



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG SÜRECİ  
HAKKINDA GÖRÜŞLERİ**

**ŞÜKRİYE BURCU BORAN**

**DENİZLİ 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG SÜRECİ  
HAKKINDA GÖRÜŞLERİ**

**Şükriye Burcu BORAN**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ**

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, TeftiŐi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü' nde yapmış olduğum tezsiz yüksek lisans sürecinde, çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, danışmanlığımı üstlenen, çalışmanın gerçekleştirilmesindeki destek ve katkılarından dolayı Ahmet KANMAZ' a danışmanlığı için çok teşekkür ederim.

Aldığım kararları her zaman destekleyen, sadece bu çalışma sürecinde değil hayatımın her alanında, her zaman beni cesaretlendiren ve moralimi hep yüksek tutmamı sağlayan sevgili eşim Anıl' a,

Bu süreçte, sabırla onunla oyun oynamamı bekleyen minik kızım Ada' ya ,

her zaman yanımda olan, maddi ve manevi katkılarıyla beni destekleyen, sabır ve anlayışlı davranışlarıyla çalışmalarına büyük katkısı olan hem kendi aileme hem de eşimin ailesine,

destekleriyle beni sürekli motive eden sevgili arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim...

Şükriye Burcu BORAN

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Şükriye Burcu BORAN

## ÖZET

### Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri

BORAN, Şükriye Burcu

Yüksek Lisans Projesi,

Eğitim Bilimleri ABD, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Ocak 2022, 66 sayfa

Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okulöncesi ve anasınıflarında görev yapan okul öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları ve bu algılarının kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırma 2021–2022 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okulöncesi okullarda ve anasınıflarında görev yapan öğretmenlerden “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 344 öğretmenden elde edilen verilerden elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Mobbing Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin mobbing algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur” Maddesine ait olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.” Maddesi olmuştur. Öğretmenlerin mobbing alt boyutlarına ilişkin algılarının kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seviyelerinde olduğu görülmekle birlikte en yüksek ortalamanın “İş arkadaşlarım ve ilişkiler” boyutunda olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise “Tehdit ve taciz” boyutunda olmuştur. Mobbing algılarına ilişkin okul öncesi öğretmenlerinin katılımlarının olumsuz olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin mobbinge uğramadıkları veya çok az uğradıkları şeklinde yorumlanmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumları, medeni durum ve okul türlerine göre farklılık görülmez iken cinsiyet, hizmet yılı ve okul müdürlerinin cinsiyetine göre ise anlamlı farklılık görülmüştür. Okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş arkadaşları ve ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve genel olarak erkekler lehine anlamlı ve yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin hizmet yılına göre tehdit ve taciz boyutlarında farklılık görülmediği ancak iş arkadaşları ve ilişkiler, iş ve kariyer ile

ilgili engellemeler ve genel olarak ise 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenler lehine yüksek olduğu ve diğer yaşlara göre bu yaş grubunun mobbing algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutlarında farklılık görülmez iken iş arkadaşları ve ilişkiler ve tehdit ve taciz boyutlarıyla genel mobbing algılarının okul müdürleri kadın olan öğretmenlerin algılarının yüksek olduğu ve kadın müdürleri olan öğretmenlerin erkek müdürleri olanlara göre daha yüksek mobbing algıları olduğu görülmüştür. Bu durum çok manidardır. Kadın müdürlerle çalışmanın dezavantajlı bir durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, yıldırma, şiddet, öğretmen, taciz

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	viii
TABLolar DİZİNİ	-----	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	2
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	4
1.1.2. Alt Problemler	-----	4
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	4
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	5
1.4. Varsayımlar	-----	5
1.5. Sınırlılıklar	-----	5
1.6. Tanımlar	-----	6
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	7
2.1. Mobbing (Yıldırma) Kavramı	-----	7
2.2. Mobbing Nedenleri	-----	11
2.3. Mobbinge Karşı Yapılabilecek Çalışmalar	-----	15
2.4. İlgili Araştırmalar	-----	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	-----	18
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	18
3.2. Evren ve Örneklem	-----	18
3.3. Veri Toplama Aracı	-----	18
3.4. Verilerin Analizi	-----	20
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	-----	23
4.1. Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular	-----	23

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	24
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	28
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	32
4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	32
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	34
5.1. Tartışma ve Sonuç	34
5.2. Öneriler	35
KAYNAKÇA	36
EKLER	39
ÖZGEÇMİŞ	55



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutlar Madde Sayısı ve Alpha Değerleri</i> .....	20
Tablo 3.2. <i>Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i> .....	21
Tablo 4.1. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri Dağılımları</i> .....	23
Tablo 4.2. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları</i> .....	24
Tablo 4.3. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları</i> .....	27
Tablo 4.4. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Cinsiyete Göre T Testi Analizi Bulguları</i> .....	28
Tablo 4.5. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Öğrenim Durumlarına Göre T Testi Analizi Bulguları</i> .....	29
Tablo 4.6. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Hizmet Yılına Göre Anova Testi Analizi Bulguları</i> .....	30
Tablo 4.7. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Medeni Durumlarına Göre T Testi Analizi Bulguları</i> .....	31
Tablo 4.8. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Okul Müdürlerinin Cinsiyetine Göre T Testi Analizi Bulguları</i> .....	32
Tablo 4.9. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Okulun Türüne Göre T Testi Analizi Bulguları</i> .....	33

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Son zamanlarda teknolojinin ilerlemesi, çabuk tüketen toplumlar haline gelmemiz elbette ki beraberinde bazı sorunlar da getirdi. Bu sorunların başında çalışanların iş stresi başı çekmektedir şüphesiz. Rekabetin artması gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda çalışanları karşı karşıya getiren nedenlerden biridir. Genel anlamıyla, örgütlerdeki bireylerin ya da grupların karşı tarafa ve ya karşı gruba uyguladıkları psikolojik şiddet, yıldırma, sindirme veya karşı tarafta strese yol açabilecek davranışlarda bulunmalarına mobbing denilmektedir. Davranış karşıdaki kişiyi yıldırma ve köşeye sıkışmış hissi uyandırma amacındadır. Bu olumsuz davranışlar karşı tarafta çaresizliğe ve mutsuzluğa yol açmaktadır.

Çalışanların sadece iş hayatlarını etkilemekle kalmadığı gibi, özel hayatlarını, arkadaş ve en önemlisi aile ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca mobbinge maruz kalan bireylerde psikolojik rahatsızlıklar da tespit edilebilmektedir. Başarısız olacağına inandırılmış bireyler öğrenilmiş çaresizlik içinde mücadele etmektedirler. Mobbinge uzun süre maruz kalan çalışanlarda zamanla işten soğuma, işe geç gelme veya sağlık problemlerini bahane ederek işe gelmeme gibi davranışlar sıklıkla görülmektedir. Durumun daha da kötüye gitmesi ile işten istifa ve ileriki dönemlerde intihar gibi kötü sonuçlar doğurabilmektedir (Bulut, 2009).

Sadece mobbinge maruz kalan kişiler etkilenmemektedir bu durumdan elbette. Örgütte çalışan diğer bireyler, çalışanlar arasındaki ilişkiler de bu durumdan istenmeyen yönde etkilenmektedir. Çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, strese bağlı olumsuz davranışlar gibi etmenler örgüt ikliminin niteliğini değiştirmektedir.

Bazı durumlarda belki adını koyamadığımız bu kavram hemen hemen çoğu örgütte kendini göstermektedir. Bu örgütlerin başında da okullar başı çekmektedir. Sadece üsttün asta değil astın da üste uygulayabildiği mobbing kavramı çok farklı formlarda ve şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak mobbing davranışının adlandırılması için rahatsız edici davranışların uzun süreli, sistematik olarak devam etmesi ve maruz kalan bireyin bu olaydan kötü etkilenmiş olması, çaresiz bir durumda kalması durumunun olması gerekmektedir.

İnsanların kendilerini kanıtlama çabaları, üstelerine karşı iyi görünme eğilimleri veya görev değişikliği gibi unsurlar örgüt içinde rekabete yol açmaktadır. Bu durum da

zamanla çalışanlar arasında çatışmaya yol açabilmektedir. Çatışma, gerekli seviyede olursa örgütü geliştiren bir unsurken zamanla bu durumun yoğunlaşması çalışanların strese girmesine ve daha büyük psikolojik problemlere sebebiyet verebilmektedir. (Akan, Yalçın, 2013)

Çatışmaların devamında mobbinge maruz kalan bireyde küçük düşürülme hissi ve yetersizlik gibi duygulara sebebiyet verebilmektedir. Kendisine düşmanca tavırlar sergilenmesi ve gruptan dışlanma gibi davranışlar zamanla bireyde geri döndürülemez hasarlar bırakmaktadır. Bu tarz olumsuz davranışların maruz görülmesi veya davranışlara göz yumulması ise suistimale sebebiyet verebilmektedir. Kurumdaki bu davranışlara son verilmemesi ve şiddetini arttırarak devam edilmesi ise mobbinge maruz kalan bireyi daha da çaresiz duruma sokmaktadır. (Apak, 2009)

### 1.1. Problem Durumu

Yıldırma davranışlarının nasıl ortaya çıktığı, mağdurun nasıl ve neye göre seçildiği, bu kişilerin psikolojik ve sosyal statüleri önem arz etmektedir. Davranışın temeline inmek için tüm bu özellikler göz önünde bulundurulmalı, buna ek olarak örgüt iklimi, diğer çalışanlar ve fiziki ortam da araştırılmalıdır. (Akan, Yalçın, 2013)

Mobbing uygulayan kişilerin bir nevi kendi eksikliklerini giderme arayışı davranışı olabilir demektir Leymann. Başkalarında kusur bulma ve başkalarını küçük görme davranışları kişilik bozukluğu olan bireylerin, kendi egolarını tatmin etme ve kendilerini bu şekilde yüceltme davranışı olarak nitelendirilebilir. (Çelebi, Taşçı, 2014)

Mobbing sürecinin nedenleri kişisel nedenler, kurumsal nedenler ve sosyal nedenler olabilmektedir. Mobbing süreci iki taraflı bir süreçtir; mobbingi uygulayan ve bu davranışa maruz kalan taraf. Kişisel nedenleri baz aldığımızda bu davranışı uygulayan kişi kadar maruz kalan bireyin de kişilik özellikleri önem arz etmektedir. Bu süreç bir çatışma sonrası kendini gösterebildiği için çatışmanın altında yatan nedenler iyi incelenmeli ve iki tarafın da kişilik özellikleri analiz edilmelidir.

