

Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing ile Örgütsel Depresyon Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

The Relationship Between Teachers' Exposure to Mobbing and Organizational Depression Levels and Its Investigation According to Some Variables

Gözde Yurtsever¹, Necati Cemaloğlu²

¹Sorumlu Yazar, Bilim Uzmanı, Gazi Üniversitesi, gozde.kural@gazi.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-1475-9865>)

²Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, necem@gazi.edu.tr, (<http://orcid.org/0000-0001-7753-2222>)

Geliş Tarihi: 20.10.2024

Kabul Tarihi: 12.09.2025

ÖZ

Bu araştırmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile örgütsel depresyon yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırmanın evrenini Ankara'nın dokuz merkez ilçesinde 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Evrene ilişkin örneklemin belirlenmesinin birinci aşamasında tabakalı örnekleme yöntemi; ikinci aşamasında basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklemi 416 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği ve Örgüt Depresyonu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 26.00 paket programı kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda mobbing düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ve regresyon analizi sonucuna göre mobbingin örgütsel depresyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken öğretmenlerin cinsiyeti ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durumu ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin medeni durumu ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı, kıdemi, branşı ve öğrenim durumu ile örgütsel depresyon ve mobbinge maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel depresyon, mobbing, okul müdürü, öğretmen.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between mobbing and organizational depression levels of teachers working in public high schools affiliated to the Ministry of National Education and to examine it according to some variables. The population of the study was consisted of teachers working in public high schools affiliated to the Ministry of National Education in nine central districts of Ankara in the 2023-2024 academic year. Stratified sampling method was used in the first stage of determining the

sample of the population and simple random sampling method was used in the second stage. The sample of this research, which is in the relational survey model, consists of 416 teachers. Personal Information Form, Negative Behaviors Scale and Organizational Depression Scale were used as data collection tools. SPSS 26.00 package program was used for data analysis. As a result of the correlation analysis, it can be stated that there is a positive and moderately significant relationship between mobbing level and organizational depression level and according to the regression analysis result, mobbing is a significant predictor of organizational depression. While there was no significant difference between teachers' gender and organizational depression levels, a significant difference was found between teachers' gender and mobbing exposure levels. It was concluded that there was no significant difference between teachers' marital status and organizational depression levels. A significant difference was found between teachers' marital status and mobbing exposure levels. It was concluded that there was a significant difference between teachers' age, seniority, branch and education level and organizational depression and mobbing exposure levels.

Keywords: Organizational depression, mobbing, school principal, teacher.

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada bireyler yaşama uyum sağlarken stres, kaygı ve öfke yaşamaktadır. Yapılan araştırmalar öğretmenlerin okullarda yoğun bir şekilde stres (Anthoniou vd., 2006; Boyle vd., 1995; Chan, 1998; Ferguson vd., 2017; Guthrie, 2006; Kittel & Leynen, 2003; Kyriacou, 2001; Lakhwinder & Harpreet, 2015; Mahan vd., 2010; Mokdad, 2005; Pithers, 1995; Okeke & Dlamini, 2013; Saeki vd., 2018; Stočkus & Adaškevičienė, 2013; Wu vd., 2013; Yorimitsu vd., 2014), kaygı (Damerdash, 2012; Mahan vd., 2010) ve öfke yaşadığını ortaya koymaktadır (Cemaloğlu, 2007). Bu duygular kişinin verimliliğini düşürdüğü (Aksoy & Kutluca, 2005; Gümüştekin & Öztemiz, 2005) gibi bazı örgütsel ve psikolojik problemlere de neden olabilmektedir. Bu problemler arasında örgütsel sinizm (Abraham, 2000; Akpolat & Oğuz, 2015; Kalağan & Güzeller, 2010; Yıldız vd., 2013), performans düşüklüğü (Bakker vd., 2004; Tahir, 2011), örgütsel adaletsizlik algısı (Akın & Zan, 2024; Dilixiati, 2017; Gürcü, 2012; Sayü, 2014; Örucü vd., 2021; Zengin & Kaygın, 2016), iş doyumsuzluğu (Çetinkanat, 2000; Turan & Parsak, 2011), mesleki tükenmişlik (Çevik Kılıç, 2018; Güner vd., 2014; Farmer, 2017; Langher vd., 2017; Seferoğlu vd., 2014; Strauss & Daniels, 2013), çatışma, bağlılık düzeyinin düşüklüğü, iş yeri ya da iş değişikliği (Cemaloğlu, 2007; Yavuz & Akça, 2018) olduğu bilinmektedir. Bu duyguların yol açtığı psikolojik problemlerin ise depresyon, anksiyete bozukluğu, demans, uyku bozuklukları (Aksoy & Kutluca, 2005; Fitch vd., 2017; Gökler, 2012; Lazarus & Lazarus, 1994) gibi hastalıklar olduğu görülmektedir.

Katz ve Kahn (1978) tarafından yapılan araştırmada stres ve baskı sonrasında örgütsel depresyonun görülebileceği belirtilmiştir. Sezer'e (2011) göre, örgütsel depresyon, tüm örgüt üyelerinde genel bir ilgi kaybı, performans düşüşü ve motivasyon eksikliği ile karakterize edilmektedir. Bu durum, örgütün amaçlarından sapmasına ve mevcut krizden çıkmak için proaktif adımlar atmamasına yol açmaktadır. Bilchik (2000) ise örgütsel depresyonu, örgüt genelinde gözlenen bir hareketsizlik, statüko durumu ve geleceğe yönelik belirsiz bir vizyon olarak ifade etmektedir. Çalışanlar, gelecekleri hakkında belirsizlik taşımakta ve yenilikçi yaklaşımlardan kaçınmaktadır. Bu durum, örgütlerde rasyonel karar verme süreçlerinin bozulmasına, üretimin düşmesine ve sorun çözme kapasitesinin zayıflamasına neden olur. Örgütsel depresyon, iş yerindeki çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve çalışanların motivasyonunu, iş performansını ve genel refahını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Bu depresyonun temel nedenleri arasında iş yerinde adaletsizlik, yetersiz liderlik, aşırı iş yükü, düşük iş güvenliği, iş yerindeki belirsizlikler, iletişim eksiklikleri ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarının ihmal edilmesi gibi unsurlar yer alır (Eisenberger vd., 2001; Sakurai vd., 2013; Rugulies, 2016). Örgüt depresyonu, klinik depresyona benzer belirtiler göstermektedir (Frankel, 1997). Sezer'e (2011) göre, örgütsel depresyon, bireysel depresyondan farklı olarak tüm örgütü etkileyen bir durumdur. Bu durumun temel nedeni örgüt içinde yaşanan bazı sorunlardır. Leymann (1996), mobbingin

çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyebileceğini ve depresyon belirtilerine yol açabileceğini öne sürmüştür. Einarsen vd. (2011) ile Nielsen vd. (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları da mobbingin örgütsel depresyon ile ilişkili olduğunu ve örgütsel depresyonun mobbingin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceğini ortaya koymaktadır.

Literatürde mobbing ve örgütsel depresyon ile ilgili araştırmalar bulunmaktadır. Mobbing ile ilgili bazı araştırmaların sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir. Dick ve Wagner (2001) mobbing davranışlarının öğretmenler üzerinde stres düzeyinin artırdığı, buna bağlı olarak öğretmenlerin daha fazla devamsızlık yaptığı; Niedhammer vd. (2006), mobbinge maruz kalmanın bireyler için depresif belirtiler için bir risk faktörü olduğu ve maruziyetin sıklığı arttıkça, depresif belirtilerin ortaya çıkma riskinin de arttığı; Namie ve Namie (2009) mobbinge maruz kalan kişilerde stres kaynaklı depresyon, kaygı vb. gibi durumlar yaşandığı; Malinauskiene vd. (2011) mobbing ve stres kaynaklı rahatsızlıklar arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Cemaloğlu ve Kılınç (2012) okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının mobbing kavramı ve örgütsel güven üzerinde etkili olduğu; Karcıoğlu ve Çelik (2012), mobbing davranışları ile örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Beer'ın (2014) mobbing davranışları ile duygusal yük ve sosyal destek düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Daşcı ve Cemaloğlu (2014) okul yöneticileri, öğretmenlerin ara sıra mobbinge maruz kaldığı ve mobbing ile örgütsel sessizlik davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu; Çelebi ve Taşçı-Kaya (2014) mobbingin öğretmenler üzerindeki etkisinin huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, isteklendirme sorunları, stres, özgüvenin azalması, tedirgin olma ve sosyal sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkileme olduğu; Çiftçi vd., (2016) mobbing uygulayıcısının, hiyerarşik yapılanmadan gelen güç aracılığıyla mobbing yaptığı ve mobbing mağdurlarının mobbinge karşı tepkileri yetersiz kalmakta olduğu ve mobbing sebebiyle mesleklerine karşı olumsuz duygular içerisinde olduğu; Okçu ve Anık (2017) okul yöneticilerinde görülen otantik liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve mobbing davranışlarına maruz kalmalarını ve mobbing algılarını da düşürdüğü; Rossiter ve Sochos (2018) mobbing davranışları ile yüksek seviyede görülen duygusal destek arasında bir ilişki bulunduğunu; Asri (2019), akademisyenlerin mobbing yaşama düzeylerinin düşük olduğu, örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu; Mamaç (2019) mobbing davranışları ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; Erkoyuncu (2023), öğretmenlerin öz liderlik algılarının yüksek ve mobbing yaşama düzeyleri düşük düzeyde olduğu ayrıca öğretmenlerin öz liderlik algısı ile mobbing yaşama düzeyi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Akkoç (2020) öğretmenlerin mobbing algısı ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Celep ve Eminoğlu (2012); Cemaloğlu (2007); Çelebi ve Taşçı Kaya (2014); Karakuş ve Çankaya (2012); Okçu ve Çetin (2017); Yaman (2015) mobbing ile stresin ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Örgütsel depresyon ile ilgili bazı araştırmaların sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir. Griffin vd., (2002); Kendler vd., (2001); Paterniti vd., (2002); Phelan vd., (1991) iş stresi ile depresif belirtiler arasında pozitif bir ilişki olduğu; Bakan vd. nin (2014) cinsiyet değişkeni ile örgütsel depresyon arasında bir ilişki bulunmadığı ancak yaş, medeni durum, unvan, hizmet süresi değişkenlerinin örgütsel depresyon ile ilişkili olduğu; Aslan vd. (2014) yaş arttıkça örgütsel depresyonun arttığı ve erkeklerin kadınlara oranla örgütsel depresyonu daha fazla hissettikleri; Bakan vd., (2015) örgütsel depresyon ile iş tatmininin ilişkili olduğu; Sağır (2015) örgütsel depresyon ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Erbaş ve Sanioğlu (2016) örgütsel depresyon ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki; Keleş (2016) karara katılma, alınan kararların uygulanması, öğrenci davranışları, yenilik ve değişim gibi konuların okullarda yaşanan depresyon düzeyi ile ilişkili olduğu; Uçar (2016) öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının düşük olduğu ve yöneticilerin zorlayıcı güçleri oranında öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları artırdığı, yöneticilerin karşılıklı güç, uzmanlık gücü ve bağlılık gücü arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarını düşürdüğü ayrıca branş ve kademeye göre örgütsel depresyon düzeyinin değiştiği; Afacan (2023) örgütsel depresyon ile örgütsel değişim sinizmi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Aslan ve Kayar (2023) örgütsel

yalnızlık ile örgütsel depresyon arasında pozitif ve örgütsel güven ile örgütsel depresyon arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ayrıca örgütsel güven ile örgütsel depresyon değişkenleri arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın aracılık rolü oynadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Mobbing ve örgütsel depresyon arasındaki ilişki önemli bir araştırma alanıdır. Katz ve Kahn'ın (1978) teorilerine göre, bir bireyin iş ortamındaki stresle başa çıkma yeteneği, örgütsel depresyonun etkilerini belirlemektedir. Öğretmenlerin, mobbingle başa çıkma stratejilerinin, örgütsel depresyon üzerindeki etkilerini anlamak, bu konuda etkili müdahale stratejileri geliştirmek açısından kritiktir. Bu noktada, öğretmenlerin psikososyal sağlığını korumak ve desteklemek amacıyla örgütsel düzeyde yapılan müdahalelerin, mobbingin olumsuz etkilerini azaltmada etkili olup olmadığını anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Özellikle 21. yüzyılın başlarında bu konuda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin iş ortamlarındaki zorlukların psikolojik sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyerek bu olguyu daha iyi anlamaya yönelik çabaları yansıtmaktadır (Kyriacou, 2001).

