). 2. Baskı. İstanbul: Beta.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet. (4. Baskı). Ankara: Platin Yayıncılık.
- Vardarher, P. ve Canol, S. (2017). İnsan Kaynakları Departmanının İşyerinde Mobbingi Azaltmaya ve Engellemeye Yönelik Uyguladığı Stratejiler:Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*,3(3), 1-17.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Yatçı, D. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Şanlıurfa:Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileiri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. ve Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*,4 (8), 13-30.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal cause of mobbing /bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2),70-84.