Diğer bir neden olan sosyal unsurlar ise kişilerin bulunduğu çalışma ortamının özellikleriyle ilgilidir. Eğer çalışılan kurum, okul veya örgüt mobbing yapmaya elverişli bir tabandaysa bu olumsuz davranışlar devamlılığını sürdürmektedir. Çalışan diğer bireyler veya çalışanlar mobbingi destekleyici bir tavır içindelerse, bu durumu daha da alevlendirmektelerse durum içinden çıkılamayacak bir hal alabilmektedir. Aynı zamanda karşılaşılan problemlere dur diyen bireylerin olmaması ve sorunlara çare arayışı içinde

olunmaması da bu olumsuz durumu desteklemekte ve kuvvetlendirmektedir. Böylelikle hem maruz kalan birey hem de diğer örgüt üyeleri kan kaybetmekte ve kurumda olumlu iklim yapısı oluşmamaktadır. (Şimşek, 2013)

Sosyal nedenler ise yine kişinin çalıştığı ortam ve kendi çevresiyle ilgili alandır. Uygulanan yıldırma davranışları gruptaki bireyler tarafından normal olarak görülmekte ise mağdur birey yalnızlaşmaktadır. Olumsuz davranışın durdurulması yerine ortada hiçbir sorun yokmuş gibi davranmak bu yıpratıcı süreci mağdur için daha da vahim hale getirmektedir. Rekabetin ve çekememeziğin büyük rol oynadığı bu tarz durumlarda mağdur iyice kendini köşeye sıkışmış hissedecek ve devamında süreğen sağlık sorunlarıyla baş etmek zorunda kalacaktır.(Altuntaş, 2010)

Psikolojik şiddet, bireylerde birçok kalıcı hasara sebep olabilmektedir. Bu hasarlar sadece psikolojik olmayıp fiziksel tahribatlara da neden olabilmektedir. Depresyon, uyku bozukluğu, panik atak, titreme, gerilme, mutluluğun azalması ve çabuk sinirlenme gibi olumsuz davranışlar bu durumun sonuçları arasında sayılabilir. Sık hata yapma, unutkanlık, kendini bir işe verememe ve konsantrasyon bozulması gibi günlük hayatını etkileyen durumlarla da sıkı sık karşılaşılabilir. Bunun yanı sıra uzun süre mobbinge maruz kalan bireylerde buna alışma ve kendini bu duruma inandırma gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Yıldırma maruz kalan bireyde, kendini değersiz hissetme, kendine olan güvenini yitirme ve dolayısıyla gruptaki statüsünün sarsılması durumları ortaya çıkabilir.

Birey, bu durumlar sonucunda sessizleşebilir, sosyal ilişkileri bozulabilir ve kurumda yalnızlaşabilir. Genel olarak baktığımızda ise bireyin sadece kendisine etki eden bir durum olarak kalmayıp, bireyin çevresini ve çevresindeki insanları da etkilemektedir. İş yerindeki stresli sürecin ardından eve gelen birey huzursuz davranışlarına istemeden de olsa evde de sürdürmekte ve ev hayatı da bu durumdan kötü etkilenmektedir. Bireyin işyerindeki performansı düşmekte ve işe kendini verememektedir. Sonuç olarak mobbinge uğrayan birey ve çevresi birçok yönden olumsuz olarak bu durumdan etkilenmektedir.(Akan, Yalçın, 2013)

Yapılan çalışmalara bakıldığında okulöncesi alanda mobbingin nasıl algılandığına yönelik ilgili araştırmaların ülkemizde oldukça az olduğu görülmektedir. Bu araştırma da bu konudaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma bundan dolayı da önemli görülmektedir.

### 1.1.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmada; “Denizli il merkezi ve ilçelerinde görev yapan Okulöncesi öğretmenlerinin Mobbing(Yıldırma) sürecine yönelik algıları nelerdir?” şeklinde ifade edilmiştir.

### 1.1.2. Alt Problemler

Araştırmada aşağıdaki alt problemleri şunlardır.

- Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing ve alt boyutlarına ilişkin algıları nelerdir?
- Okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Okulöncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Okulöncesi öğretmenlerinin hizmet yılına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Okulöncesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Okulöncesi öğretmenlerinin müdürün cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Okulöncesi öğretmenlerinin okulun türüne göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde bulunan Devlet kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet yılı, medeni durum, okul türü ve okulun bulunduğu yerleşim yerleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Psikolojik baskı farklı kişiler, gruplar tarafından yanlış veya değişik bir şekilde anlaşılabilmektedir. Bu durumda ilk yapılması gereken yapılan davranışın mobbing olup olmadığına karar verme sürecidir. Bunu anlayabilmek için yapılan davranışın sürekliliğine ve sıklığına bakmak gereklidir. Belli aralıklarla mı yapılıyor veya belli davranışlara karşılık mı yapıldığı bu esnada önemli bir ayrıntıdır. Aynı zamanda davranışın sadece bir kişiye yapılıp yapılmadığına da bakılarak durum hakkında bilgi sahibi olunabilir (Güngör, 2018).

Gruptaki farklı bireylere yapılan davranış, her birey için mobbing olarak adlandırılmayabilir. Eğer mobbing davranışı zamanla şiddetini arttırmaktaysa durum kontrolden çıkabilir ve istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalınabilir (Aygün, 2012). İstenmeyen bu durum, öğretmenlerin iş performansını etkilemekte, çeşitli psikolojik ve sağlık problemleri doğurmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin ne tür sorunlar yaşadıkları ve sorunlara nasıl tepki verdikleri önemlilik arz etmektedir (Akbaşlı, 2020). Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin mobbing davranışını nasıl değerlendirdikleri ve davranıştan nasıl etkilendikleri araştırılmak istenilmektedir.

### 1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

- Ölçme aracı araştırma için uygundur.
- Öğretmenler, araştırmayı doğru ve içtenlikle yanıtlamışlardır.
- Anketteki Mobbing maddeleri, öğretmenlerin Mobbing algılarını yansıtmaktadır.

### 1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukklae ilçelerinde görevli öğretmenlerin yanıtlarıyla sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır.
- Araştırma konuyla ilgili erişilebilen çalışma, bilgi, bulgu ve görüşlerle sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

*Mobbing*: Haksız suç isnadı, ima etme, kinayeleme ve dedikodular üretmek yıpratma, küçük düşürmeye çalışma, taciz etme, duygusal istismarcılık gibi olumsuz tutum ve davranışlarla kişiyi işinden etmeye, bıktırmaya yönelik olumsuz tutum ve davranışlardır (Çankaya, 2017)

*Stres*: “Gerilim”, “baskı”, “zorlanma”, “sıkıntıya düşme” gibi terimlerle de ifade edilen, insanın engellenmeden kaynaklı olarak kendini gösteren ve insanlarda genellikle kızgınlık, kırılabilirlik ve düşmanlık vb. olumsuz duygular doğuran durumlardır (Zorlu, 2009).

*Öğretmen*: Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi’de resmi okullarda çalışan öğretmenlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili yazında ulaşılabilen çalışmalara, bulgu ve görüşlere yer değinilmiştir.

### 2.1. Mobbing ( Yıldırma) Kavramı

Mobbing kelimesi İngilizceden dilimize girmiştir. “Mob” kökünden türemektedir. Mob sözcüğünün anlamı karar veremeyen kalabalık, şiddete meyilli ve şiddet gösteren topluluktur. Mobbing kelimesi topluca bir saldırı, rahatsızlık ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Mobbing kavramı yeni gelişen bir durum olduğu için tam karşılığı bulunamamakla birlikte, duygusal şiddet-terör, işyeri zorbalığı, yıldırma, duygusal taciz gibi kelimelerle açıklanmaktadır (Tetik, 2010 )

Her toplumda, kültürde ve ülkede karşımıza çıkabilecek bu olgu yeni bir kavram değildir. Uzun dönemlerden beri varlığını sürdüren mobbing ilk olarak Avustralyalı Kondrad Lorenz tarafından ifade edilmiştir. Hayvan davranışlarını inceleyen Lorenz büyük hayvanların küçük hayvanlar veya grupların üstündeki baskıcı davranışlarını gözlemleyerek mobbing kavramını ifade etmiştir. Yine aynı terimi 1972 yılında İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann, araştırmasını bu defa çocuklar üzerinde yapmıştır. Bir grup çocuğun, diğer başka bir çocuğu gruptan dışlama ve soyutlama davranışlarını gözlemlemiştir. Bu davranışların dışlanan çocuk üzerindeki yıkıcı ve kötü etkilerinin ileriki senelerde çocuğun hayatında veya davranışlarında olumsuz durumlar yaratabileceğini ifade etmiştir (İlhan, 2010 ).

Araştırmanın amacı iş yaşamındaki yıldırma politikası olan mobbingin çeşitli alanlardaki etkisini araştırmaktır. Mobbing günlük hayatta sıklıkla çoğu sektörde yerini alan bir yıldırma durumu haline gelmiştir. Yapılan araştırmalar ilkokul seviyesindeki eğitim hayatından, gündelik hayattaki kadınların iş dünyasındaki etkilerine kadar birçok alanda etkisini göstermektedir. İş yaşamında görülen yıldırma eylemlerinin, işten ayrılma etkilerini de ne kadar etkilediği konularına da değinilmiştir. Rekabetin yaşandığı günümüzde performansları etkileyen mobbingin günlük hayatta birçok etkileri bizlere geri dönmektedir.



Mobbing iş hayatında insanların maruz kaldığı ayrımcılığı ve psikolojik baskıyı açıklamaktan adeta kaçınılmış bir sorundur. Günümüzde aşırı disiplin adı altında ciddi yaptırımlar uygulanmaktadır. Yasal olarak da suç sayılan ve kabul edilemeyen bu unsura belli çözümler doğrultusunda önlemler geliştirilmelidir. İş yerinde genellikle üstlerin aslarına uyguladığı mobbing genellikle kasıtlı yollarla bıkırma aşğılama, engelleme veya dışlama şeklinde gerçekleşmektedir. Yine de bunun tam olması için belli kriterler vardır. Ayrıca pek çok hukuk düzeninde veya sözleşmelerde bunların resmi yazışmaları düzenlenmektedir (Öztürk, Şahbudak, 2017).