Literatür incelendiğinde mobbing ile örgütsel depresyon ilişkisinin Toytok (2017) tarafından incelendiği görülmektedir. Toytok (2017) Siirt ilinde gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel depresyon ile mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırmada mobbing ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra mobbing ve örgütsel depresyon algısının öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, branş ve öğrenim durumu gibi değişkenlerle ilişkisi de incelenecektir.

Bu araştırma literatürdeki çeşitli araştırmaları ve teorik çerçeveleri kullanarak eğitim sektöründe öğretmenlerin karşılaştığı zorluklara daha derinlemesine bir bakış sunacaktır. Bu, eğitim kurumlarına ve politika yapıcılara, öğretmenlerin mesleki yaşamlarını iyileştirmek ve sürdürülebilir bir öğrenme ortamı sağlamak için nasıl daha etkili destek sistemleri geliştirebilecekleri konusunda katkı sağlayacaktır.

1.1. Örgütsel Depresyon

Örgüt depresyonu, bir örgütün genelinde gözlemlenen ilgi kaybı, gerileme isteksizliği ve hedeflerinden uzaklaşma durumu olarak tanımlanır. Bu durum, örgütün kendisini bu olumsuz süreçten çıkarmak için herhangi bir çaba göstermemesi ile de karakterizedir. Bilchik (2000), örgüt depresyonunu örgütte yaygın bir hareketsizlik, ilerleme kaydedememe ve geleceğe yönelik bir vizyon eksikliği olarak açıklar. Ayrıca, örgüt içinde bireylerin yeni şeyler denemekten vazgeçmesi ve bu durumun adeta bulaşıcı bir biçimde tüm örgüte yayılması bu sürecin temel özelliklerinden biridir.

Brunsson (1986) ise örgütlerin çoğunlukla iç çelişkileri ve uyuşmazlıkları göz ardı ederek, sadece yapı, süreç ve sonuçları değerlendirdiğini belirtir. Bu yaklaşım, örgüt içinde çeşitli çatışmaların ve sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir ve böylece örgütte akılcı karar alma süreçlerinde ve üretimde depresif eğilimler gözlemlenmeye başlar. Scurlock (1995) ise örgüt depresyonunu, bireylerin umutlarını kaybettikleri ve bir felce uğramışlık hissi yaşadıkları bir durum olarak tanımlar ve bu durumun özellikle yöneticiler arasında belirginleştiğini ifade eder.

Bilchik (2000), örgüt depresyonunun liderlerden çalışanlara doğru yayılma eğiliminde olduğunu ve bu sürecin en önemli belirtisinin umutsuzluk olduğunu vurgular. Depresif bir örgüt, çalışanlarını motive etme ve kaynaklarını etkin kullanma kapasitesinden yoksundur. Bu durum, örgütün bir aşağı yönlü sarmal içine girmesine neden olabilir ve eğer müdahale edilmezse örgüt kısa sürede varlığını sürdüremez hale gelebilir (Cohen, & Cohen, 1993).

Örgüt depresyonunun belirtileri arasında genel bir uyuşukluk hali, değişime karşı direnç, yaratıcılık ve yeniliklere kapalı olma, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve zamanında işe gelmeme gibi davranışlarda artış, departmanlar arası iletişimde azalma, bireysel motivasyon eksikliği ve karar alma süreçlerinde yavaşlama gibi unsurlar yer alır (Frankel, 2002). Depresyondaki

örgütlerde çalışanlar genellikle ilgisiz ve duygusuz bir tutum sergilerken, geleceğe yönelik bir ilgi göstermez ve geçmişe bağlılık geliştirirler (Cohen & Cohen, 1993).

Sonuç olarak, örgüt depresyonu bireysel değil, örgüt genelinde gözlemlenen bir psikolojik süreçtir. Klinik depresyondan farkı ise, bireysel değil örgütsel bir yapı içinde gerçekleşmesi ve nedenlerinin örgüt içi süreçlere dayanmasıdır. Bu belirtiler, örgüt yöneticilerinin depresyonu fark etmelerini kolaylaştırır ve örgütü bu durumdan kurtarmak için atılması gereken adımları işaret eder.

1.2. Mobbing (Yıldırma)

Mobbing kelimesi, Latince'de "kararsız kalabalık" anlamına gelen mob kelimesinden türemiştir. İngilizcede ise topluca saldırmak, çevrelemek, yıldırma gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Fiil hali olan mobbing ise psikolojik baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme, sıkıntı verme anlamlarına gelir (Tutar, 2015). Türk Dil Kurumu mobbingi "iş yerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme şeklinde tanımlamaktadır ve yerine kullanılacak sözcük olarak bezdirme kelimesini tavsiye etmektedir (TDK, 2024). Alanyazında bazı araştırmacılar mobbing kelimesi yerine bezdiri ifadesini kullanırken (Sert & Wigley, 2015; Yumuşak, 2012), bazı araştırmacılar yıldırma kelimesini kullanmakta (Cemaloğlu & Kılınç, 2012; Küçükçayır & Altun, 2016), bazıları da duygusal saldırı kelimesini tercih etmektedir. Literatür incelendiğinde mobbing kavramına ait birçok farklı tanım bulunmaktadır. Leynmann (1990) mobbingi bir ya da birkaç kişi tarafından belirli bir kişiye yapılan sistematik, etik dışı ve düşmanca davranışlar olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımda ise bir kişinin diğer insanları etkisi altına alarak bir başka kişiye karşı etrafında toplaması ve ardından sistematik olarak rahatsız edici davranışlar sergilemesi, alay, hakaret, dedikodu, psikolojik baskı ve itibar düşürücü yollarla kişiyi olumsuz etkilemesi durumu olarak verilmiştir. Kurbanın sürekli yıpratılması ve zor durumda bırakılması amaçlanır. Bu davranışlar ilerledikçe kişi ruhsal ve fiziksel olarak olumsuz etkilenmekte ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurmaktadır (Davenport vd. 2003; Baykal, 2005; Browne & Smith, 2008). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) mobbingi, bir kişiye veya gruba yönelik güç kullanmak suretiyle fiziksel, ruhsal veya sosyal gelişimlerine zarar veren her türlü yaklaşım ve davranış olarak tanımlamaktadır.

Mobbing, örgütlerde çalışan bireylere farklı kademelerdeki kişiler tarafından uygulanabilen, etik dışı ve rahatsız edici davranışları ifade etmektedir. Çoğunlukla yöneticiler veya üstler tarafından, aşağılama, tehdit ve psikolojik baskı gibi davranışlar şeklinde ortaya çıkan mobbing, aynı zamanda astlar veya aynı düzeydeki meslektaşlar tarafından da uygulanabilir. Bu tür olumsuz eylemler, bireylerin iş hayatındaki psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede hem bireysel hem de kurumsal verimliliği düşürebilir. Mobbing, iş yerinde psikolojik şiddet olarak da adlandırılır ve örgüt içindeki sosyal dinamiklerin sağlıklı hale gelmesiyle yakından ilişkilidir (Özkul & Çarıkçı, 2010; Tutar, 2004). Mobbing bulaşıcı hastalık gibidir, üstünün mobbingine maruz kalan bir çalışana astı ya da aynı düzeyde olduğu kişiler de mobbinge başlayacaktır (Kirel, 2007).

Mobbing, örgütsel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır ve tüm örgütlerde bu davranışları sergileyen kişiler, mobbing mağdurları ve mobbingin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan ya da bu duruma tepkisiz kalan çalışanlar bulunur. Mobbing, tek seferlik bir olay değil, süreklilik gösteren ve şiddeti zamanla artan bir süreçtir. Başlangıçta hafif derecede görülen mobbing davranışları, sürekli hale geldikçe mağduru olumsuz etkiler ve kişinin kendini toparlayıp iyileşme şansı kalmaz. Hem mobbing uygulayan hem de mağdur, bu davranışların uzun vadede daha ciddi sonuçlara yol açacağını önceden fark edemeyebilir. Zamanla artan mobbing, mağdurlarda geri dönüşü zor zararlar meydana getirir (Cemaloğlu, 2007).

Mobbing mağdurlarında stres, kaygı, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunların yanı sıra, mide rahatsızlıkları ve baş ağrıları gibi fiziksel etkiler de görülür. Bununla birlikte,

mağdurun performansındaki düşüş, çalışma ortamında gerilim ve verim kaybı gibi sonuçlar da örgütü olumsuz etkiler. Bu nedenle, mobbing yalnızca mağdurun psikolojik ve fizyolojik sağlığını bozmakla kalmaz, aynı zamanda performans kaybına neden olduğu için topluma da zarar verir (Ertürk, 2013).

Mobbingin nedenlerini araştıran çalışmalar, bu davranışın birçok faktörden kaynaklandığını göstermektedir. Mobbing, genellikle birden fazla faktörün bir araya gelmesiyle ortaya çıkar (Cemaloğlu, 2007; Gündüz & Yılmaz, 2008; Zapf, 1999). Bu faktörler hem örgütsel hem de bireysel olabilir ve mobbing her türlü çalışma ortamında görülebilir. Mobbing mağdurları, farklı durumlarda mobbing uygulayıcısı haline de gelebilir. Her çalışan, mobbing mağduru olabileceği gibi, mobbing uygulama potansiyeline de sahiptir (Tınaz, 2006).

Literatür incelendiğinde, bir örgüt yöneticisinin astlarına gereksiz ve zorlayıcı işler vermesi, yapılan hatalarla dalga geçmesi, dedikodu yapması ve astlarının konuşma hakkını kısıtlaması, mobbingin nedenleri arasında yer almaktadır (Leymann, 1996). Ayrıca, örgütte ortak hedeflere yönelik iş birliğinin olmaması, görev dağılımında belirsizlik ve adaletsizlik, yöneticinin liderlik tarzı da mobbingin sebepleri arasında sayılmaktadır (Akkar, 2010; Cemaloğlu, 2007; Cemaloğlu & Kılınç, 2012; Nazaroğlu, 2012). Yöneticinin işe alım ile ilgili yaptığı hatalar, sınırlı sayıdaki mevkilere ulaşmak için çalışanlar arasındaki gergin rekabet ortamı, mobbingin kurum içinde disiplin sağlama yolu olarak kullanımı, hiyerarşinin fazla oluşu, yöneticinin liderlik becerisinin yeterli olmaması, ortak hedeflere yönelik takım ruhunun gelişmemiş olması da mobbinge zemin hazırlayan faktörlerdendir (Tınaz, 2006).