Taciz veya baskıya uğrayan birey ailesi veya kişilik açısından ciddi zararlar görebilmektedir. Gelecek kaygılarını ve hayatın sorgulamasını arttıran tüm planların yok olmasına ve zarar görmesine kadar uzayıp gidebilir. Psikolojik olarak kalıcı hasarlar bırakması olasıdır. Kadınların iş hayatında tutunmaları daha zor olmakla birlikte kadınlar mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Yapılan araştırmalarda erkeklere kıyasla ücret, işten çıkarma, işyerindeki davranış ve tutum gibi etkilere daha çok maruz kalmaktadırlar. Ötekileştirmenin ve adaletsizliğin arttığını düşünen Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi kadın çalışanları üzerinde yapılmış araştırmalar ve olgular sonucunda somut veriler elde edilmiştir. İş yerinde yaşanan bu sıkıntılar psikolojik şiddet olarak ele alınabilmektedir. Taciz, sözle tehdit aşğılayıcı veya küçük düşürücü sözler psikolojik bir şiddet unsurudur. İş hayatında kadına yönelik olan bu ayrımcı tutum verimliliği de ciddi oranda azaltmaktadır. Ayrımcılık ve kadın erkek arasındaki eşitsizlik çok eski zamanlara dayanmaktadır (Deliveli, 2013). Günümüzde popüler kültür gereği halen bunun etkileri sürmektedir. Önceki yüzyıllara kadar dayanan bu eşitsizlik kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ve uçurumu sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında etkisini oldukça hissettirmektedir. Bu ayrımcılık erkeklerin üzerinde de olumlu veya olumsuz etkileri dolaylı olarak hissettirmektedir. Kadınların gerek işe gerekse sosyal topluma kendini ait hissetmesi ve bundan doğan eşitsizliklerin yaşanması ayrımcılığı daha fazla işlemektedir. Ağır çalışma koşulları kayıt altına alınmayan çalışanların, işe karşı ve keline karşı olan saygısızlığını da beraberinde getirmektedir. Kadınların yarattığı performansın karşılığını alamaması ve bu ayrımcılığın cinsiyet rollerine yüklenmesi sosyal açıdan, maaş açısından ve kıdem açısından oldukça farklara yol açmaktadır. Ayrıca kadınlar da kendi içlerinde çeşitli özelliklerinden dolayı bu etkileri daha farklılaştırabilmektedir. Bekar veya evli, yaş gibi kriterleri göz önüne alarak ucuz iş gücü elde etmeye çalışılmış ve emek hırsızlığı durumları meydana çıkmıştır. Kadınların genelde iş hayatından ziyade ev hayatına uyum

sağlamaları gerektiğini savunan bir ataerkil kesim iş konusunda kıdemlerinin artmasının da önüne geçip kadının güçlenmesini engellemek istemektedir (Türel ve Dolmacı, 2013).

Mobbing bazı kişilerin üzerinde sistematik baskı durumunu arttırarak yıldırma durumlarını da beraberinde katlanarak getiren bir eylem haline gelmiştir. Kişinin iş haddini ve iş verimini düşürerek dayanma noktasında azalmasına sebep olmuş ve güvensiz bir iş ortamını beraberinde getirerek kişinin özel hayatına da etki ederek kişiyi ruhsal olarak etkilemektedir. Çalışma ortamının mobbinge sebebiyet vermesiyle iş bölümünde ve mağduriyetinde çıkan durumları farklı biçimde uygulama boyutlarında uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Mobbing çeşitlerine göre bazı durumlarda bilinçsiz, bazı durumlarda kasıtlı ve bilinçli olarak bu durumlar meydana gelmiştir. Genellikle kişisel düzeyde olanların mağduriyeti kişileri rencide etme olarak farklılığından kaynaklanabileceği ortaya çıkmıştır. Üstlerin kendi dediklerini yaptırma, hakların yenmesi, söz hakkının ve kişisel alanın bozulması manevi kayıplar yaratarak kalıcı hasarlar bırakabilmektedir. Mobbinge uğrayan kişilere, kendine güvenli olmayan çıkarıcı veya ezik gibi nitelendirip yetersiz benzetmelerde bulunulmuştur. Kişilik özellikleri sebebiyle yeni fikirleri ve psikolojik sıkıntıları beraberinde getirebilmektedir. Genellikle bu psikolojik baskıya maruz kalanlar kişilik özellikleri üzerinden bu baskıya uğramaktadırlar. Suçlayıcı ve aşağılayıcı olan bu durumlar da genellikle kendini beğendirme düşüncesini de beraberinde getirmektedir. Mağduriyet yaşayan bu kişiler genellikle duygusal açıdan hassas olan kişiler olmaktadır. Ayrıca buna maruz kalan kişilerin genellikle tehdit oluşturduğu için bu durumu yaşadıkları görülmüştür. Üstleri tarafından yerine geçebilecek niteliklere sahip kişilere bu mobbingleri uygulamaları doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmiştir. Yerinin tehlikeye atıldığını ve tehdit oluşturduğunu düşünerek bu durumu ortaya atarak kişiyi manipüle ederek yıldırma politikası uygulanmıştır. Bu duruma maruz kalan kişiler genellikle yenilikçi bilinçli ve zeki bireylerdir. Mantıklı ve yenilikçi kişiler oldukları için egemenlik olasılığı yüksek bireyler meydana gelmiştir. Bu da egemen olmalarına ve lider olmalarına fırsat vermeden ekarte etmek istenmiştir. Kıskançlık güdüsüyle bu durumlar artmıştır ve kadınlara daha çok uygulanmıştır. Ayrıca kadın yöneticilerin kadınlara daha çok uyguladığı yapılan araştırmalarla da kanıtlanmıştır (Türel ve Dolmacı, 2013). Kurallara uyan işgüzarlık yapmayan, kendi işinde disiplinli kişilere daha çok uygulanmaktadır. Mobbing uygulayan kişiler öz güvenleri yetersiz ve uyumsuz kişilerdir. Bu sıkıntıları örtmek için ve kendisine risk oluşturanları elemek için kendileri aksine özgüvenleri yüksek kişileri

seçmektedirler. Bir nevi zorbalığa benzetebileceğimiz bu durum bilinçli veya bilinçsiz baskıların tümünü kapsayabilmektedir.

Bilinçli ve bilinçsiz olan bu davranışlarla baş etmek de zordur. Bu durumu yaratan kişilerin genellikle kendine güvenleri azdır ve eksik taraflarını karşıdaki kişiyi rencide ederek eksikliklerini telafi etme yöntemidir. Daha çok eksik taraflarını bastırmak ve korkularını yenebilmek için bir çarpıtma psikolojisi denebilir. Ayrıca bu kişilerin aile yaşantılarında da yıpranmış ve eksik yetiştirilmiş olduğu da gözlenmiştir. İletişim becerileri eksik, dış görünüş ve yaşantısından şikâyetçi olan kişilerdir. Eksik eğitim sonucu bu etkilerin olduğu da gözlenmiştir. Egoları yüksek ve sonradan görme denebilecek kişilerin bu yöntemle karşıdakilere psikolojik savaş açtığı görülmüştür (Şener, 2013).

Yapılan mobbing bir kadına yapılmışsa bu kadın genellikle idarecilere yakın olmak ve işlerden kaytarabilmek adına bu yöntemlere başvurabilmektedir. Mobbing mağduru kişilerin duygusal hisleri güçlü, karşıdaki kişilerin özelliklerini ve sıkıntılarını hissedebilen, kendini geliştiren yaratıcı kişiler olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genellikle tehdit oluşturan kişilere karşı uygulanan bir yöntem haline gelmiştir. Mağdur kişiler genellikle dürüst, çalışkan başkalarına kendini kanıtlamak zorunda olmayan kişilerdir. Ayrıca bir o kadar özgür ruhlu, yenilikçi ve gelenek karşıtı olarak değerlendirilen bu kişiler fazla dikkat çektiği için de ekarte edilmek istenmektedir. Yapılan bir çalışmaya göre de kadının kadına daha fazla mobbing yaptığı görülmüştür (Türel ve Dolmacı, 2013). Mobbinge uğrayan kişiler bunun hukuki sürecini ve nasıl davranılması gerektiğini bildiklerinde süreci daha bilinçli atlatmaktadır. Özel hayatlarını bazı kişilerin bu durumun etkilemediğini söylese de duygusal bir tramvaya sebep olan bu durumun aile yaşamına da etkileri olmuştur. Bunun karşısında en etkili yöntem yılmadan kararlı bir şekilde dedikodulara uymadan yoluna devam etmek ve hakkını aramak olmaktadır (Sartı, Sezgin, Demir, 2018). Çünkü süreçte yıpratıcı etki en iyi şekilde atlatılmalı, kendini kanıtlama yoluna girmektedir. Yıldırma politikalarına takılıp işsiz kalan birçok mağdur insan olmasına rağmen günümüzde biraz daha bu hukuki süreci bilip ona göre hakkını arayan kişiler artmıştır. Mağduriyeti yaşayanların, maruz kaldığı durum çevresini de oldukça etkilemektedir. Mobbingin örgüte ya da çalışanlara hiç bir şekilde olumlu bir yararı yoktur. Bunun bilincinde olup öncelikle yöneticiler bunun önüne geçmelidir (Kehribar, Karabela, Kart Yaşar, Okur, Derya, Özgür, Çankaya, 2017).

Bir mobbing mağdurunun işsiz kalma ve devam etme arasında seçim yapması ekonomik kaygısının yanı sıra çoğu kişisel değerleri de tehlikeye girmektedir. Bu duruma

göz yumulmamalı ve elden geldiğince karşılık verilmelidir. Yoksa iş hayatı ve gündelik yaşamı tehlike düşmektedir. Kişinin iş hayatından aile yaşamına gelecek planlarına kadar her türlü noktasında sorunlar yaşayabilir. Bedensel, psikolojik sağlığında bozulması beklenen bir olgudur. İş hayatında bu durumun yaşanmaya başladığı an hissedilenden daha dikkatli olmaya başlaması gerekir bireyin, çünkü tepki vermedikçe bu durum şiddetlenecektir (Şener, 2013).

Mobbing olgusu her kültürde veya ülkede çoğu çalışanın başına öğrenim durumu cinsiyeti veya medeni durumu fark etmeksizin gelebilmektedir. Kişilik zedelediği ve çalışma haklarını ihlali sebebiyle temel insan haklarına ve kişilik özgürlüklerine aykırı bir kavramdır. İşsiz kalmak mağduriyetlerin en büyüğü olarak kabul edilmezse ve bu çevreden böyle algılanmazsa kişisel olarak kişi kendini daha rahat hissedecektir. Ekonomik kayıptan daha çok etkisi olan mobbing diğer tüm değerleri tehlikeye atan bir olgudur. Kişi bu mağduriyeti yaşadığında asla hafife almamalı yaşadığı zorbalıkları veya sıkıntıları dile getirebilmelidir. Göz yumuldukça kişideki etkileri daha fazla olmaktadır. Bu psikolojik baskının altında iş hayatının yanında gündelik özel hayatını da etkilemekte çoklu sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Bu konuda yapılan yanlış ise kendimizi yargılamaktır (Tetik, 2010).

Türkiye’ de bu durumlar sıklıkla yaşanmaktadır. Bu durum bazen bir kişi bazen de birkaç kişi tarafından uygulanabilmektedir. Bir nevi psikolojik taciz ve terör gibi de değerlendirilecek bu durum genellikle kişilerin işlerinin son bulmasıyla sonuçlanmıştır. Gün geçtikçe çalışma hayatında bu durumlar sıklaşmaktadır. Artan işsizlik ve insanların ekonomik sebepleri de bu duruma katlanmaları için birer sebeptir. Hatta bazı kişilerin intihara sürüklendiğini bile görmüşlerdir. Hem yurtdışında hem de Türkiye’ de konunun önemi gittikçe artmaktadır. Bu durumu yaşatan ve oluşmasına sebep olabilecek nedenler araştırılmaktadır. İnsanlardaki stres hormonu da mobbing durumunu tetiklemektedir. Stres insandaki her türlü bilinçaltında hastalığına sebebiyet vermektedir. Uzun süre bu duruma maruz kalındığında beyindeki fonksiyonlar ve sistemler yavaşlamaya hatta sekteye uğrar. Stresin sebebiyet verdiği bu durumu tetikleyici etkilerin artmasına ve kişilerde savunma mekanizmaları oluşturmasına sebep olur.

## 2.2. Mobbing Nedenleri

Mobbinge sebep olabilen birçok alt başlık vardır. Kişilerin yetersizliklerinin dışı vurumu durumudur aslında. Tabi kurumların kültürlerinin olumsuz ve yetersiz oluşu,

mağdur olan kişinin alanında yeterliliğinin yüksek olması gibi etkiler de bu durumun ortaya çıkmasında büyük etkenlerdir. Mağdurun bu duruma düşme nedeni ise entelektüel yapısı, duygusal değerleri yüksek, işini seven ve layıkıyla yerine getiren sosyal kişiler olması gibi sıralanabilir. İletişimi engelleme, sosyal hayatını kısıtlama gibi etkilerine kadar uzanabilmektedir. Görev değiştirme veya görevi olmayan işler yükleme gibi birçok engel koyulmakta ve çalışmaları hep engellenmeye yöneliktir. Tüm eğitim alanında yapılan mobbing verilerinde sonuç olarak görülen benzer sonuçlardır. Nedenleri veya yanıtları farklı olsa da ortak paydada psikolojik etkileri fazla ve uzun vadede atlatılabilmiş durumlar değildir. Sonunda bu durumlar hukuksal farklılıkları, bireysel sonuçları veya farklı farkındalıkları beraberinde getirmiştir. İyimser bireylerin, olumlu beklentilerinin kötümser sonuçlanması durumlarını göstermektedir. Günümüz dünyasında teknolojinin hızlı ilerlemesi ve sürekli değişip gelişmesi gerekliliği rekabet baskısını ve onunla birlikte gelen sorunları da arttırmaktadır. İşletmeler örgüte bağlı kişilere ihtiyaç duymaktadır. Yani örgütü benimsemiş ve sahiplenmiş, amaçları uğruna çaba sarf eden, her şeyden önce müşteriye önem veren, beklentilerini karşılamaya çalışan bunun devamlılığı ve artması için uğraşan kişileri yanında tutmak isterler. Mobbing etkilerinin artmasıyla iş konusunda verimlilik düşebilir ve isteksizlikler artabilir. Bu durum karşısında yaratıcılık ve doyum noktası düşer. Bu durum bir tek mağduru etkilemez, maruz kalınan noktada diğer şahit olan iş arkadaşlarını da olumsuz bir sürece ve çıkmaza sokar. İş arkadaşları ve çalışanlar arasında yaşanan bu kopukluk veya uyumsuzluk durumu güven ortamının da sarsılmasına neden olur (Altunay, Oral, Yalçınkaya, 2014). İnsan olabilmenin ve bunun öneminin anlaşılması ve dolayısıyla kişilere öncelikle önem verilmesi gerekliliği şarttır. Bu gerçekleştiğinde zaten çalışanların kuruma veya örgüt yapısına aidiyetliği oluşacak ve bağlılık kurulacaktır. En önemli nokta ise burada iletişimdir. Özellikle kadınların duygusal olarak erkeklerden daha fazla olduğunu düşünürsek onlara bu konuda biraz daha önem verilmesi ve açıklayıcı olunması gerekmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012). Şeffaf ve dürüst bir diyalogun kurulması adaletin sağlanması, kişinin kendini ifade edebilmesi oldukça önemlidir. Kıskançlıkların yaşanması izin yetki veya ücret konusunda eşit olunması da kişilerin dikkate aldığı bir diğer noktadır.

Çalışmalar zorbalık yapanların büyük oranda eksik, yanlış ve zayıflıklarını yansıttıkları durumlar olarak ortaya koymaktadır. Mobbingi uygulayanın ortaya koyduğu tutum ve davranışlar aslında bunu yapanların kendisindeki eksik ve zaafı ifşa etmesi, ortaya koymasıdır. Bir nevi itirafı niteliğinde bu olumsuz tutum ve davranışı sergilediği

söylenbilir. Bunlar dikkatle düşünülüp, anlamaya çalışıldığında sorunun kendinde olmadığını farkına varabilir. Mobbing gündeminin dünyanın her yerinde binlerce örneği mevcuttur. Utanç duymak suçluluk veya sıkıntı hissetmeye programlanmak gibi bir korku yaratabilmektedir. Bu tutum ve davranışlar mobbing uygulayanlar için sıradan olmakla birlikte uğrayan için şaşkınlık ve hayal kırıklığı şeklinde kendini gösterebilmektedir. Tüm istismarcılar kurbanların sessiz kalmalarından beslenirler. Aslında bu duruma maruz kalmanın nedeni karşımızdaki kişinin bir amacı gerçekleştirmeye çalışmasıdır. Mobbinge kendi kendinize başa çıkamayabiliriz. Çünkü mobbing failleri mevcut güçlerini kötüye kullanmakta ve moral bozucu ve adeta psikopat ruh olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bu durumda deneyimsizliğin kişi için büyük sorun olduğunu bilmek ve bu nedenle yaşanması muhtemel durumları bilmek gerekmektedir.

Örgütlerin içinde yıldırma politikalarının artması üretkenlik ve verimlilik açısından da düşümlere neden olur. Çalışanların kendini rahat hissedecekleri ve duygusal olarak bağlandıkları ortamlarda daha rahat ettikleri ve verimli oldukları aşikârdır. İnsanoğlunun kendini rahat ve huzurlu hissetmesi iş ve sosyal hayatı açısından oldukça önemlidir. Yapılan çalışmalar verimlilikler bununla doğru orantılı olarak artmaktadır. Bir kişiye yapılan bir yıldırma durumu tüm ailenin içindeki bireylerini -eşlerini anne, babaları en çokta çocukları- de etkilemektedir. Yani kişi kendini çaresiz ve ümitsiz hissettikçe yaşanacak etkileri de kaldıramayacak boyutlara ulaşabilmektedir. Bu da birliktelikleri tehlikeye sokacaktır. Çifte mobbing de denilen bu duruma etki alanını arttığı görülmüştür. Mobbing davranışlarında kişinin eşyalarına zarar gelebilir kaybolup yerine koyulmamalar başlayabilir. Arkadaşlarıyla arası bozulmalar, rahatsız olduğu davranışları sıklaştırmak, onu değersiz olarak hissettirmek veya yersiz yere eleştirmek gibi birçok davranışı da beraberinde getirir (Çomak, Tunç, 2013).

Mobbingin ortaya çıkmasının ön koşullarının iki tarafın olması, yapan ve etkilenenin kişisel özellikleri gibi işletmenin kimlik ve hiyerarşisi ile sosyal birçok faktörün bundan etkilendiği bilinmektedir. Genellikle bu durum ilgi açlığı, övgü almak veya kendini gösterme içgüdüsünden kaynaklanmaktadır. Kişinin hukuki açıdan haklarını bilmesi ve koruması önemlidir. Kamu sektöründe ise bu durum en çok hiyerarşik ilişkilerden meydana geliyor. Astlar üstünde yetkilerini kullanan üstler tarafından sıklıkla maruz bırakılmaktadır. Tüm birey ve toplum dolaylı veya doğrudan etkilerden etkilenmektedir. Mobbing etik bir davranış modelinden çıkmıştır ve engellenmesi gereken bir durumdur. Mobbing sürecinde kişinin iletişim ve etkileşiminin sınırlandırıldığı, çeşitli engellemeler ve dışlamaların olduğu, yok gibi davranıldığı durumlar sıklıkla

yaşanabilmektedir. Verilen işler alelade işler olup, sürekli değiştirilir, anlamsız işler sürekli olarak verilir ve gelişime en küçük destek sağlamayacak işler verilir. İş içinde sürekli yer değişikliği, özgüven sarsıcı işler, saygınlığı sarsacak ve becerinin dışında ve mali yük getirecek ve zarara uğratacak işlerin yoğun olarak verildiği durumlar sıklıkla yaşanmaktadır. Ev ve işyerine zarar verme, fiziksel açıdan zorlayıcı işlerin çok sık verilmesi, zorlama ve zorlanmalar yaşanmaktadır. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. Fiziksel zarar verilir. Mobbing durumlarında bireylerin kendi başlarına başa çıkabilmeleri oldukça güçtür. Böyle durumlarda kişi kadar içinde bulunduğu örgüt ve çalışma arkadaşlarıyla diğer destek unsurlarının da destekleriyle mağdur gereken mücadeleyi vermelidir. Mobbinge başa çıkmada uygulanabilecek en önemli argümanlardan biri bireysel özsaygının geliştirilmesidir. Bireyin öz yeterlik ve özsaygısı geliştirilerek mobbinge başa çıkmasına katkı sağlanabilir (Karcıoğlu, Çelik, 2012).

Mobbingin durumunun etkilerini azaltmak için bireysel ve mesleki nitelikler hatasız geliştirmektir. Böylece mağdurun özgüveni ve özsaygısını yükseltilerek dışardan gelebilecek müdahalelere karşı durabilecek direnç geliştirilebilir. Yine Bireyin ruh sağlığının iyi olması ve psikolojik uyumunun güçlü olmasıdır. Yine kişisel ilke ve değerlerinin güçlü olması ve mobbinge karşı direnme gücünün yüksek olmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla mobbingin bireysel yetenek ve karşı duruşla büyük oranda başa çıkılabilecek bir yıldırma olduğu söylenebilir (Daşçı ve Cemaloğlu, 2015).

Yapılan birçok çeşitli örneklem gruplarında meslek dalı ne olursa olsun çoğunlukla hep aynı psikolojik yıpratıcılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Yaş grubu, cinsiyeti veya medeni durumu etkilerini değiştirmiştir. En çok öğretmenlerde etkilendikleri durum fikirlerinin veya görüşlerinin önemsenmemesi olmuştur. Dışlanma duygusu dedikoduların artması veya anlık öfkeler gibi durumları tetiklemiştir. Yine muhtemel bir durumda yol gösterici bazı ilke ve teamüller bu konuda işleri kolaylaştırabilmektedir. Mobbinge uğranması halinde öncelikle bu duruma dikkat çekilerek durdurulması istenmeli, mobbing durumu şahitlendirilmeli, yazılı kanıtlar toplanmalı, durum üst amirlere raporlanmalı, gerekmesi halinde dışardan psikolojik ve tıbbi destek alınmalı, aynı durumda olan başkaları varsa bir araya getirilmeli, mobbing durumu grupça ve daha yüksek bir sesle dillendirilmelidir. Yine Ekşici, (2009) çalışmasında mobbinge karşı etik ilkelere dayandırılmış ve insan merkezli kurum kültürü, yetki ve sorumluluk sınırlarının çok iyi yapılandırılmasıyla mobbinge karşı mücadele edilebileceğini ileri sürmektedir.