Örgütlerde hiyerarşik yapının aşırı olması, sorunların çözümünde yetersizlik, şikâyet kanallarının etkisizliği ve şikâyetlerin sonuçsuz kalması, takım ruhunun eksikliği gibi unsurlar mobbing ortamını oluşturan faktörler arasında yer almaktadır (Nazaroğlu, 2012). Lewis'in (1999) araştırmasına göre ise, yöneticilerin profesyonellikten uzak olması, örgütteki inanç sistemi ve güvensiz çalışma ortamı mobbinge neden olan etkenlerdir. Ayrıca, örgütteki sorunlar ve adaletsiz koşullar, mobbingin yaşanmasını kolaylaştıran durumlardır. Bu tür bir örgüt ortamında, çalışanların hata yapma olasılığı arttığı için mobbinge maruz kalmaları da kaçınılmaz hale gelmektedir (Zapf, 1999). Örgütlerde çalışanlar arasındaki empati ve iletişim eksikliği, mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Daşcı & Cemaloğlu, 2014). Ayrıca, örgütteki keskin hiyerarşik yapı, zayıf iletişim, yetersiz liderlik becerileri, çatışmaların etkili yönetilememesi ve ekip çalışmasının eksikliği de mobbingin nedenleri arasında yer almaktadır (Pelit & Kılıç, 2014).

Mobbing her zaman örgütsel sebeplerden kaynaklanmaz; bazı araştırmacılara göre mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri de önemli bir etken olabilir (Crawford, 1997; Tutar, 2004; Zapf, 1999). Çalışanlar arasındaki yaş farkı, yöneticilerin kayırmacı tutumları, farklı siyasi görüşler, din ve ırk farklılıkları ile rekabet gibi kişisel nedenler de mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına yol açabilir (Çobanoğlu, 2005; Toker Gökçe, 2008). Örgüt içerisinde bencil, önyargılı, kendini ön planda tutmayı seven ve diğerlerinden üstün gören bireyler, mobbing davranışlarına zemin hazırlayan tutumlar sergileyebilirler (Ertürk, 2011). Mobbing, genellikle bir kişiyi örgüt içinde yalnızlaştırmak, dışlamak veya cezalandırmak amacıyla yapılır (Leymann, 1990). Bu nedenle, mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri kadar mobbing uygulayan kişinin kişiliği de önem taşır (Baş & Oral, 2012; Ertürk, 2011; Einarsen, 2000).

Okullarda görev yapan öğretmenler, bazen okul müdürleri, meslektaşları veya veliler tarafından mobbinge maruz kalabilirler (Dolapçı & Cemaloğlu, 2022). Öğretmenlerin bu tür baskılara maruz kalması, bireysel düzeyde hem psikolojik hem de fiziksel sorunlara neden olabileceği gibi (Cemaloğlu & Ertürk, 2007; Lorenz, 1996; Pedro vd., 2008), aynı zamanda okulun işleyişine ve etkinliğine de olumsuz etkilerde bulunabilir (Tınaz, 2006; Toker Gökçe, 2006). Öğretmenlerin yaşadığı mobbing türleri arasında, sözlerinin kesilmesi, toplum içinde azarlanma, başarılarının küçümsenmesi, başarısızlıklarının yayılması ve yeterlikleriyle uyumsuz

işlerde çalıştırılmaları gibi davranışlar yer alır (Akkoç, 2020). Mobbing, öğretmenlerin mesleki performansını derinden etkileyebilir ve bu durum, eğitim kalitesini düşürerek öğrenci başarısını da olumsuz yönde etkileyebilir (Twale & De Luca, 2008).

Eğitim sektöründe çalışan öğretmenler, kişisel haklarına, itibarlarına, duygusal dengelerine veya fiziksel güvenliklerine yönelik mobbing davranışlarına maruz kalma riski bakımından diğer sektörlerle göre daha savunmasız olabilirler. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma sebepleri arasında kıskançlık, farklı eğitim anlayışları, farklı sosyal çevrelere ait olma gibi etkenler (Waggoner, 2003), yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları ile meslektaşlar arasındaki iletişim eksikliği bulunmaktadır (Çivilidağ, 2003).

AMAC

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığına [MEB] bağlı resmî liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile örgütsel depresyon yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranacaktır.

1. MEB'e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okullardaki örgütsel depresyon yaşama düzeyi ve maruz kaldığı mobbing düzeyi nedir?
2. MEB'e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ve örgütsel depresyon düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, branş ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. MEB'e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile örgütsel depresyon arasında nasıl bir ilişki vardır?
4. MEB'e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing örgütsel depresyon düzeylerinin bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırmanın deseni, ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelleridir (Karasar, 2019).

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma sonuçlarını genelleyebileceğimiz elemanların tamamına evren, evrenden belli ölçütlere göre seçilen ve evreni temsil edeceği kabul edilen en küçük kümeye ise örneklem denir (Büyüköztürk vd., 2020). Yapılan bu araştırmanın evrenini Ankara'nın dokuz merkez ilçesinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenler meydana getirmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından önerilen örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik gerekli işlemlerin yapılması sonucunda en az 377 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yönteminde, belirlenen evrenden hedeflenen örneklemin oluşturulabilmesi için ulaşılması hızlı ve kolay olan öğeler seçilerek zaman, para ve işgücü kaybının önlenmesi amaçlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2020). Bu örnekleme ilişkin dağılım Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1*Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım*

İlçe	Lise Sayısı	Görevli Öğretmen Sayısı	Ulaşılan Öğretmen Sayısı
Altındağ	47	1938	40
Çankaya	71	3320	75
Etimesgut	30	1821	38
Gölbaşı	18	630	15
Keçiören	51	2998	68
Mamak	48	2218	45
Pursaklar	13	666	15
Sincan	44	2240	48
Yenimahalle	51	3119	72
Toplam	343	18950	416

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Örgüt Depresyonu Ölçeği ve Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarıyla ilgili detaylar aşağıda açıklanmıştır:

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenlere dair demografik bilgileri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Formda öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, meslekteki kıdemi, medeni durumu, branşı ve eğitim düzeyi gibi bilgiler yer alacaktır.

Öğretmenlerin iş yerinde mobbing (psikolojik taciz) davranışlarına maruz kalma durumunu incelemek amacıyla Olumsuz Davranışlar Soruları Ölçeği (NAQ) kullanılacaktır. Ölçek, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş olup, toplamda 21 madde içermektedir. Katılımcılardan, beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemiyle hazırlanan bu ölçek maddelerindeki “Hiç”, “Ara Sıra”, “Ayda Bir”, “Haftada Bir” ve “Her Gün” seçeneklerinden kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenecektir. Ölçekte, son altı ay içerisinde iş yerinde hangi sıklıkta olumsuz davranışlara (hiç, ara sıra, ayda bir, haftada bir, her gün) maruz kaldıkları sorulmaktadır. Altı aydan uzun bir süre boyunca veya haftalık olarak bu tür olumsuz davranışlara maruz kalan kişilerin, Leymann (1996) tarafından belirlenen yıldırma (mobbing) kurbanı tanımına uygun olduğu kabul edilmiştir. Ölçekte doğrudan "yıldırma" terimi kullanılmamış, sadece davranışlara odaklanılmıştır.

Mobbing ölçeğinden alınan puanların aritmetik ortalama değerleri; 1.00- 1.79 arası oldukça düşük düzey, 1.80- 2.59 arası düşük düzey, 2.60- 3.39 arası orta düzey, 3.40-4.19 arası yeterli düzey, 4.20- 5.00 arası ise oldukça yeterli düzey olarak belirlenmiştir. Örgütsel depresyon ölçeğinden alınan puanların aritmetik ortalama değerleri; 1.00 ile 1.79 arası oldukça yüksek düzey, 1.80- 2.59 arası yüksek düzey, 2.60- 3.39 arası orta düzey, 3.40-4.19 arası düşük düzey, 4.20- 5.00 arası ise oldukça düşük düzey olarak belirlenmiştir.

3.3. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Olumsuz Davranışlar Soruları Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda dört faktör belirlenmiştir. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri .301 ile .816 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonları ise .515 ile .879 arasında değişmiştir. Faktörlerin açıkladığı varyans değerleri ise kişisel tehdit ve izolasyon faktörü %37.95; mesleğe yönelik tehdit faktörü %7.97; destabilizasyon faktörü %1,391; aşırı iş yükü faktörü %5.06 şeklindedir. Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları RMSEA=.90, $\chi^2/df=1.80$, CFI=.86, GFI=.77, AGFI=.71, RMR=.043 ve

SRMR=.074 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler incelendiğinde ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiği ifade edilebilir.

Sezer (2011) tarafından geliştirilen Örgüt depresyonu ölçeği 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri likert tipindedir ve 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekte en olumlu cevap en yüksek puanı alırken olumsuz ifadeler düşük puan almaktadır. Başka bir ifadeyle olumsuz ifadeler tersine puanlanmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri .301 ile .816 arasında değişmektedir. Maddelerin madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ise, 0.313 ile 0.777 arasında değiştiği görülmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %38 ve Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.94 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları RMSEA=.91, $\chi^2/df=1,98$, CFI=.80, RMR=.077 ve SRMR=.078 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler incelendiğinde ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiği ifade edilebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırma etik kurul izni ile gerçekleştirilmiştir. İzinler alındıktan sonra veri toplama araçları kullanılarak anket formları oluşturulmuştur. Anket formları Ankara ilindeki Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan 416 öğretmene anket formları gönüllülük esasıyla elden dağıtılarak veriler toplanmıştır. Anket formlarında gizliliği ortadan kaldıran bilgiler yer almamıştır ve her türlü cevabın gizli tutulacağı belirtilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu, Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği ve Örgüt Depresyonu Ölçeği aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 26.00 programı kullanılarak istatistiksel analiz edilmiştir. Veri analiz sürecinde öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için Skewness (Çarpıklık), Kurtosis (Basıklık) değerleri ve Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2020). Yapılan bu testlerin bulguları doğrultusunda, verilerin parametrik testler için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında; Fisher (1950) ise çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olduğunda parametrik testler kullanılabileceğini ifade etmektedir.

Tablo 2

Mobbing ve Örgütsel Depresyon Puanlarına Ait Normallik Test Sonuçları

	Çarpıklık (skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Mobbing	1.161	1.026
Kişisel tehdit ve izolasyon	1.456	1.874
Mesleğe yönelik tehdit	1.371	1.880
Destabilizasyon	1.328	1.522
Aşırı iş yükü	.998	.432
Örgütsel depresyon	.033	-.594

Tablo 2’de verilen çarpıklık basıklık katsayıları incelendiğinde dağılımların normallik şartlarını sağladığı görülmektedir. Bu sebeple araştırmada parametrik testler kullanılacaktır.

BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi “MEB’e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okullardaki örgütsel depresyon yaşama düzeyi ve maruz kaldığı mobbing düzeyi nedir?” olarak belirlenmiştir. Bu soruya cevap bulmak için betimsel istatistikler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Örgütsel Depresyon ve Mobbinge Ait Betimsel İstatistikler

		n	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$
Örgütsel depresyon		416	1.48	4.50	3.11
Mobbing	Kişisel tehdit ve izolasyon	416	1.00	3.40	1.57
	Mesleğe yönelik tehdit	416	1.00	4.00	1.74
	Destabilizasyon	416	1.00	4.25	1.87
	Aşırı iş yükü	416	1.00	4.00	1.74

Öğretmenlerin örgütsel depresyon ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $\bar{x} = 3.11$ dir. Bu da öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $\bar{x} = 1.69$ dur. Bu da öğretmenlerin mobbing düzeylerinin oldukça düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Olumsuz davranışlar ölçeğinin kişisel tehdit ve izolasyon alt boyutundan alınan puanların ortalaması $\bar{x} = 1.57$ olup oldukça düşük düzeyde; mesleğe yönelik tehdit alt boyutundan alınan puanların ortalaması $\bar{x} = 1.74$ olup oldukça düşük düzeyde; destabilizasyon alt boyutundan alınan puanların ortalaması $\bar{x} = 1.87$ olup düşük düzeyde; aşırı iş yükü alt boyutundan alınan puanların ortalaması $\bar{x} = 1.74$ olup oldukça düşük düzeydedir. Bu sonuçlara göre; öğretmenler en fazla destabilizasyon, en az kişisel tehdit ve izolasyon alt boyutlarında mobbing mağduru olmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin örgütsel depresyon yaşama düzeyi orta; mobbing mağduru olma düzeyleri oldukça düşüktür.