Çalışanların, ürünlerden ve hiyerarşiden önce gelmesi gerekir aksi takdirde Çalışanların mümkün olduğunca kararlara katılmaları sağlanmalıdır ki aidiyetlik artsın. Örgütlerin içinde sıklıkla her sektör karşımıza çıkmaktadır. Üniversitelerde de oldukça fazla bu durumla karşılaşmıştır. Yaşanan psikolojik taciz ve sosyal olumsuzluklar kurumları olumsuz etkilediği gibi üniversiteleri de olumsuz etkileyecektir. Psikolojik tacizin bazı öğeleri vardır. Kritik olay aşamaları yani bu aşamada kişilerin arasında krize sebep olabilecek bir zemin oluşmuştur. Henüz buradayken bir mobbing uygulaması yoktur buna sebebiyet vermesi için başlangıç vardır. Saldırı eylemleri aşamasında mağdura saldırılar başlamıştır fakat bu sinsilikler daha fark edilmemektedir. Yönetimin katılımı aşamasında kurumun da işin içine dahil olması olarak yorumlayabiliriz. Bu duruma göz yuman yöneticilerin olmasına olaya bir nevi dahil olmasıdır aslında. Yanlış teşhis aşamasında psikolojik sorunların tavan yaptığı evredir. Psikolojik olarak mobbing hissedildiği bu evrede yardım alınması gerektiği veya işini bırakması gibi baskılar söz konusu olacaktır. İşten çıkarılma aşamasında ise maalesef mağdur yenik düşüp işten ayrılmıştır. Farklı şekilde bir sürü örneği olan mobbing günümüz gelişen ve artan işsizlik sürecinde oldukça gündemde olan bir olgudur (Engin, Oğuzhan, Ünsar, 2015).

### 2.3. Mobbinge Karşı Yapılabilecek Çalışmalar

Mobbingle mücadele kapsamında en caydırıcı ve etkili hamlenin önceden ve yeterli toplanmış kanıtlarla ve şahitlerle yargıya başvurma şeklinde gelişmesi tavsiye edilmektedir (Mizrahi, 2013). Mobbinge karşı dik duruş gösterme ve “buradayım, ayaktayım ve bir yere gitmiyorum” mesajının verilmesi mobbing yapanın sorgulamasına sebebiyet verebilecektir. Bu nedenle mutlaka bu sürecin iyi planlanması ve uygulanması gerekmektedir. Gerektiğinde tıbbi ve psikolojik destek alınması ve mümkünse de bunun raporlandırılması ve belgelenmesi gerekmektedir. Bu durum sosyal ve adli açıdan belge niteliği taşıyacağı gibi maddi olarak da kaybı önlemektedir. Yine bu konuda psikolojik baskının diğer kişiler tarafından görülmesini sağlama önemlidir. Ayrıca süreç boyunca ruh halini iyi durumda tutabilme, mobbing yapanı üst makamlara şikayet edeceği tehdidini de kullanmak gerekebilmektedir. Böylesine stratejik hamleler zaman kazandırdığı gibi şiddetin de azalmasına katkı sağlayabilmektedir. Bu nedenle yapılan ve yapılmayan her hamle bir karşılık barındırmaktadır (Gürhan ve Kaya, 2014).

Çomak ve Tunç (2013) çalışmalarında öğretmenleriyle ilgili ilkokullarında yaşanan yıldırma durumları makalesini incelendiğinde okullarda çalışanlar olarak çok



yakın tanımlamalar ve bulgulara rastlanmıştır. Sayısal branş öğretmenlerinin daha fazla mobbinge uğradığını görülmektedir. Ayrıca öğretmenliğin 6 yılıyla otuz bir yaşından küçük öğretmen arkadaşların da aynı durumlara maruz kaldığı görülmektedir. İş hayatında psikolojik sıkıntıların yer almaması bunların olumsuz etkilerinin azaltılması gerekmektedir. Fakat bazı kişiler morali yüksek ve kendini geliştiren öğretmenleri kendine rakip olarak gördüğünden dolayı onları psikolojik olarak elemek isteyebilmektedir. Çoğu araştırmalara göre yıldırma hareketlerinin başlıca nedenleri kurallarını kabul ettirmeye zorlamak, düşmanca tavırları benimsemesi, arayış veya sıkıcı tipler olması, önyargılı ve bencil kişiler olduğu görülmüştür. Ayrıca bu sebeplerin yanında kişisel özellikleri ve bireysel sebepleri vardır. Kişiler kendi itibarını yükseltmek için hileli bu hareketlerin arkasına saklanırlar. Bunun asıl temel sebebi yönetim sisteminin yetersizliğidir. Bu çatışmalara müdahale etmemesi ve günaha alet olmalarıdır. Zayıflık göstergesi ve takım olamama etkisiz olmalardan dolayı bu durumlar çoğalıp gitmektedir. Mobbingi uygulayan kişiler de bazı durumlarda astları tarafından baskı görülen kişiler olarak anlaşılmaktadır. Düşmanca olan bu tavırlar zihinsel ve psikolojik sıkıntılara sık sık düşürmektedir. Bu durumun sonucunda şiddetle bile son bulabilir. Bunun için mağdurun en önemli girişimi hukuki süreç olmalıdır. Kanunlarla bir düzenin sağlanması veya korunması gereklidir (Daşçı, Cemaloğlu, 2015).

Öğretmenlik açısından değerlendirmek gerekirse bu durum benim de defalarca başıma gelmiş bir durumdur. Özel okulda çalıştığım daha önceki süreçte kadın idarecim tarafında defalarca rencide edildim. Bu durumu görmezden geldikçe dozunu arttırmış ve yıldırma politikaları uygulamıştır. Okuldaki arkadaşlarımla aramı bozmaya, gereğinden fazla iş yüklemeye ve görevim olmayan sorumluluklar vererek memnuniyetsizliklerini uzun süre devam ettirmiştir. İletişimden yoksun ve tatminsiz olan bu kişilerle çözüme ulaşmak o yüzden bazen imkansız hale gelebiliyor. İnsan kendi hayatını yaptıklarını her şeyi gözden geçirip kendisini yetersiz ve mutsuz hissedebiliyor. Bu konuda bilinçli olmak ve gereğinde yardım almak veya hukuki açıdan bilinçli olmak çok önemli. Böyle durumlar her sektörde başımıza gelebileceği gibi böyle kişiler de hayat boyu yolumuza elbette ki çıkacaktır. Önemli olan onlara rağmen yola devam etmek olmalıdır (Çağlar, 2013).

## 2.4. İlgili Araştırmalar

Çetin (2015) çalışmasında kamu kurumu merkez yapılanmasında çalışanların yıldırma algılarının örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Hiçkorkmaz (2016) çalışmasında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ile yaş arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca katılımcıların mobbinge uğradıklarını belirttiklerini ve bağlılıklarının orta seviyelerde olduğunu ifade etmektedir.

Ünal ve Karaoğul (2013) çalışmalarında mobbingle örgütsel bağlılık ters yönlü ilişki saptamışlardır. Yine alt boyutu duygusal bağlılıkla mobbing arasında ilişki bulunamamıştır.

Engin, (2012) çalışmasında mobbing artışlarının örgütsel bağlılığı azalttığı gibi iş terklarini de tetiklediği ve arttırdığını belirtmişlerdir.

Laleoğlu ve Özmete, (2013) çalışmalarında işgörenlerin tehdit ve tacizi içerikli mobbing ile sıklıkla karşılaştıkları görülürken kariyeri engellemede boyutunda da yine yüksek seviyede uğradıklarını tespit etmiştir. Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmaların arttığı ve buna paralel biçimde mobbing sayı ve seviyelerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Gülle (2013) çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerini hizmet sürelerine göre mobbing ile örgütsel bağlılık algılarında farklılık görülemediğini belirtmiştir.

Kurtbaş (2011) çalışmasında akademisyenlerin yaşlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı, negatif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır.

Sallabaş (2017) çalışmasında işgörenlerin mobbing ve örgütsel bağlılık algılarının mezun olunan okul türüne göre farklılaşmadığını saptamıştır.

Niedl (1996) “Mobbing ve Refah: Ekonomik ve Personel Geliştirme Etkileri” adlı araştırmasında mobbingin uğrayan açısından refahını olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır. Araştırmada ayrıca çalışanların mobbingle mücadelelerinin sonuç vermediğini bu nedenle mücadelede erken tanımlamanın önemli olduğunu göstermiştir.

Coyne, Seigne ve Randall (2000) “İşyerinde Kurban Statüsünün, Kişiliğinden Tahmin Edilmesi” adlı araştırmalarında mobbing mağdurlarının diğerlerine göre bağımlılıklarının yüksek, içe dönük, istikrarı düşük ve daha merhametli oldukları tespit edilmiştir.

Zapf ve Gross (2001) “Çatışma Tırmanışı ve İşyerinde Zorbalıkla Baş Etme: Bir Çoğaltma ve Uzatma” adlı araştırmalarında genel olarak mağdurların çatışma çözme stratejilerini kullandıkları, durum ve şartlara göre stratejilerini zaman zaman değiştirdiğini ve nihayet tükenme ile birlikte örgütü terk etmeye yönünde çabalar içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Beer (2014), “İşyerinde Zorbalık Göstergeleri Olarak Duygusal Yük ve Sosyal Destek” adlı araştırmasında üst düzey yöneticilerin diğer meslektaşlarının zorbalıkları ile karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Çalışmada ayrıca duygusal yükün ve sosyal destek eksikliğinin zorbalık olduğu görülmüştür.

Burton (2015) “Zorbalık ve Saldırganlık Arasındaki İlişkide İşe Yerleşikliğin Rolü” adlı çalışmasında işyerinde mobbinge maruz kalan kişilerin daha hırçın ve saldırgan olabildikleri görülmüştür. Ayrıca aileler, arkadaşlar, yakın çevre ve tanıdıkları üzerinde saldırganlık davranışları gözlemlendiği görülmüştür. İşyeri zorbalığı ile saldırganlık arasında farklılık görülmüştür.

Rossiter ve Sochos (2018), “İşyerinde Zorbalık ve Tükenmişlik: Sosyal Desteğin Etkileyen Etkileri” adlı araştırmalarında yüksek duygusal desteğin işle ilgili olarak ve genel olarak zorbalıkta duygusal tükenmeyle ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal destek şekilleri farklılık gösteren işyeri zorbalıklarıyla tükenmişliğin çeşitli bileşenleri arasında bağlantıyı yönlendirdiği görülmüştür.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte olan veya hala varlığını sürdüren bir durumu mevcut haliyle betimlemeyi hedeflemektedir. Genel tarama modelleri, “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2012). Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) davranışları karşısındaki tutumları demografik değişkenlere göre araştırılmıştır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okulöncesi ve anasınıflarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 katılımcıya ulaşılarak anket sorularını eksiksiz ve isim yazmadan dolduran 344 öğretmenden veriler toplanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren “(a) Cinsiyet, b) Öğrenim Durumu, c) Kıdem, d) Medeni Durum, e) Müdürün Cinsiyeti, f) Okul Türü değişkenleri olarak 6 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde deneklerin mobbing (yıldırma) davranışları ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını belirlemeye yönelik 38 sorudan oluşan Prof. Dr. Emine Özmete’ nin Türkçe’ ye uyarladığı “ Mobbing Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 7 seçenekli ve likert

ölçektir. Ölçek, kişiler arasındaki ilişkilere göre düzenlenmiştir. Ölçekte çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişki düzeyleri, çalışanın fiziksel ya da psikolojik olarak şiddet veya tacize uğrama durumu, işiyle ilgili dönüt ve fikrinin alınma durumuna yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ölçekteki seçenekler; “( 1 ) Tamamen Katılıyorum, ( 2 ) Katılıyorum, ( 3 ) Biraz Katılıyorum, ( 4 ) Kararsızım, ( 5 ) Biraz Katılmıyorum ( 6 ) Katılmıyorum ( 7 ) Kesinlikle Katılmıyorum” şeklindedir. Yüksek puan çalışanın yüksek düzeyde mobbing’e uğradığını göstermektedir. Düşük puan da düşük mobbing’e uğradığını göstermektedir.

Ölçeğin güvenirlik testinde Cronbach Alpha 0,94 olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda Mobbing Ölçeğinin Türkiye’de çalışanlar açısından güvenilir olduğu görülmüştür. “Mobbing Ölçeği” geliştiren çalışmacılardan izin alınarak kullanılmıştır. Alt faktörler; “İş arkadaşları ve ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemelerdir.

İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18. Maddelerle; tehdit ve taciz boyutu 8, 19, 20, 21, 22, 24, 28 maddelerle; iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 maddelerle ölçülmüştür.

Ölçeğin orijinaline ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutlar Madde Sayısı ve Alpha Değerleri*

	Madde Sayısı	Alpha Değeri
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	17	0,961
Tehdit ve taciz boyutu	7	0,904
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	11	0,902
Genel	38	0,948

Mobbing Ölçeği 38 madde ve 3 alt boyutludur. Cronbach Alpha değerleri 0,867 ile 0,961 arasındadır. Bu katsayılar ölçeğin hem boyutlar hem de genel toplamda güvenilirliği yüksektir.

Ölçek likert tipi olup seçenekler aşağıdaki gibidir.

- (1) Tamamen Katılıyorum,
- (2) Katılıyorum,
- (3) Biraz Katılıyorum,
- (4) Kararsızım,
- (5) Biraz Katılmıyorum
- (6) Katılmıyorum
- (7) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

2021-202 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan öğretmenlerinin yanıtları SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girilmiştir.

Mevcut çalışmanın verilerinin Cronbach Alpha katsayıları aşağıda verilmiştir.

İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu ,959

Tehdit ve taciz boyutu ,931

İş ve kariyer ile ilgili engellemeler ,952

Genel ,971

Bu değerlere göre ölçeğin ve alt boyutların güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek aralıklarının sınırları şöyledir.

1,00 – 1,87 Kesinlikle katılmıyorum

1,88 – 2,74 Katılmıyorum

2,75 – 3,61 Biraz katılmıyorum

3,62 – 4,48 Kararsızım

4,49 – 5,36 Biraz katılıyorum

5,37 – 6,22 Katılıyorum

6,23 – 7,00 Tamamen katılıyorum şeklinde yorumlanmıştır.

Verilerin normallik analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizleri sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.2. *Mobbing Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	,679	,957
Tehdit ve taciz boyutu	1,598	1,755
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	,660	,983
Genel	,899	,122

Tablo 3.2'de ölçek ve alt boyutların "Basıklık ve Çarpıklık analizi bulguları +,172 ile +1,755 arasındadır. +2 ile -2 arasındaki değerlerin normal dağılım için yeterli görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Bundan dolayı parametrik testler analizlerde

kullanılmıştır. Anlamlılık ölçütü  $\alpha=,05$  varsayılmıştır. Verilerin analizlerinde şu yollar takip edilmiştir.

1) Katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerinin analizinde “betimsel istatistikler” yapılmıştır.

2) Ölçek ve alt boyutlarına katılım seviyeleri ortalama ve standart sapmalarına göre yorumlanmıştır.

3) Öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kategorik ikili değişkenlerin analizinde “Bağımsız Örneklem T” testi ile yapılırken kıdem değişkeninin analizlerinde “tek yönlü varyans analizi” ile yapılmıştır. Analiz sonucunda fark görüldüğünde Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde ölçekle toplanan verilerin analizi neticesinde ulaşılan bulgular ve yorumlara yer almaktadır.

### 4.1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri Dağılımı

Araştırmanın katılımcılarının olan 344 öğretmenin kişisel özelliklerinin dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri Dağılımları*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	312	90,7
	Erkek	32	9,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	310	90,1
	Lisansüstü	34	9,9
Kıdem	1-10 yıl	77	22,4
	11-15 yıl	180	52,3
	16-20 yıl	52	15,1
	21 ve üstü	35	10,2
Medeni Durum	Evli	311	90,4
	Bekar	33	9,6
Müdür Cinsiyeti	Kadın	177	51,5
	Erkek	167	48,5
Okul Türü	Bağımsız Anaokulu	151	43,9
	Temel Eğitim Bünyesinde Anasınıfı	193	56,1

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin genelinde kadın olmasından dolayı büyük kısmının % 90,7’lik oranla kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeylerinin büyük oranda % 90,1’inin Lisans mezunu olduğu ve kıdem olarak büyük kısmının % 52,3 oranla 11-15 yıl kıdemlilerden oluşmaktadır. Medeni durum dağılımında % 90,4 oranla evlilerin yoğun olduğu ve öğretmenlerin çalıştığı müdürlerin cinsiyetinin birbirine yakın olmakla birlikte çoğunun % 51,5 oranla kadın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü dağılımında çoğunun % 56,1 oranla temel eğitim bünyesindeki anasınıflarında çalıştıkları tespit edilmiştir.



## 4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing ve alt boyutlarına ilişkin algıları nelerdir?, 2. Okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?, 3. Okulöncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?, 4. Okulöncesi öğretmenlerinin hizmet yılına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?, 5. Okulöncesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?, 6. Okulöncesi öğretmenlerinin müdürün cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır? ve 7.Okulöncesi öğretmenlerinin okulun türüne göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” şeklindeki 7 alt problemin bulgularıyla bunların yorumları yer almaktadır.

### 4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing ve alt boyutlarına ilişkin algıları nelerdir?,” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları*

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.	344	1,755	,899	Kesinlikle Katılmıyorum
2.İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.	344	1,916	,110	Katılmıyorum
3.İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.	344	2,316	,318	Katılmıyorum
4.İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim var.	344	1,782	,926	Kesinlikle Katılmıyorum
5. İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.	344	1,776	,899	Kesinlikle Katılmıyorum
6. İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum.	344	1,718	,889	Kesinlikle Katılmıyorum
7. İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.	344	1,782	,999	Kesinlikle Katılmıyorum
8.İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.	344	1,465	,694	Kesinlikle Katılmıyorum
9.İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline	344	1,630	,840	Kesinlikle

geldiğimi düşünüyorum.				Katılmıyorum
10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	344	1,767	,976	Kesinlikle Katılmıyorum
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	344	1,982	,122	Katılmıyorum
12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.	344	2,020	,161	Katılmıyorum
13. İş arkadaşlarımla benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.	344	2,212	,413	Katılmıyorum
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	344	1,738	,975	Kesinlikle Katılmıyorum
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.	344	1,726	,362	Kesinlikle Katılmıyorum
16. İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.	344	1,904	,162	Katılmıyorum
17. Molalarda yalnız kalıyorum.	344	1,944	,798	Katılmıyorum
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.	344	1,915	,981	Katılmıyorum
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	344	1,372	,666	Kesinlikle Katılmıyorum
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.	344	1,244	,628	Kesinlikle Katılmıyorum
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum.	344	1,308	,758	Kesinlikle Katılmıyorum
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.	344	1,572	,819	Kesinlikle Katılmıyorum
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.	344	1,479	,740	Kesinlikle Katılmıyorum
25. İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum.	344	1,776	,269	Kesinlikle Katılmıyorum
26. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyor.	344	1,709	,996	Kesinlikle Katılmıyorum
27. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır.	344	1,532	,940	Kesinlikle Katılmıyorum
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.	344	1,351	,657	Kesinlikle Katılmıyorum
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	344	1,718	,947	Kesinlikle Katılmıyorum
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.	344	1,735	,621	Kesinlikle Katılmıyorum
33. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.	344	1,863	,141	Kesinlikle Katılmıyorum
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.	344	1,959	,297	Katılmıyorum
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.	344	1,982	,344	Katılmıyorum
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.	344	1,880	,286	Katılmıyorum
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.	344	1,860	,182	Katılmıyorum
38. Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum	344	1,796	,192	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 4.2’de öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma bulguları verilmiştir. Buna göre en yüksek ortalamanın ( $\bar{X}=2,316$ ) ortalamayla ve “Katılmıyorum” seviyesinde “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur” Maddesine ait olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise ( $\bar{X}=1,244$ ) ortalamayla “Kesinlikle katılmıyorum” düzeyi ile “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.” Maddesi olmuştur. Diğer maddelere ilişkin katılım düzeyleri ise aşağıdaki gibidir.

“İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.” maddesine ( $\bar{X}=1,755$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.” maddesine ( $\bar{X}=1,916$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.” maddesine ( $\bar{X}=2,316$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim var.” maddesine ( $\bar{X}=1,782$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.” maddesine ( $\bar{X}=1,776$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,718$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,782$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,465$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,630$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,767$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,982$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=2,020$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımın benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=2,212$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,738$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,726$ ) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,904$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Molalarda yalnız kalıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,944$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,915$ ) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=1,372$ ) ortalamayla

“Kesinlikle Katılmıyorum”, “Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum. ” maddesine ( $\bar{X}$ 1,308) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.” maddesine ( $\bar{X}$  =1,572) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım kişisel eşyalarım zarar veriyor. ” maddesine ( $\bar{X}$  =1,479) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum. ” maddesine ( $\bar{X}$ =1,776) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyor. ” maddesine ( $\bar{X}$ = 1,709) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır.” maddesine ( $\bar{X}$  =1,532) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım. ” maddesine ( $\bar{X}$  =1,351) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir. ” maddesine ( $\bar{X}$ =1,718) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.” maddesine ( $\bar{X}$ =1,735) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir. ” maddesine ( $\bar{X}$ =1,863) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.” maddesine ( $\bar{X}$ =1,959) ortalamayla “Katılmıyorum”, “ Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.” maddesine ( $\bar{X}$  =1,982) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}$  =1,880) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.” maddesine ( $\bar{X}$  =1,860) ortalamayla “Katılmıyorum”, “Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum” maddesine ( $\bar{X}$ =1,796) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde katılım göstermişlerdir.