Araştırmanın ikinci alt problemi “MEB’e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ve örgütsel depresyon düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, branş ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin cinsiyet ile arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t-testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Cinsiyete Göre Değişimi

Ölçek/Alt	Cinsiyet			sd				d
Boyut	t	n	$\bar{x}$	S	t	p		
Örgütsel Depresyon	Kadın	299	3.09	.67	414	-.991	.322	.01
	Erkek	117	3.16	.66				
Mobbing	Kadın	299	1.75	.60	414	4.18	.000***	.42
	Erkek	117	1.53	.44				
Kişisel tehdit ve izolasyon	Kadın	299	1.64	.57	414	4.88	.000***	.49
	Erkek	117	1.40	.40				

Mesleğe yönelik tehdit	Kadın	299	1.82	.71	414	3.53	.000***	.35
	Erkek	117	1.56	.57				
Destabilizasyon	Kadın	299	1.91	.83	414	1.93	.055	.19
	Erkek	117	1.76	.69				
Aşırı iş yükü	Kadın	299	1.78	.81	414	2.04	.043*	.20
	Erkek	117	1.63	.64				

Tablo 4'e göre, katılımcıların cinsiyeti ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi incelendiğinde, kadın öğretmenler ($\bar{X} = 3.09$) ve erkek öğretmenler ($\bar{X} = 3.16$) dır. Bu da kadın öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Cohen d değeri, 0,01 olarak hesaplanmıştır, bu da cinsiyet değişkeninin örgütsel depresyon üzerindeki etki büyüklüğünün çok düşük olduğu anlamına gelmektedir. Katılımcıların cinsiyeti ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, öğretmenlerin mobbinge maruziyet düzeyi incelendiğinde, kadın öğretmenler ($\bar{X} = 1.75$) ve erkek öğretmenler ($\bar{X} = 1.53$) dir. Bu da erkek öğretmenlerin mobbinge maruziyet düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Cohen d değeri, 0,42 olarak hesaplanmıştır, bu da cinsiyet değişkeninin mobbing üzerindeki etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin medeni durum ile arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Medeni Duruma Göre Değişimi

Ölçek/Alt Boyut	Medeni durum	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p	d
Örgütsel Depresyon	Bekar	133	3.05	.65	414	-1.09	.277	.11
	Evli	283	3.13	.68				
Mobbing	Bekar	133	1.89	.69	414	4.70	.000***	.47
	Evli	283	1.59	.47				
Kişisel tehdit ve izolasyon	Bekar	133	1.77	.69	414	4.44	.000***	.44
	Evli	283	1.48	.43				
Mesleğe yönelik tehdit	Bekar	133	1.94	.85	414	3.57	.000***	.36
	Evli	283	1.65	.56				
Destabilizasyon	Bekar	133	2.15	.95	414	4.51	.000***	.45
	Evli	283	1.74	.67				
Aşırı iş yükü	Bekar	133	1.91	.87	414	2.85	.005**	.29
	Evli	283	1.66	.71				

Tablo 5'e göre, katılımcıların medeni durumu ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi incelendiğinde, bekar öğretmenler ($\bar{X} = 3.05$) ve evli öğretmenler ($\bar{X} = 3.13$) tür. Bu da evli öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Cohen d değeri, 0,11 olarak hesaplanmıştır, bu da medeni durum değişkeninin örgütsel depresyon üzerindeki etki büyüklüğünün çok düşük olduğu anlamına gelmektedir. Katılımcıların medeni durumu ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır, öğretmenlerin mobbinge maruziyet düzeyi incelendiğinde, bekar öğretmenler ($\bar{X} = 1.89$) ve evli öğretmenler ($\bar{X} = 1.59$) dir. Bu da evli öğretmenlerin mobbinge maruziyet düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Cohen d değeri, 0,47 olarak hesaplanmıştır, bu da cinsiyet değişkeninin örgütsel depresyon üzerindeki etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin yaş ile arasındaki ilişkiyi incelemek için uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Yaşa Göre Değişimi

Ölçek/Alt Boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	S	F	p	Farkın kaynağı
Örgütsel Depresyon	21-30	34	2.54	.42	13.62	.000	A-B
	31-40	190	3.11	.72			A-C
	41-50	152	3.13	.60			A-D
	51+	40	3.49	.54			B-D
	Toplam	416	3.11	.67			C-D
Mobbing	21-30	34	2.27	.48	26.58	.000	A-B
	31-40	190	1.76	.64			A-C
	41-50	152	1.56	.39			A-D
	51+	40	1.30	.24			B-C
	Toplam	416	1.68	.56			B-D C-D
Kişisel tehdit ve izolasyon	21-30	34	1.97	.45	17.82	.000	A-B
	31-40	190	1.65	.65			A-C
	41-50	152	1.49	.37			A-D
	51+	40	1.18	.15			B-C
	Toplam	416	1.57	.54			B-D C-D
Mesleğe yönelik tehdit	21-30	34	2.49	.72	25.21	.000	A-B
	31-40	190	1.80	.76			A-C
	41-50	152	1.62	.47			A-D
	51+	40	1.30	.33			B-D
	Toplam	416	1.74	.68			C-D
Destabilizasyon	21-30	34	2.74	1.03	20.49	.000	A-B
	31-40	190	1.91	.79			A-C
	41-50	152	1.68	.56			A-D
	51+	40	1.63	.83			B-C
	Toplam	416	1.87	.79			
Aşırı iş yükü	21-30	34	2.29	.73	22.90	.000	A-C
	31-40	190	1.93	.82			A-D
	41-50	152	1.50	.64			B-C
	51+	40	1.26	.39			B-D
	Toplam	416	1.74	.77			

A: 21-30, B:31-40, C:41-50, D:51+

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ve mobbing maruziyet düzeylerinin öğretmenlerin yaşına göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşı örgütsel depresyon üzerinde ($F(3,412) = 13.62$, $p<.05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının 21-30 ile 31-40; 21-30 ile 41-50; 21-30 ile 51+; 31-40 ile 51+; 41-50 ile 51+ yaş aralıkları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel depresyon düzeyi en yüksek olan yaş grubu 21-30 iken en düşük olan yaş grubu 51 yaş üstü olduğu görülmektedir. Mobbing maruziyet düzeylerinin yaşa göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşı mobbinge maruziyet üzerinde ($F(3,412) = 26.58$, $p<.05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının 21-30 ile 31-40; 21-30 ile 41-50; 21-30 ile 51+; 31-40 ile 41-50; 31-40 ile 51+; 41-50 ile 51+ yaş aralıkları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruziyet düzeyi en az olan yaş grubu 51 yaş üstü iken

en yüksek olan yaş grubu 21-30 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Mobbingin alt boyutlarının da yaşa göre anlamlı fark gösterdiği tabloda görülmektedir. Tüm alt boyutlarda maruziyet düzeyin en fazla olan yaş aralığı 21-30 iken en düşük olan yaş aralığı 51 yaş üstüdür.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin kıdem ile arasındaki ilişkiyi incelemek için uygulanan yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Kıdeme Göre Değişimi

Ölçek/Alt Boyut	Kıdem (yıl)	N	$\bar{x}$	S	F	P	Farkın kaynağı
Örgütsel Depresyon	1-10	110	2.85	.58	12.47	.000	A-B
	11-20	178	3.14	.69			A-C
	21-30	94	3.17	.65			A-D
	31+	34	3.58	.53			B-D
	Toplam	416	3.11	.67			C-D
Mobbing	1-10	110	2.07	.67	32.84	.000	A-B
	11-20	178	1.61	.50			A-C
	21-30	94	1.53	.36			A-D
	31+	34	1.26	.20			B-D
	Toplam	416	1.68	.56			
Kişisel tehdit ve izolasyon	1-10	110	1.90	.67	25.93	.000	A-B
	11-20	178	1.51	.49			A-C
	21-30	94	1.45	.34			A-D
	31+	34	1.16	.15			B-D
	Toplam	416	1.57	.54			C-D
Mesleğe yönelik tehdit	1-10	110	2.15	.85	23.42	.000	A-B
	11-20	178	1.66	.59			A-C
	21-30	94	1.58	.48			A-D
	31+	34	1.33	.34			
	Toplam	416	1.74	.68			
Destabilizasyon	1-10	110	2.31	1.03	19.89	.000	A-B
	11-20	178	1.78	.62			A-C
	21-30	4	1.70	.67			A-D
	31+	34	1.39	.36			
	Toplam	416	1.88	.79			
Aşırı iş yükü	1-10	110	2.21	.84	27.04	.000	A-B
	11-20	178	1.69	.76			A-C
	21-30	94	1.45	.49			A-D
	31+	34	1.26	.41			B-D
	Toplam	416	1.74	.77			

A: 1-10, B:11-20, C:21-30, D:31+

Tablo 7’deki öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ve mobbing maruziyet düzeylerinin öğretmenlerin kıdeme göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemi örgütsel depresyon üzerinde [$F(3.412) = 12.47, p<.05$], anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının 1-10 ile 11-10; 1-10 ile 11-20; 1-10 ile 21-30; 1-10 ile 31+; 11-20 ile 31+; 21-30 ile 31+ yıl aralıkları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel depresyon düzeyi en yüksek olan kıdem grubu 1-10 iken en düşük olan yaş grubu 31 yıl üstü olduğu görülmektedir. Mobbing maruziyet düzeylerinin kıdeme göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemi mobbinge maruziyet üzerinde [$F(3.412) = 32.84, p<.05$],

anlamli bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklıliğin kaynağının 1-10 ile 11-20; 1-10 ile 11-20; 1-10 ile 21-30; 1-10 ile 31+; 11-20 ile 31+ yıl aralıkları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruziyet düzeyi en az olan kıdem grubu 31 yıl üstü iken en yüksek olan yıl grubu 1-10 yıl aralığı olduğu görülmektedir. Mobbingin alt boyutlarının da kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği tabloda görülmektedir. Tüm alt boyutlarda maruziyet düzeyinin en fazla olan kıdem aralığı 1-10 iken en düşük olan kıdem aralığı 31 yıl üstüdür.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin branş ile arasındaki ilişkiyi incelemek için uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Branşa Göre Değişimi

Ölçek/Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	S	F	P	Farkın kaynağı
Örgütsel Depresyon	Sözel	256	3.21	.64	17.69	.000	A-B
	Sayısal	138	3.01	.66			A-C
	Diğer	22	2.42	.50			B-C
	Toplam	416	3.11	.67			
Mobbing	Sözel	256	1.56	.42	36.33	.000	A-B
	Sayısal	138	1.78	.68			A-C
	Diğer	22	2.50	.34			B-C
	Toplam	416	1.68	.56			
Kişisel tehdit ve izolasyon	Sözel	256	1.47	.45	27.19	.000	A-B
	Sayısal	138	1.64	.60			A-C
	Diğer	22	2.28	.54			B-C
	Toplam	416	1.57	.54			
Mesleğe yönelik tehdit	Sözel	256	1.58	.46	49.48	.000	A-B
	Sayısal	138	1.85	.82			A-C
	Diğer	22	2.90	.66			B-C
	Toplam	416	1.74	.68			
Destabilizasyon	Sözel	256	1.72	.68	18.58	.000	A-B
	Sayısal	138	2.01	.91			A-C
	Diğer	22	2.65	.62			B-C
	Toplam	416	1.87	.79			
Aşırı iş yükü	Sözel	256	1.64	.67	10.08	.000	A-C
	Sayısal	138	1.83	.90			B-C
	Diğer	22	2.34	.66			
	Toplam	416	1.74	.77			

A: Sözel, B: Sayısal, C: Diğer

Tablo 8’deki öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ve mobbing maruziyet düzeylerinin öğretmenlerin branşa göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin branşı örgütsel depresyon üzerinde ($F(2.413) = 17.69$, $p < .05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının sözel-sayısal, sözel-diğer branşları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel depresyon düzeyi en yüksek olan diğer grubundaki branşlar iken düşük olan sözel branş öğretmenleridir. Mobbing maruziyet düzeylerinin branşa göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin branşı mobbinge maruziyet üzerinde ($F(2.412) = 36.33$, $p < .05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının sözel-sayısal, sözel-diğer, sayısal-diğer branşlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruziyet düzeyi yüksek olan diğer grubundaki branşlar iken düşük olan sözel branş öğretmenleridir. Mobbingin alt boyutlarının branşa göre anlamlı fark gösterdiği tabloda görülmektedir. Tüm alt boyutlarda maruziyet düzeyinin yüksek olan diğer grubundaki branşlar iken düşük olan sözel branş öğretmenleridir.

Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin öğrenim durumu ile arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Katılımcıların Mobbing ve Örgütsel Depresyon Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Değişimi

Ölçek/Alt Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	S	F	p	Farkın kaynağı
Örgütsel Depresyon	Lisans	217	3.30	.62	24.74	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	2.93	.68			A-C
	Doktora	24	2.60	.33			
	Toplam	416	3.11	.67			
Mobbing	Lisans	217	1.51	.49	25.37	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	1.89	.60			
	Doktora	24	1.75	.38			
	Toplam	416	1.68	.56			
Kişisel tehdit ve izolasyon	Lisans	217	1.45	.48	13.70	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	1.73	.59			
	Doktora	24	1.55	.40			
	Toplam	416	1.57	.54			
Mesleğe yönelik tehdit	Lisans	217	1.57	.61	20.75	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	1.98	.73			B-C
	Doktora	24	1.52	.44			
	Toplam	416	1.74	.68			
Destabilizasyon	Lisans	217	1.54	.53	51.09	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	2.17	.85			A-C
	Doktora	24	2.59	1.04			B-C
	Toplam	416	1.87	.79			
Aşırı iş yükü	Lisans	217	1.59	.71	10.85	.000	A-B
	Yüksek lisans	175	1.94	.82			
	Doktora	24	1.67	.60			
	Toplam	416	1.74	.77			

A: Lisans, B: Yüksek lisans, C: Doktora

Tablo 9'daki öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ve mobbing maruziyet düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin öğrenim durumu örgütsel depresyon üzerinde ($F(2.413) = 24.74, p < .05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının lisans-yüksek lisans; lisans-doktora olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel depresyon düzeyi en yüksek olan doktora mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerdir. Mobbing maruziyet düzeylerinin öğrenim durumuna göre fark bulunup bulunmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin öğrenim durumu mobbinge maruziyet üzerinde ($F(2.412) = 25.37, p < .05$), anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Yapılan Scheffe analizi sonucunda bu farklılığın kaynağının lisans-yüksek lisans mezunu öğretmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruziyet düzeyi yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerdir. Mobbingin alt boyutlarının da öğrenim durumuna göre anlamlı fark gösterdiği tabloda görülmektedir. Mobbingin kişisel tehdit ve izolasyon alt boyutunda maruziyet düzeyi yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerdir. Mobbingin mesleğe yönelik tehdit alt boyutunda maruziyet düzeyi yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenler iken en düşük olan doktora mezunu öğretmenlerdir. Mobbingin destabilizasyon alt boyutunda maruziyet düzeyi yüksek olan doktora mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerdir. Mobbingin aşırı iş yükü alt boyutunda maruziyet düzeyi yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerdir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi MEB'e bağlı kamuya ait liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile örgütsel depresyon arasında nasıl bir ilişki vardır? Şeklinde düzenlenmiştir. Veriler parametrik dağılım gösterdiğinden Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Mobbing Mağduru Olmaları ile Örgütsel Depresyon Yaşama Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2
1.Mobbing	1	.938	.920	.778	.745	.561
1.1. Kişisel tehdit ve izolasyon		1	.831	.587	.640	.489
1.2. Mesleğe yönelik tehdit			1	.616	.660	.563
1.3. Destabilizasyon				1	.491	.429
1.4. Aşırı iş yükü					1	.458
1.5. Örgütsel depresyon						1

Tablo 10 incelendiğinde mobbing düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = .561; p < .01$); kişisel tehdit ve izolasyon düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = .489; p < .01$); mesleğe yönelik tehdit düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = .563; p < .01$); destabilizasyon düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = .429; p < .01$); aşırı iş yükü düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = .458; p < .01$) bulunduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri arttıkça örgütsel depresyon düzeyleri artmaktadır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi "Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing örgütsel depresyon düzeylerinin bir yordayıcısı

mıdır?” olarak düzenlenmiştir. Bu soruya cevap bulmak için yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Örgütsel Depresyonun Bağımlı Değişken Olduğu Durumda Mobbing ile Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Sonuçları

	B	Standart Hata	B	T	P	İkili R	Kısmi R
(Sabit)	.777	.086		9.08	.000	-	
Mobbing	.663	.048	.561	13.78	.000	.561	.561
R= .561 R ² =.314 F _(1,414) =189,764 p=.000 VIF=1.00							

Yordayıcı değişken mobbing ile yordanan değişken örgütsel depresyon arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin (r=.561) olduğu görülmektedir. R²=.314 ve p<.01 olduğundan mobbing örgütsel depresyon puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %31’ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarına bakıldığında mobbingin örgütsel depresyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ifade edilebilir.

Araştırma verilerine göre, mobbinge maruz kalma düzeyinin alt boyutlarının örgütsel depresyon düzeyine etkisini görmek için yapılan çoklu regresyon analizi dağılımı Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Örgütsel Depresyonun Bağımlı Değişken Olduğu Durumda Mobbing Alt Boyutları ile Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Sonuçları

	B	Standart Hata	B	t	p	İkili r	Kısmi r
(Sabit)	.825	.086		9.646	.000	-	
Kişisel tehdit ve izolasyon	.000	.092	.000	.004	.996	.489	.000
Mesleğe yönelik tehdit	.393	.076	.403	5.171	.000	.563	.247
Destabilizasyon	.096	.044	.114	2.190	.029	.429	.107
Aşırı iş yükü	.117	.048	.135	2.457	.014	.458	.120
R= .581 R ² =.338, F _(4,411) =52.458 p=.000 VIF<5.00							

Tabloda örgütsel depresyonun bağımlı değişken olduğu durumda mobbing alt boyutları ile arasındaki regresyon sonuçları verilmiştir. Uygulanan regresyon analizi sonucunda mobbing davranışının kişisel tehdit ve izolasyon alt boyutu hariç tüm alt boyutları ile örgütsel depresyon arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki (R = .581, R² = .338, F (4.411) = 52.458 ve p < .05) bulunmuştur. Mesleğe yönelik tehdit, destabilizasyon ve aşırı iş yükü değişkenleri birlikte örgütsel depresyondaki toplam varyansın yaklaşık %34’ünü açıkladığı ifade edilebilir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel depresyon üzerindeki önem sırası; mesleğe yönelik tehdit, aşırı iş yükü, destabilizasyon ve kişisel tehdit ve

izolasyondur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise kişisel tehdit ve izolasyon haricindeki tüm değişkenlerin örgütsel depresyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ifade edilebilir.

SONUÇ

Bu araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mobbing düzeyleri incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen temel sonuçlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri orta düzeydedir.
2. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri oldukça düşüktür.
3. Demografik değişkenlere göre:
 - Cinsiyet: Kadın öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı, ancak örgütsel depresyon düzeyinde anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür.
 - Medeni Durum: Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla mobbing yaşadığı, örgütsel depresyon açısından ise anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.
 - Yaş ve Kıdem: Genç ve kıdemi düşük öğretmenlerin daha yüksek örgütsel depresyon ve mobbing yaşadıkları, yaş ve kıdem arttıkça bu düzeylerin azaldığı tespit edilmiştir.
 - Branş: “Diğer” branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mobbing düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.
 - Öğrenim Durumu: Doktora mezunu öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ise mobbing düzeyi daha yüksektir.

2. Mobbing ile örgütsel depresyon arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

3. Regresyon analizi sonucunda mobbingin örgütsel depresyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin mobbing düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Olumsuz duygular ve deneyimler Türk kültüründe gizlenme eğiliminde olduğundan araştırma süreçlerinde bu duyguları ve deneyimleri ortaya çıkarmak için farklı araştırma yöntemleri kullanılmalıdır. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel depresyon yaşadıklarını, ancak mobbing düzeylerinin görece düşük olduğunu ortaya koymuştur. Demografik değişkenlere göre farklılıklar tespit edilmiş, özellikle genç, kıdemi düşük, kadın ve bekar öğretmenlerin daha fazla mobbing ve örgütsel depresyon yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmanın en kritik bulgusu ise mobbingin örgütsel depresyonu anlamlı düzeyde yordadığıdır. Bu durum, okul ortamında mobbing davranışlarının yalnızca bireysel değil, örgütsel düzeyde de önemli olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt problemi “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okullardaki örgütsel depresyon yaşama düzeyi ve maruz kaldığı mobbing düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmiştir. Verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel depresyon yaşama düzeyi orta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel

depresyon ile ilgili literatür incelendiğinde bu bulguyu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Akman, 2015; Akman & Abaslı, 2016; Aktürk, 2019; Bakan vd., 2014; Keleş, 2016; Sağır, 2015; Sağır vd. 2018). Diğer yandan Erbaşı ve Sanioğlu (2016); Bozkurt (2021); Pohl vd. (2022); Toytok ve Uçar (2018) ise araştırmalarında örgütsel depresyon düzeyini düşük olarak tespit etmiştir. Bu farklılığın temel sebebi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşadığı olumsuzluklara rağmen geliştirdikleri direnç, aldıkları destek ve mesleklerine olan bağlılıkları ile açıklanabilir. Bu araştırmada toplanan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin mobbing mağduru olma düzeyleri oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları olumsuz olayları gizleme eğiliminde olmaları ya da mobbing mağduru olduklarını söylemeleri durumunda daha fazla mobbing göreceklere olan inançları mobbing düzeylerinin düşük çıkmasının bir nedeni olabilir. Mobbing ile ilgili literatür incelendiğinde, Ergener'in (2008) araştırmasında elde ettiği sonuç ile bu araştırmanın sonucu paralellik göstermektedir. Diğer yandan bazı araştırmacılar öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyinin düşük olarak belirlemiştir (Alkan vd., 2011; Akkoç, 2020; Beşoğlu 2014; Boydak Ozan & Nanto, 2017; Cemaloğlu, 2011; Cerit, 2013; Einarsen & Rakness 1997; Ehi, 2011; Gündüz, & Yılmaz, 2008; Erkoyuncu, 2023; Karyağdı, 2007; Kul, 2010; Onbaş, 2007; Okçu & Anık, 2017; Okçu & Çetin, 2017; Şener, 2013; Yıldırım & Eken, 2014). Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında, çoğu öğretmenin en az bir kez mobbinge maruz kaldığı görülmektedir (Aksu & Balcı, 2009; Blase & Blase, 2002; Cemaloğlu, 2007; Hubert & Van Veldhoven, 2001). Öğretmenlerin mobbing yaşamaları okul ortamında bir sorunun varlığı ile ilgilidir; Toker Gökçe (2008), mobbing düzeyinin öğretmenlerin içinde bulundukları ortam doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. Cemaloğlu ve Kılınç (2012) araştırmalarında öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri, etik değerlere önem verilen bir okul ortamında, mobbing davranışlarının daha az görüldüğünü belirtmektedir. Bu nedenle de araştırmaların örneklemini oluşturan okulların iklimine göre araştırma sonuçlarındaki mobbing düzeyinin farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

Bu araştırmanın ikinci alt problemi "Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ve örgütsel depresyon düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, branş ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Yapılan testler sonucunda öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekler araştırmalar (Aktürk, 2019; Bakan vd., 2014; Doğan, 2021; Katsantonis, 2020; Keleş, 2016; Saygılı vd. 2016; Uçar, 2016) şeklindedir. Ancak literatürde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az depresif olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Sağır, 2015; Akman & Abaslı, 2016; Sağır vd. 2018; Atasoy, 2018; Johansson vd., 2022) da yer almaktadır. Bu farklılığın nedeni araştırmaya katılan öğretmenlerin karakteristik özellikleri ve deneyimledikleri olumsuz duyguları gizleme eğiliminde olmaları ya da mobbing mağduru olduklarını söylemeleri durumunda daha fazla mobbing göreceklere olan inançları mobbing düzeylerinin düşük çıkmasının bir nedeni olabilir. Bazı toplumlarda insanlar duygularını ifade etmek yerine gizlemeyi ve bastırmayı öğrenmektedir. Çoğu doğu toplumunda (Lesser, 1985) ve Türkiye'de (Beştepe, 1997) duygular bedenselleştirilerek kullanılmaya dönüştürülmektedir. Duygularını ifade edememe duygusal ahrazlık (Şahin, 1992), duygular için söz yitimi (Dereboy, 1990), düşünce köleliği (Dökmen, 2000) olarak ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve kadın öğretmenlerin daha fazla mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi kadınların daha yumuşak başlı olması, olayları daha kolay kabul ederek uyum sağlayabilmesi ve ayrıca çoğu kadının önceliği aileleri olduğu için iş hayatında kendini çok gösterememesi kadınlara mobbing yapılmasının başlıca sebepleri olabilir, cam tavan ve cam duvarları olması sebebiyle kadınların başarısız olacaklarına inandırılması mobbing türüdür. Okullarda kadın öğretmenlerin bir isteği de ders programlarının çocukları ile ilgilenmelerine engel olmayacak şekilde yapılmasıdır. Bu istek çoğu okulda karşılanmayarak kadın öğretmenler işten uzaklaştırılmak istenmektedir. Kadına şiddet haberlerinin fazlaca basında yer alması

kadınları güçsüz göstermekte ve iş hayatında da psikolojik şiddetin önünü açmaktadır. Ancak erkek bireyler sorunlara karşı daha saldırgan tavırlar sergilemektedir. Bu sebeple yöneticiler erkek öğretmenlerden biraz daha fazla çekinmektedir. Literatür incelendiğinde Hoel ve Cooper (2000) araştırmasında erkeklerin kadınlara göre daha sert baskılara maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu araştırmanın sonucunun Hoel ve Cooper'ın araştırma sonucu ile çelişmesinin sebebi araştırmaların örneklemelerinin sosyokültürel farklılığıdır. Akan, Yıldırım ve Yalçın (2013), Çevik (2011), Erkoyuncu (2023) ise araştırmalarında mobbing ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Öğretmenlerin medeni durumu ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar (Akman & Abaslı, 2016; Saygılı vd., 2016; Atasoy, 2018; Aktürk, 2019; Doğan, 2021) bulunmasına rağmen, literatürde farklı sonuçlara da rastlanmaktadır. Bakan vd., (2014) evli öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının daha yüksek olduğunu bulurken, Keleş (2016), Maslach vd. (2001) ve Sun vd. (2013) bekâr öğretmenlerin, evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel depresyon algısına sahip olduklarını belirtmektedir. Sonuçların birbirinden farklı olmasının sebepleri arasında kültürel farklılıklar, katılımcıların karakterleri sayılabilir. Öğretmenlerin medeni durumu ile mobbing maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve bekar öğretmenlerin daha fazla mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar öğretmenlerin ailevi sorumluluklarının daha az görülmesi sebebiyle daha fazla iş yüküne maruz bırakılması, isteklerine daha az olumlu cevap verilmesi bu sonuca ulaşılmasının nedenleri arasında sayılabilir. Aşık (2016), Atar (2017), Avcı (2015), Canbaz (2014), Cansever (2017), Erdoğan (2012), Erkoyuncu (2023), Karakoç (2016), Özkan (2016), Serin (2018), Tektaş (2015) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durumun mobbinge ilişkisi saptanmamıştır. Bu sonuçlar bu araştırmanın sonucuyla çelişmektedir. Bu farklılığın sebepleri arasında araştırmaya katılan öğretmenlerin kültürel farklılıkları, karakterleri, direnç ve destek durumları, okulun kültürü ve iklimi sayılabilir.

Öğretmenlerin yaşı ile örgütsel depresyon ve mobbinge maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve örgütsel depresyon ve mobbinge maruziyet düzeyi en yüksek olan yaş grubunun 21-30 yaş aralığında, en düşük olan yaş grubunun 51 yaş üstünde olduğu görülmektedir. Bu sonucu yaş ilerledikçe depresif özellikli davranışların azaldığı araştırma (Bakan vd., 2014; Saygılı vd., 2016); ancak literatürde yaş ile örgütsel depresyonu ilişkili bulmayan (Akman & Abaslı, 2016; Atasoy, 2018; Doğan, 2021) sonuçlar da bulunmaktadır. Bununla beraber Maslach ve Jackson (1981) genç çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğunu, Troy (2022) da yaş arttıkça duygusal tükenmenin azaldığını ortaya koymuştur. Maslach vd., (2001) genç çalışanların tükenmişlik düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin kıdem ile örgütsel depresyon ve mobbinge maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve örgütsel depresyon düzeyi ve mobbinge maruziyet düzeyi en yüksek olan kıdem grubunun 1-10 aralığında, en düşük olan kıdem grubunun 31 yıl üstünde olduğu görülmektedir. Bu sonuca paralel olarak en yüksek depresyon düzeyinin 3-5 yıldır görev yapan öğretmen grubunda olduğunu belirten (Keleş, 2016), hizmet süresi arttıkça depresif algıların arttığını ifade eden araştırma (Bakan vd. 2014) literatürde yer almaktadır. Bunun yanında kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yaşadıkları depresyon düzeyinde anlamlı bir fark tespit etmeyen araştırmalarda literatürde bulunmaktadır (Aktürk, 2019; Atasoy, 2018; Doğan, 2021; Saygılı vd. 2016; Uçar, 2016).

Öğretmenlerin branşı ile örgütsel depresyon düzeyleri ve mobbinge maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve örgütsel depresyon düzeyi ve mobbinge maruziyet düzeyi en yüksek olan diğer grubundaki branşlar iken düşük olan sözel branş öğretmenleri olduğu görülmektedir. Aktürk (2019) ve Sağır vd. (2018) okul türlerine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı, Akman ve Abaslı (2016), Sağır (2015) lise öğretmenlerinin ilköğretim öğretmenlerine göre örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Uçar (2016) ise ortaokul öğretmenlerinin lise ve ilkököl öğretmenlerine göre daha yüksek örgütsel depresyon düzeyine sahip olduğunu, sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha düşük örgütsel depresyon algısına sahip olduğunu belirtmektedir. Keleş (2016) branşlar ile örgütsel depresyon düzeyi arasında anlamlı bir fark tespit etmezken örgütsel depresyon düzeyinin İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu ve ders yükü fazla olan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin öğrenim durumu ile örgütsel depresyon düzeyleri ve mobbinge maruziyet düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve örgütsel depresyon düzeyi en yüksek olan doktora mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenler olduğu ancak mobbinge maruziyet düzeyi yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenler iken en düşük olan lisans mezunu öğretmenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel depresyon düzeyine sahip olduğu (Sağır, 2015) ve lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek depresif algıya sahip olduğunu belirten araştırmalar (Atasoy, 2018; Aktürk, 2019) literatürde yer almaktadır. Bu bulguyu desteklemeyen araştırmalar (Akman & Abaşı, 2016; Doğan, 2021; Keleş, 2016; Saygılı vd., 2016) da mevcuttur.

Bu araştırmanın üçüncü alt problemi “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing ile örgütsel depresyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda mobbing düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki; kişisel tehdit ve izolasyon düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki; mesleğe yönelik tehdit düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki; destabilizasyon düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki; aşırı iş yükü düzeyi ile örgütsel depresyon düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenleri mobbinge maruziyet düzeyi arttıkça örgütsel depresyon düzeylerinin de arttığı anlamına gelmektedir. Leymann (1996), mobbingin çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyebileceğini ve depresyon belirtilerine yol açabileceğini ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde Toytok’un (2017) araştırmasının sonucunun bu sonucu desteklediği görülmektedir. Ayrıca, Einarsen vd. (2011) ile Nielsen, vd. (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları da mobbingin örgütsel depresyon ile ilişkili olduğunu ve örgütsel depresyonun mobbingin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın sonucu da mobbing ile örgütsel depresyon arasında diğer araştırmacıların sonuçlarına paralel olarak pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örgütlerde stresin nedenlerinden birinin mobbinge maruziyet (Cemaloğlu, 2007) olduğu göz önüne alındığında stresin sonucu olan depresyon ile karşılaşılması beklenen bir sonuçtur.

Bu araştırmanın dördüncü alt problemi “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing örgütsel depresyon düzeylerinin bir yordayıcısı mıdır?” olarak belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda mobbingin örgütsel depresyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ifade edilebilir. Başka bir deyişle mobbing örgütsel depresyonu anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Bu da bir örgütteki mobbing davranışlarının örgütsel depresyonu büyük ölçüde açıkladığını göstermektedir. Toytok’un (2017) mobbing maruziyetinin örgütsel depresyon düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koyduğu araştırması da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel depresyon yaşadıkları görülmüştür. Örgütsel depresyon, örgüt üyelerinin performansını düşürerek (Baba vd., 1999; Bakan vd., 2014; Ehsani, 2011; Sağır, 2015) örgütün ortak hedeflerine ulaşmasına engel oluşturmaktadır. Örgütsel depresyonun etkileri örgütün tümüne yayılarak örgüt devamlılığına zarar verebilir (Cohen & Cohen, 1993; Billchik, 2000; Dökmen, 2014; Sezer, 2011). Okul yöneticileri okulların etkililiğinin ve verimliliğinin artması için örgütün psikolojik yanı ile ilgili farkındalık sahibi

olmalı ve devamlılığı korumak için gerekli tedbirleri alıp yeni stratejiler geliştirmelidir (Uğurlu vd., 2011).