Okulöncesi öğretmenlerinin alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları*

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	344	1,885	,796	Katılmıyorum
Tehdit ve taciz boyutu	344	1,399	,572	Kesinlikle Katılmıyorum
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	344	1,801	,906	Katılmıyorum
Genel	344	1,757	,716	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 4.3’te öğretmenlerin mobbing alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma bulguları verilmiştir. Buna göre en yüksek ortalamanın ( $\bar{X}$ =1,885) ortalamayla “İş

arkadaşları ve ilişkiler boyutu”na ve “Katılmıyorum” seviyesinde olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise ( $\bar{X}=1,399$ ) ortalamayla “Kesinlikle katılmıyorum” düzeyi ile “Tehdit ve taciz boyutu”na olmuştur. Diğer boyutlara ise ( $\bar{X}=1,885$ ) ortalamayla “İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu”, ( $\bar{X}=1,801$ ) ortalamayla “İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu” ve ( $\bar{X}=1,774$ ) ortalamayla “Mobbing genel algıları” olmuştur. Mobbing algılarına ilişkin okul öncesi öğretmenlerinin katılımlarının olumsuz olduğu (Kesinlikle Katılmıyorum ve Katılmıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin mobbinge uğramadıkları veya çok az uğradıkları şeklinde yorumlanmıştır.

#### 4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının cinsiyete göre t testi analizi bulguları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarının Cinsiyete Göre T Testi Analizi Bulguları*

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Kadın	312	1,824	,774	-3,82	,000*
	Erkek	32	2,378	,848		
Tehdit ve taciz boyutu	Kadın	312	1,379	,557	-2,03	,043*
	Erkek	32	1,593	,681		
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Kadın	312	1,723	,844	-5,17	,000*
	Erkek	32	2,562	1,131		
Genel	Kadın	312	1,703	,690	-4,450	,000*
	Erkek	32	2,279	,763		

\*  $p<0,05$

Tablo 4.4’te okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $t=-3,82$ ;  $p<0,05$ ), tehdit ve taciz boyutunda ( $t=-2,03$ ;  $p<0,05$ ), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ( $t=-5,17$ ;  $p<0,05$ ) ve Genel olarak ( $t=-4,45$ ;  $p<0,05$ ) ise ortalamalar incelendiğinde erkekler lehine farklılık göstermiştir. Dolayısıyla erkeklerin ortalamaları daha yüksektir.

### 4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının öğrenim durumlarına göre t testi analizi bulguları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarının Öğrenim Durumlarına Göre T Testi Analizi Bulguları*

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Öğrenim durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Lisans	310	1,855	,748	-1,453	,147
	Lisansüstü	34	2,064	,144		
Tehdit ve taciz boyutu	Lisans	310	1,403	,588	,405	,686
	Lisansüstü	34	1,361	,404		
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Lisans	310	1,770	,868	-1,898	,059
	Lisansüstü	34	2,080	,177		
Genel	Lisans	310	1,738	,688	-1,474	,142
	Lisansüstü	34	1,928	,924		

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.5’te okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının öğrenim durumlarına göre analizi sonucunda İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $t = -1,45$ ;  $p > 0,05$ ), Tehdit ve taciz boyutunda ( $t = ,40$ ;  $p > 0,05$ ), İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ( $t = -1,89$ ;  $p > 0,05$ ) ve Genel olarak ( $t = -1,47$ ;  $p > 0,05$ ) farklılık görülmediği ve benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgulardan yola çıkılarak öğretmenlerin mobbing algılarının öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

### 4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin hizmet yılına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının hizmet yılına göre Anova testi analizi bulguları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algularının Hizmet Yılına Göre Anova Testi Analizi Bulguları

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Hizmet Yılı	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	1-10 yıl	77	2,136	,787	3,865	,010*	1-2
	11-15 yıl	180	1,773	,673			
	16-20 yıl	52	1,877	,760			
	21 yıl ve üzeri	35	1,826	,540			
Tehdit ve taciz boyutu	1-10 yıl	77	1,424	,873	,112	,953	Yok
	11-15 yıl	180	1,398	,478			
	16-20 yıl	52	1,365	,401			
	21 yıl ve üzeri	35	1,395	,382			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	1-10 yıl	77	2,225	,360	7,824	,000*	1-2; 1-3; 1-4
	11-15 yıl	180	1,654	,665			
	16-20 yıl	52	1,729	,706			
	21 yıl ve üzeri	35	1,732	,728			
Genel	1-10 yıl	77	2,029	,426	4,822	,003*	1-2
	11-15 yıl	180	1,661	,577			
	16-20 yıl	52	1,728	,589			
	21 yıl ve üzeri	35	1,711	,518			

\*  $p < 0,05$  1. 1-10 yıl 2. 11-15 yıl 3. 16-20 yıl 4. 21 yıl ve üzeri

Tablo 4.6'da okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algularının hizmet yılına göre analizi sonucunda Tehdit ve taciz boyutunda ( $F=,11$ ;  $p > 0,05$ ) farklılık göstermediği ancak İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $F=3,86$ ;  $p < 0,05$ ), İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ( $F=7,82$ ;  $p < 0,05$ ) ve Genel olarak ( $F=4,82$ ;  $p < 0,05$ ) ise farklılık göstermiştir. Farkın olduğu grupları bulmak için yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerle ( $\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,13$ ) hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=1,77$ ) arasında ve 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenleri lehine yüksek olduğu görülmüştür.

İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerle ( $\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,25$ ) hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=1,65$ ) arasında 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerle ( $\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,25$ ) hizmet süresi 16-20 yıl olan öğretmenler ( $\bar{X}_{16-20 \text{ yıl}}=1,72$ ) arasında ve 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerle ( $\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,25$ ) hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ( $\bar{X}_{21 \text{ yıl ve üzeri}}=1,73$ ) arasında ve 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenleri lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Genel olarak 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerle ( $\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,02$ ) hizmet süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ( $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl}}=1,66$ ) arasında ve 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenleri lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farkın İş arkadaşları ve ilişkiler, İş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve Genel olarak farkın 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenler lehine yüksek olduğu ve diğer yaşlara göre bu yaş grubunun mobbing algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının medeni durumlarına göre t testi analizi bulguları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarının Medeni Durumlarına Göre T Testi Analizi Bulguları*

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Medeni durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Evli	311	1,850	,759	-1,799	,073
	Bekar	33	2,112	,676		
Tehdit ve taciz boyutu	Evli	311	1,401	,589	,191	,849
	Bekar	33	1,381	,379		
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Evli	311	1,770	,883	-1,876	,059
	Bekar	33	2,096	,710		
Genel	Evli	311	1,735	,695	-1,726	,085
	Bekar	33	1,961	,874		

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.7’de okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının medeni durumlarına göre analizi sonucunda İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $t = -,07$ ;  $p > 0,05$ ), Tehdit ve taciz boyutunda ( $t = ,84$ ;  $p > 0,05$ ), İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ( $t = -1,87$ ;  $p > 0,05$ ) ve Genel olarak ( $t = -1,72$ ;  $p > 0,05$ ) farklılık görülmediği ve benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgulardan yola çıkılarak öğretmenlerin mobbing algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği ve evli ya da bekar ne olurlarsa olsunlar algılarının benzer olduğu söylenebilir.



#### 4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının okul müdürünün cinsiyetine göre t testi analizi bulguları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarının Okul Müdürlerinin Cinsiyetine Göre T Testi Analizi Bulguları*

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Okul Müdürünün Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Kadın	177	1,978	,859	2,476	,014*
	Erkek	167	1,767	,710		
Tehdit ve taciz boyutu	Kadın	177	1,521	,687	4,177	,000*
	Erkek	167	1,269	,377		
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Kadın	177	1,884	,883	1,757	,080
	Erkek	167	1,713	,925		
Genel	Kadın	177	1,857	,771	2,702	,007*
	Erkek	167	1,650	,637		

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.8’de okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının okul müdürlerinin cinsiyetine göre analizi sonucunda İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ( $t = 1,75$ ;  $p > 0,05$ ) farklılık görülmediği ancak İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $t = 2,47$ ;  $p < 0,05$ ), Tehdit ve taciz boyutunda ( $t = 4,17$ ;  $p < 0,05$ ) ve Genel olarak ( $t = 2,70$ ;  $p < 0,05$ ) farklılık görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında kadınlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Bulgulara göre İş arkadaşları ve ilişkiler ve Tehdit ve taciz boyutlarıyla genel mobbing algıları bağlamında okul müdürleri kadın olan öğretmenlerin algılarının yüksek olduğu ve kadın müdürleri olan öğretmenlerin erkek müdürleri olanlara göre daha yüksek mobbing algıları olduğu görülmüştür. Bu durum çok manidardır.

#### 4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin okulun türüne göre mobbing algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının okulun türüne göre t testi analizi bulguları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okulöncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarının Okulun Türüne Göre T Testi Analizi Bulguları

Mobbing Alt Boyutları ve Genel	Okul Türü	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Bağımsız Anaokulu	151	1,958	,816	1,703	,090
	Temel Eğitimde Anasınıfı	193	1,811	,776		
Tehdit ve taciz boyutu	Bağımsız Anaokulu	151	1,450	,466	1,472	,142
	Temel Eğitimde Anasınıfı	193	1,359	,641		
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Bağımsız Anaokulu	151	1,872	,958	1,288	,199
	Temel Eğitimde Anasınıfı	193	1,745	,861		
Genel	Bağımsız Anaokulu	151	1,829	,706	1,669	,096
	Temel Eğitimde Anasınıfı	193	1,700	,720		

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.9’da okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ( $t = 1,70$ ;  $p > 0,05$ ), Tehdit ve taciz boyutunda ( $t = 1,47$ ;  $p > 0,05$ ), İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ( $t = 1,28$ ;  $p > 0,05$ ) ve Genel olarak ( $t = 1,66$ ;  $p > 0,05$ ) farklılık göstermediği aksine algılarının bağımsız anaokulu ya da temel eğitimde anasınıflarında çalışma durumlarına göre algılarının farklı olmayıp benzer olduğu görülmüştür.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; okulöncesi öğretmenlerinin mobbing algıları ve bu algılarının kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mobbing algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur” Maddesine ait olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.” Maddesi olmuştur. Öğretmenlerin mobbing alt boyutlarına ilişkin algılarının kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seviyelerinde olduğu görülmekle birlikte en yüksek ortalamanın “İş arkadaşlarım ve ilişkiler” boyutunda olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise “Tehdit ve taciz” boyutunda olmuştur. Mobbing algılarına ilişkin okul öncesi öğretmenlerinin katılımlarının olumsuz olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin mobbinge uğramadıkları veya çok az uğradıkları şeklinde yorumlanmıştır. Hiçkorkmaz (2016) çalışmasında ifade ettiği mobbinge uğradıkları bulgusundan kısmen farklılık göstermektedir. Araştırma bulgularının Laleoğlu ve Özmete, (2013)’nin çalışma bulguları olan “tehdit ve tacizi içerikli mobbinge uğradıkları” bulgusundan farklıdır.