ÖNERİLER

Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Yöneticiler için hizmet içi eğitimler: Okul yöneticilerine yönelik düzenli eğitimlerle, mobbing davranışlarını tanıma, önleme ve etkili müdahale yöntemleri kazandırılmalıdır. Ayrıca liderlik becerilerinin geliştirilmesi, demokratik ve kapsayıcı yönetim anlayışının yaygınlaştırılması önemlidir.
- Psikolojik destek mekanizmaları: Okullarda öğretmenlerin gizlilik esasına dayalı şekilde başvurabileceği psikolojik danışmanlık ve rehberlik birimleri oluşturulmalı, gerektiğinde profesyonel psikolog desteği sağlanmalıdır.
- Okul kültürü geliştirme: İşbirliği, saygı ve etik değerlere önem verilen, şeffaf iletişime dayalı bir okul kültürü oluşturulmalıdır. Öğretmenler arasında dayanışma ruhunun artırılması için sosyal etkinlikler ve ekip çalışmaları teşvik edilmelidir.
- Risk gruplarına yönelik önlemler: Genç, kıdemi düşük, kadın ve bekâr öğretmenlerin daha kırılgan oldukları göz önünde bulundurularak bu gruplara yönelik koruyucu programlar, mentorluk uygulamaları ve destekleyici çalışma koşulları oluşturulmalıdır.
- Aile-iş dengesi: Ders programları ve iş yükü dağılımları, öğretmenlerin aile sorumlulukları dikkate alınarak düzenlenmelidir. Özellikle çocuk sahibi kadın öğretmenler için daha esnek uygulamalar planlanabilir.
- Mobbing şikâyet mekanizmaları: Öğretmenlerin mobbing deneyimlerini güvenle bildirebileceği, bağımsız birimlere sahip, şeffaf ve etkili işleyen şikâyet mekanizmaları kurulmalıdır.
- Performans değerlendirmesi ve geri bildirim: Öğretmenlerin performanslarını nesnel ve adil ölçütlerle değerlendiren, aynı zamanda gelişim odaklı geri bildirimler sunan sistemler geliştirilmelidir.
- Sendikalar ve meslek örgütleriyle iş birliği: Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel depresyonla mücadelede yalnız kalmamaları için sendikalar ve meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır.

Araştırmaya Yönelik Öneriler

- Nitel araştırmaların artırılması: Mobbing ve örgütsel depresyonun öğretmenlerin kişisel deneyimleri üzerinden daha ayrıntılı anlaşılması için derinlemesine mülakatlar, odak grup görüşmeleri ve vaka analizleri yapılmalıdır.
- Farklı örneklemelerle çalışmalar: Araştırmalar yalnızca belirli bölgelerle sınırlı kalmamalı; farklı şehirler, okul türleri (devlet-özel, ilkökul-lise) ve farklı kültürel bağlamlar karşılaştırılmalıdır.
- Boylamsal araştırmalar: Mobbing ve örgütsel depresyonun öğretmenler üzerindeki uzun vadeli etkilerini incelemek için uzun süreli takip araştırmaları yapılmalıdır.
- Kültürel karşılaştırmalar: Uluslararası karşılaştırmalı araştırmalarla, Türkiye'deki öğretmenlerin deneyimleri farklı ülkelerdeki öğretmenlerle kıyaslanarak kültürel faktörlerin etkisi ortaya konulmalıdır.

- Koruyucu faktörlerin incelenmesi: Sosyal destek, mesleki bağlılık, psikolojik dayanıklılık gibi koruyucu faktörlerin mobbing ve depresyon üzerindeki etkileri araştırılmalıdır.
- Politika temelli araştırmalar: Eğitim politikalarının, yönetim anlayışlarının ve mevzuat düzenlemelerinin öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mobbing deneyimlerine etkisi daha kapsamlı şekilde analiz edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Generic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Afacan, A. (2023). *Örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin okul boyutunda incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Akan, D., Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2013). Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (mobbing) davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 646-659.
- Akın, Ö., & Zan, G. (2024). Kontrol odağı, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik Hatay'daki hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-34.
- Akkar, A. (2010). *Meslek liseleri yönetici ve öğretmenlerinde psikolojik yıldırma (mobbing)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Akkoç, S. (2020). *Öğretmenlerin mobbing yaşamaları ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Akman, Y., & Abaslı, K. (2016). The Investigation of Teachers' Perceptions of Depressive School According to Various Variables. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, Year, 9, 1111-1124.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin iş yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1367-1380.
- Aksoy, A., & Kutluca, F. (2005). A research on analysis of sources, signs and outcomes of stress in work-life. In *Journal of Social Policy Conferences* 49, 457-486.
- Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Alkan, E. Yıldız, S. M. & Bakır, M. (2011). Yıldırmanın (mobbing) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.

- Anthoniou, A. S., Polychroni, F. & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Aslan, D., Aslan, H., Göksoy, S., & Sağır, M. (2014). Öğretmenlerin ve yardımcı personelin örgütsel depresyona maruz kalma dereceleri, 9. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, 8-10 Mayıs, Siirt.
- Aslan, M., & Kayar, M. Ş. (2023). Örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon ilişkisi: Kahramanmaraş ilinde bir uygulama. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(1), 94-103.
- Asri, E. (2019). *Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerine yönelik bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aşık, A. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Küçükçekmece İlçesi örneği*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Atar, B. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Atasoy, A. (2018). Sağlık Çalışanların Örgütsel Depresyon Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 14(2), 41-56.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Düzce ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Baba, V. V., Galperin, B. L., & Lituchy, T.R. (1999). Occupational mental health: A study of work-related depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies*, 36(2), 163-169.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F., & Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296-315.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, S. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Baş, N., & Oral, E. T. (2012). Mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21/1), 11-24.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem.
- Beer, L. (2014). Emotional load and social support as indicators of bullying at work. *Journal of Psychology in Africa*, 24(2), 154-158.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Kocaeli Gölcük ilçesi örneği*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational Depression. *H&HN. Hospitals & Health Networks*, 74(2), 34-38.

- Blase, J., & Blase, J. (2002). Themicropolitics of instructionalsupervision. *Education Administration Quarterly*, 38(1): 6-44.
- Boydak Özcan, M. & Nanto, Z. (2017). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34,173-187.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, M. & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67.
- Bozkurt, İ. D. (2021). *Panoptikon'un Çalışan Verimliliği, İş Stresi ve Örgütsel Depresyon Üzerine Etkisi: Balkan Group (Bpet Energy) Örneği* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Browne, M. N. & Smith, M. A. (2008). Mobbing in the work place: the latest illustration of pervasive individualism in American law, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 12, 131- 161.
- Brunsson, N. (1986). Organizing for inconsistencies: On organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action. *Scandinavian Journal of Management Studies*, 2(3-4), 165-168.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem.
- Canbaz, Ö. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Fatih ilçesi örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Okan Üniversitesi.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teacher's experience with mobbing and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 46(4th World Conference on Educational Sciences (WCES-2012) 02-05 February 2012 Barcelona, Spain), 4761-4774.
- Cemaloğlu, N. (2007). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu. *Bilgi*, 42, 111–126.
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345–362.
- 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., & Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cerit, Y. (2013). Paternalist liderlik ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki: kuram ve uygulamada eğitim bilimleri. *Educational Sciences: Theory & Practice Bahar/Spring*, 13(2), 839-851.
- Chan, D. W. (1998). Stress, coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35(1), 145- 163.

- Cohen, L. D., & Cohen, I. (1993). Finite-element methods for active contour models and balloons for 2-D and 3-D images. *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, 15(11), 1131-1147.
- Çelebi, N. & Taşçı-Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma): nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 5(9), 43-66.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı.
- Çevik Kılıç, D. B. (2018). The Relationship between the burnout levels of music teachers and their personalities. *International Education Studies*, 11(2), 38-54.
- Çiftçi, S., Saban, A., Şahin, İ. & Pirinç, B. (2016). İlkokullarda mobbing uygulamalarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri. *15. Uluslararası Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu*, Muğla.
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: iş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş
- Damerdash, F. S. A. (2012). Emotional intelligence: Its role in managing stress and anxiety in elementary school teachers at workplace. *International Journal of Psycho-Educational Sciences (IJ PES)*, (1), 22.
- Daşçı, E., & Cemaloğlu, N. (2014). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 129-166.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz*, (O.C. Önortay, Çev.). Sistem.
- Dereboy, İ. F. (1990). *Aleksitimi Özbildirim Ölçeklerinin Psikometrik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma*. [Uzmanlık Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Dick, R. & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Dilixiati, N. (2017). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Doğan, A. (2021). *Toksik liderlik davranışlarının örgütsel depresyona ve örgüt temelli benlik saygısına etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.
- Dolapçı, E., & Cemaloğlu, N. (2022). Okullarda öğretmenlerin mobbing yaşamalarına ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: sistematik bir derleme. *Alanyazın*, 3(1), 139-152.
- Dökmen, Ü. (2000). *Yarına kim kalacak? Evrenle uyumlaşma sürecinde varolmak gelişmek uzlaşmak*. Sistem.
- Dökmen, Ü. (2014). *Organizasyonlarda psikolojik kontratlar ve örgüt depresyonu*.
- Ehi, Y.D. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri (Şanlıurfa ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.

- Ehsani, E. (2011). *Antecedents of Work-Related Depression among*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (s. 3-40). CRC
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2001). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-709.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Farmer, L. (2017). How to beat teacher burnout: With more education. *Education Digest*, 83(2), 13.
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education: A Journal of Educational Research And Practice*, 26(2), 62-86.
- Fitch, R. I. G., Pedraza, Y. T. C., Sánchez, M. D. C. R., & Basurto, M. G. C. (2017). Measuring the subjective well-being of teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3), 25-59.
- Frankel, L. (2002). *What to Do if Your Company is "Depressed"*.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and Reference*, 17.0 update. Pearson.
- Gökler, R. (2012). Modern çağın hastalığı; stres ve etkileri/The Disease of Modern Era; Stress and its Effects. *Journal of history culture and art research*, 1(3), 154-168.
- Griffin J.M., Fuhrer R., Stansfeld S.A., & Marmot M. (2002) The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class? *Soc Sci Med* 54:783–798
- Guthrie, R. (2006). Teachers and stress. *Australia and New Zealand Journal of Law and Education*, 11(1), 5-18.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).

- Gündüz, H. B., & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldıрма) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269-282.
- Gürcü, Ö.D. (2012). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmaya etkisi üzerine Yalova ili kamu ve özel kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Productivity and performance interaction with stres of organizations. *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, 14(1), 271-288.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Johansson, E. Falkstedt, D., & Almroth, M. (2022). Depression among teachers: A swedish register-based study. *BMC Public Health*, 22, 1-10.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Karakuş, M., T., & Çankaya, İ., T. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42), 225.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel.
- Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldıрма) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics of organization theory*, 80(480), 27.
- Katsantonis, I. (2020). Factors Associated with Psychological Well-Being and Stress: A Cross-Cultural Perspective on Psychological WellBeing and Gender Differences in a Population of Teachers. *Pedagogical Research*, 5(4),
- Kendler, K. S., Thornton, L.M., & Prescott, C.A. (2001). "Gender Differences in The Rates of Exposure to Stressful Life Events and Sensitivity to Their Depressogenic Effects", *The American Journal of Psychiatry*, 158(4):587-593.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 317-334.
- Kittel, F., & Leynen, F. (2003). A study of work stressors and wellness/health outcomes among Belgian school teachers. *Psychology & Health*, 18(4), 501-510.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Küçükçayır, G. A., & Altun, S. A. (2016). Eğitim örgütlerinde etnik kültürel yıldırma ve yaşantıları üzerine bir durum çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 137-164.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- Lakhwinder Singh, K., & Harpreet, S. (2015). Identification of stressors at work: A study of university teachers in India. *Global Business Review*, (2), 303.
- Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The Potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal Of Educational Psychology*, 6(2), 120-147.
- Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (1994). *Passion and reason: Making sense of our emotions*. Oxford University Press, USA.
- Lesser, I. M. (1985). Current Concepts In Psychiatry: Alexithymia. *The New England Journal Of Medicine*, 312(11), 690-694.
- Lewis, D. (1999). Work place bullying interim findings of a study in further and higher education in wales. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 106-118.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at work places. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lorenz, K. (1991). Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der grauganz [Here I am-where are you? The behaviour of geese] (New edition). Piper.
- Mahan, P., Mahan, M., Park, N., Shelton, C., Brown, K., & Weaver, M. (2010). Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197-205.
- Malinauskiene, O., Vosylis, R., & Zukauskiene, R. (2011). Longitudinal examination of relationships between problem behaviors and academic achievement in young adolescents. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 15, 3415-3421.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mokdad, M. (1995). Occupational stress among Algerian teachers. *African Newsletter on Occupational Health and Safety*, 15(2), 46-47.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The Bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville: Sourcebooks.
- Nazaroğlu, R. (2012). *İş görenlere yönelik yıldırma davranışları, nedenleri ve iş görenlerin bu davranışlarla başa çıkma yöntemleri (Bir ilçe milli eğitim müdürlüğü örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of psychosomatic research*, 61(2), 251-259.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2019). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 407-437.
- Okçu, V. & 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, Kızılcıhamam/Ankara.
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148-161.
- Okeke, C., & Dlamini, C. (2013). An empirical study of stressors that impinge on teachers in secondary schools in swaziland. *South African Journal of Education*, 33(1).
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. & Yılmaz, C. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi: Belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özkul, B. & Çarıkçı, H. (2010). Mobbing & Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. & Consoli, S.M. (2002). "Psychosocial Factors at Work, Personality Traits and Depressive Symptoms", *The British Journal of Psychiatry*, 181(2):111-117.
- Pedro, M. M. D., Sanchez, M. I. S., Navarro, M. C. S., & Izquierdo, M. G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219–227.
- Pelit, E., & Kılıç, İ. (2014). Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi: Türkiye ve Kazakistan otellerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 90-126.
- Phelan, J., Schwartz, J.E., Bromet, E.J., Dew, M.A., Parkinson, D.K., Schulberg, H.C., Dunn, L.O., Blane, H. & Curtis, E.C. (1991). Work Stress, Family Stress and Depression in Professional and Managerial Employees, *Psychological Medicine*, 21(4):999-1012.
- Pithers, R. T. (1995). Teacher stress research: Problems and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 387-39.
- Pohl, M., Feher, G., Kapus, K., Feher, A., Nagy, G. D., Kiss, J., & Tibold, A. (2022). The association of internet addiction with burnout, depression, insomnia, and quality of life among hungarian high school teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 438.

- Rugulies, R. (2016). Studying the effect of the psychosocial work environment on risk of ill-health: Towards a more comprehensive assessment of working conditions. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(6), 522-523.
- Rossiter, L., & Sochos, A. (2018). Work place bullying and burn out: the moderating effects of social support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386-408.
- Saeki, E., Segool, N., Pendergast, L., & Von der Embse, N. (2018). The Influence of test-based accountability policies on early elementary teachers: School climate, environmental stress, and teacher stress. *Psychology in The Schools*, 55(4), 391-403.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Sağır, M., Göksoy, S., & Aslan, H., (2018). Okulda Örgütsel Depresyon. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 55-68. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksusbd/issue/37007/303866>. Erişim Tarihi: 15 Ağustos 2024
- Sakurai, K., Jex, S. M., & Coworkers, E. (2013). Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviors: The moderating role of supervisor social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 16.
- Saygılı M., Avcı K., Uğurluoğlu Ö., & Özer, Ö. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260- 272.
- Sayü, P. (2014). *The relationship between organizational justice and work alienation*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Scurlock, J. (1995). What's big and blue? *Psychology Today*, 28(3), 10-11.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Education & Science / Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348.
- Serin, S. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Sezer, S. (2011). Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin belirlenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 39-50.
- Sert, Ö., & Wigley, A. A. (2015). Üniversitelerde bezdiriyi dillendirmek. *Eğitim Bilim Toplum*, 13(51), 8-32.
- Stočkus, A., & Adaškevičienė, E. (2013). Peculiarities of stressors experienced by physical education teachers at work. *Baltic Journal of Sport and Health Sciences*, 3(90), 62-69.
- Strauss E., & Daniels, D. (2013). Dis 'n tydbom ... die skip gaan sink: Emosionele welsyn van hoërskool-opvoeders in die helderberg-area van die wes-kaap. *Tydskrif Vir Geesteswetenskappe*, 53(3), 391-403.
- Şahin, R. A. (1992). Peptik Ülserli Hastalarda Aleksitimik Özellikler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 3(1), 26-30.

- Şener, O (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD)*, 1(1), 47-64.
- Tahir, U. (2011). Effectiveness of teaching stress on academic performance of college teachers in Pakistan. *Effectiveness of teaching stress on Academic Performance of College Teachers in Pakistan*, 1(3), 123-129.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2024). *Güncel sözlük*.
- Tektaş, C. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (Mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi Anadolu Liselerinde bir tarama*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11-22.
- Toker Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma. Eğitim örneği*. Pegem.
- Toytok, E. H., & Uçar, L. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: bir ilişkisel tarama modeli. *EKEV Akademi Dergisi*, (76), 109-126.
- Toytok, E. H. (2017). Perception of Mobbing by Teachers and Organizational Depression: A Correlational Model Study. *Universal Journal of Educational Research*, 5(n12A), 168-175.
- Troy, K. D. (2022). *School counselor burnout and its impact on implementation of the school counseling program* (Order No. 28963534). Available from ProQuest Dissertations Theses Global. (2645536332). Retrieved from: 180 <https://www.proquest.com/dissertations-theses/school-counselor-burnout-impact-on-implementation/docview/2645536332/se-2>
- Turan, Y. D. D. M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101- 128.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)* Detay.
- Twale, D. J., & De Luca, B. M. (2008). *Faculty incivility: The rise of the academic bully culture and what to do about it* (Vol. 128). John Wiley & Sons.
- Uçar, L. (2016). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: Bir ilişkisel tarama modeli*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E., & Aksoy, İ. G. (2011, April). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. In *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications* (ss. 706-719). Siyasal.
- World Health Organization (WHO) (2003). Occupational and Enviromental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, *Protecting Worker's Health Series*, N. 4, Geneve.

- Waggoner, C. (2003). When does incivility turn into down righthurtful behavior teachers behaving badly. *American School Board Journal*, 29-31.
- Wu, Y., Liu, H., & He, H. (2013). Stressors of dual-qualification nursing teachers in the ChengDu–ChongQing economic zone of China—A qualitative study. *Nurse Education Today*, 33(12) 1496-1500.
- Yaman, E. (2015). Mobbing and stress. *International Journal of Progressive Education*, 11(2), 6-13.
- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay.
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldırım, F. & Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 13-30
- Yorimitsu, A., Houghton, S., & Taylor, M. (2014). Operating at the margins while seeking a space in the heart: The daily teaching reality of japanese high school teachers experiencing workplace stress/anxiety. *Asia Pacific Education Review*, 15(3), 443-457.
- Yumuşak, H. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Barış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 56, 391-415.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the process of adapting to the changing conditions in the globalizing world in the twenty-first century, individuals inevitably experience stress. It is inevitable that stress reactions are seen in workplaces where individuals spend most of their time. Teachers also experience intense feelings of stress, anxiety and anger at schools (Cemaloğlu, 2007a). These emotions reduce the productivity of the individual (Aksoy & Kutluca, 2005; Gümüştekin & Öztemiz, 2005) and negatively affect their psychological health (Kıcır, 2018). In a study conducted by Katz and Kahn (1978), it was stated that organizational depression can be seen after stress and pressure. According to Sezer (2011), organizational depression is characterized by a general loss of interest, decreased performance and lack of motivation in all organizational members. This situation prevents the organization from deviating from its goals and taking proactive steps to get out of the current crisis. Leymann (1996) suggested that mobbing can negatively affect employees' mental health and lead to symptoms of depression. The results of the studies conducted by Einarsen, et al. (2011) and Nielsen, et al. (2019) also reveal that mobbing is related to organizational depression and that organizational depression may occur as a result of mobbing. According to Katz and Kahn's (1978) theories, an individual's ability to cope with stress in the

work environment determines the effects of organizational depression. Understanding the effects of teachers' coping strategies with mobbing on organizational depression is critical for developing effective intervention strategies. At this point, more research is needed to understand the impact of organizational interventions to protect and support teachers' psychosocial health on reducing the negative effects of mobbing. Especially in the early 21st century, research on this topic reflects efforts to better understand this phenomenon by examining the effects of challenges in teachers' work environments on their psychological health (Kyriacou, 2001).

When the literature is examined, it is seen that the relationship between mobbing and organisational depression was examined by Toytok (2017). Toytok (2017) found a positive relationship between organisational depression and mobbing in his research in Siirt province. In this study, in addition to examining the relationship between mobbing and organizational depression, the relationship between mobbing and organizational depression perception with variables such as gender, marital status, age, seniority, branch and education level of teachers will also be examined.

The relationship between mobbing and organizational depression is an important research area. This research will provide a more in-depth look at the challenges faced by teachers in the education sector by utilizing various research and theoretical frameworks in the literature. This will contribute to educational institutions and policy makers on how they can develop more effective support systems to improve teachers' professional lives and provide a sustainable learning environment. The purpose of this study is to determine the relationship between mobbing and organizational depression levels of teachers working in public high schools affiliated to the Ministry of National Education and to examine it according to some variables. In order to achieve this aim, answers to the following questions will be sought.

1. According to the perceptions of teachers working in public high schools affiliated to MoNE, what is the level of experiencing organisational depression in schools and the level of mobbing they are exposed to?
2. Is there a significant difference between the level of mobbing and organisational depression experienced by teachers working in public high schools affiliated to MoNE and gender, marital status, age, seniority, branch and education level?
3. What is the relationship between mobbing and organisational depression that teachers working in public high schools affiliated to MoNE are exposed to?
4. Is mobbing to which teachers working in public high schools affiliated to MoNE are exposed a predictor of organisational depression levels?

Research Method

The design of this study was determined as a relational survey model, one of the quantitative research methods. Relational survey models are used to examine the relationship between two different variables (Karasar, 2019, p. 111). The population of this study was consisted of teachers working in high schools in nine central districts (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan, Yenimahalle, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan, Yenimahalle) of Ankara province in the 2023-2024 academic year, while the sample was consisted of 416 teachers working in these districts. Personal Information Form was created to obtain personal information about the teachers participating in the study. The form was included information such as gender, age, seniority, marital status, branch and education level of the teachers. The Negative Behavior Questions Scale (NAQ) translated by Cemaloğlu (2007b) was used to determine teachers' exposure to mobbing behaviors and the Organizational Depression Scale developed by Sezer (2011) was used to determine their organizational depression.

The statistical analysis of the data obtained in the study was conducted using SPSS 26.00 program. In the data analysis process, Skewness and Kurtosis values and Kolmogorov-Smirnov Test were used to determine whether the distribution of the data was normal (Büyüköztürk, 2020, p. 40). In the light of the findings obtained with the tests, it was deemed appropriate to use parametric tests for the interpretation of the data. For this purpose, descriptive statistics, Pearson correlation analysis, regression analysis, independent samples t-test and one-way ANOVA tests were conducted.

Results and Discussion

As a result of the analysis of the data, it was concluded that the level of teachers experiencing organizational depression was moderate and the level of being a victim of mobbing was quite low. Cemaloğlu and Kılınç (2012) stated in their research that mobbing behaviors are less common in a school environment where teachers feel safe and ethical values are given importance.

As a result of the correlation analysis, it can be stated that there was a positive and moderately significant relationship between mobbing level and organizational depression level and mobbing was a significant predictor of organizational depression according to the results of regression analysis. In addition, considering that one of the causes of stress in organizations is exposure to mobbing (Cemaloğlu, 2007a), it is an expected result to encounter depression as a result of stress. While there was no significant difference between teachers' gender and organizational depression levels, a significant difference was found between teachers' gender and mobbing exposure levels.

It was concluded that there was no significant difference between teachers' marital status and organizational depression levels. A significant difference was found between teachers' marital status and mobbing exposure levels. It was concluded that there was a significant difference between teachers' age, seniority, branch and education level and organizational depression and mobbing exposure levels.