Öğretmenlerin öğrenim durumları, medeni durum ve okul türlerine göre farklılık görülmez iken cinsiyet, hizmet yılı ve okul müdürlerinin cinsiyetine göre ise anlamlı farklılık görülmüştür. Araştırmanın hizmet yılına göre farklılık gösterdiği bulgusunun Kurtbaş (2011) araştırmasında ulaştığı yıla göre farklılık gösterdiği bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Ancak okul türüne göre benzerlik gösterdiği bulgusunun Sallabaş (2017) bulgusundan farklı olduğu tespit edilmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş arkadaşları ve ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve genel olarak erkekler lehine anlamlı ve yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni okulöncesi okulların kadın ağırlıklı çalışılmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet yılına göre tehdit ve taciz boyutlarında farklılık görülmediği ancak iş arkadaşları ve ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve genel olarak ise 1-10 yıl hizmet süresi olan öğretmenler lehine yüksek olduğu ve diğer yaşlara

göre bu yaş grubunun mobbing algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni deneyim sürelerinin az olması veya başaramama kaygılarından olabileceği düşünülmektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda farklılık görülmez iken iş arkadaşları ve ilişkiler ve tehdit ve taciz boyutlarıyla genel mobbing algılarının okul müdürleri kadın olan öğretmenlerin algılarının yüksek olduğu ve kadın müdürleri olan öğretmenlerin erkek müdürleri olanlara göre daha yüksek mobbing algıları olduğu görülmüştür. Bu durum çok manidardır. Kadın müdürlerle çalışmanın dezavantajlı bir durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 5.2. Öneriler

- Okul yöneticileri ve diğer yöneticilerin mobbing içerikli tutum ve davranışlarına karşı çalışanların bilgi ve bilinç seviyeleri arttırılabilir.
- Kadın okul müdürlerinin çalıştığı okullarda çalışanların mobbing algılarının daha yüksek çıkması nedeniyle kadın okul müdürlerinin bu alanda eğitilmeleri sağlanabilir. Aynı şekilde bu okullarda çalışanların mobbinge mücadele etmeleri ve bu alanda yeterliklerini arttırmak için çalışmalar yapılabilir.
- Mesleğe yeni başlayanların mobbing ve bununla mücadele bağlamında yetiştirilmesine önem verilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akan, D., Yıldırım, I., & Yalçın, S. (2013). Okul Yöneticilerine Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Yıldırma (Mobbing) Davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3).
- Akbaşı, S., Okan, D. İ. Ş., & DURNALI, M. (2020). İlkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-18.
- Altunay, E, Oral, G, Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education* , 4 (1) , 62-80 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suje/issue/20635/220019>
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2995-3015.
- Apak, E. G. A., & Deniz, L. (2009). Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma. Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5).
- Beer, L. (2014). Emotional load and social support as indicators of bullying at work. *Journal of Psychology in Africa*, 24(2), 154-158. doi: 10.1080/14330237.2014.903068
- Bulut, H. U. & Koç, M. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1).
- Burton, J. P. (2015). The role of job embeddedness in the relationship between bullying and aggression. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 518-529. doi: 10.1080/1359432X.2014.944169
- Coyne, I., Seigne, E. ve Randal, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 35-349. doi: 10.1080/135943200417957
- Çağlar, Ç. (2013). Akademik İyimserlik Düzeyinin Örgütsel Bağlılık üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1) , <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17382/181575>
- Çankaya, F. & Derya, M. & Kehribar, A. & Karabela, Ş. N. & Kart Yaşar, K. & Okur, A., ve Özgür, C., (2017). ‘‘Çalışma hayatında mobbing: nedenleri, bileşenleri ve ülkemizdeki hukuki durumu.’’ *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13(1), 1-9.

- Çelebi, N. & Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Çetin, A. (2015). *İş hayatında yıldırma'nın (mobbing) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Bir kamu kurumuna yönelik çalışma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Çomak, E, Tunç, B. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3) , 197-208 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17381/181558>
- Daşcı, E, Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (19) , 129-166. DOI: 10.14520/adyusbd.37328
- Deliveli, K . (2013). Üniversitelerde mobbing mağduru kadın yöneticiler . Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5 (1) , 341-352. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11355/135753>
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Konya
- Engin, G, Oğuzhan, A, Ünsar, S. (2015). Duygusal tacizin işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi: konu ile ilgili bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4) , 65-76 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/21773/234018>
- Engin, G. (2012). *Mobbing (Duygusal Taciz)'In İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gülle, M. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güngör, S. K. & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Gürhan, N, Kaya, B. (2014). Mobbing; ruhsağlığı üzerine etkileri ve korunma. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi , (4) , 26-35. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tshd/issue/52280/684041>

- Hiçkorkmaz, Ş. (2016). *Mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi (İzmit kamu çalışanları örneği)*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- Karasar, N. (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- Karcioğlu, F, Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1) , 59-75. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2704/35552>
- Kehribar, A. Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A. Derya, M., Özgür, C., Çankaya, F. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu, *Bakırköy Tıp Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Laleoğlu A., Özmete E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 13 Sayı: ISSN: 1303-0256
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2) , 443-452 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/22122/237622>
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), 239- 249. doi: 10.1080/13594329608414857
- Öztürk, M., Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma, *SAD / JSR Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* , Journal of Sociological Research Cilt / Volume 20 Sayı / Number 2 (Ekim / October 2017) : (200-228)
- Rossiter, L. ve Sochos, A. (2018). Workplace bullying and burnout: the moderating effects of social support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386-408. doi: 10.1080/10926771.2017.1422840
- Sallabaş, P. (2017). *Örgütsel Bağlılığın Mobbing Algılama Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sartı, G., Sezgin, F. H., Demir, N. (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: kadın akademisyenler örneği, *Beykoz Akademi Dergisi*, 2018; 6(1), 118-135, DOI: 10.14514/BYK.m.21478082.2018.6/1.118-135

- Şener, O . (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldıma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi , 1 (1) , . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/karefad/issue/19204/204172>
- Şimşek, A. S. (2013). Mobbing Kaderimiz Midir? *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Türel, N, Dolmacı, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2) , 83-104. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57425/813943>
- Ünal, Ö. F., Karaoğul, Z. (2013). Psikolojik Şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: büro sekreterleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (1-Büro Yönetimi Özel Sayısı)*, 175-192.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522. doi: 10.1080/ 13594320143000834?src=recsys
- Zorlu, A. (2009). Çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).



## EKLER



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-34363324  
Konu : Anket Uygulama İzni

11/10/2021

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 23.09.2021 tarihli ve 107186 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şükriye Burcu BORAN, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müsaade ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz araçlığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
11/10/2021  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ah20@meb.gov.tr](mailto:ah20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@ih01.kep.tr](mailto:meb@ih01.kep.tr)

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>  
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Sef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakoorgu.meb.gov.tr> adresinden 06c6-70a9-3f96-98f5-5f88 kodu ile sıyıtı edilebilir.

Ezrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2021-E.107186



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

40133  
-I tk

Sayı : E-93282220-302.08.01-107186  
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Şükriye Burcu  
BORAN)

23.09.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE  
(Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 22.09.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-106688 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182244 numaralı öğrencisi Şükriye Burcu BORAN'ın, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgî Yazı ve Ekleri (33 Sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

21 Eylül 2021  
VALİ Y.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSFNKSFR2L Pin Kodu :31482

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

KeP Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-106688  
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Şükriye Burcu  
BORAN

22.09.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.29

3236

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 21.09.2021 tarih 106006 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182244 numaralı öğrencisi Şükriye Burcu BORAN'ın danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ sorumluluğunda "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri" konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan okulöncesi öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere izin isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSCNK1CB1L Pin Kodu :68552

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-cbys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ: <https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri>

KeP Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.09.2021-E.106686



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-105786  
Konu : Ölçek Uygulama İzni(Şükriye Burcu  
BORAN)

21.09.2021

## EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

10.09.2021  
3326

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi ve Öğretim Bilimleri lisans programı öğrencisi Şükriye Burcu BORAN'ın, Dr.Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ'ın danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili ve ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan okulöncesi öğretmenlerden veri toplama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekindeyiz.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe

Hesap Doğrulama Kodu :BSENK89FEF Pın Kodu :24662 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>  
Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi) Binası 4.kat) 20160 Denizli Bilgi için: Neriman SAĞLIK (Senar GÖK Vekaletiyile)  
Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01 Unvan: Birim Evrak Sorumlusu  
e-Posta:egbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik  
Ağ:http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/  
Kep Adresi: pauctorluk@hs01.kep.tr

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 202182244 nolu öğrencisiyim. Danışmanlığı Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KANMAZ tarafından yürütülen "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Stresi Hakkında Görüşleri" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki anaokulu ve ilkokulunda görev yapan okulöncesi öğretmenlerinden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

10.201.1.29  
3236

Adres *Hitler Mah. 6212 sok* 23.09.2021

*Apex Apt. No:33  
Pamukkale DENİZLİ*

23/08/2021

*[Signature]*  
Şükriye Burcu  
BORAN

**EKLER** :

- Ek-1: Başvuru Formu ([ayse.meb.gov.tr](http://ayse.meb.gov.tr) alacak başvuru formu)
- Ek-2: Veli Onam Formu veya Gönüllü Katılım Formu
- Ek-3: Dönem Projesi Önerisi
- Ek-4: Çalışma Materyali (Anket/Ölçek)

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE**

19/09/2021

BAŞVURU NO	202109191897120378
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi
BÖLÜM ADI	
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	20125849674
KONU	Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi Anasınıfı, Resmi Bağımsız Anaokulu,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Adres:Siteler Mah. 6212 Sok. Ağaç Apt. No:33 Pamukkale/ DENİZLİ- Telefon:(506) 653-4918- Eposta:burcuboran20@gmail.com- Telefon:(506) 653-4918- Eposta:burcuboran20@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

**Ek listesi**

Proje Özeti

Katılım Kabul Formu  
Veri toplama araçları

  
İmza  
ŞÜKRİYE BIRCU BORAN  
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ulaştırılması gerekmektedir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Süreci Hakkında Görüşleri" adıyla, Şükriye Burcu BORAN tarafından Eylül 2021 ile Kasım 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin mobbing hakkındaki algılarının belirlenmesi, mobbing algılarının farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçeleri

Araştırma Uygulaması: Anket 3236  
23.09.2021

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nun ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlıklar, verecek sonuçlar ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.


Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Şükriye Burcu BORAN  
İletişim Bilgileri : Mail: burcuboran20mail.com

*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.*

01.10.2021

İsim-Soyisim

İmza:   
Katılımcı Adı-Soyadı : Şükriye Burcu Boran  
Telefon Numarası : 0506 653 4918



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA  
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN  
ARAŞTIRMA İZİNİ BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/süruf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerekli <sup>3236</sup> kayıtları sağlayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerle derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birimce ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı : Okulda öğrencilerin hobileri süreci hakkında araştırmaları  
Araştırmacı : Bilal İlker Boman

Tarih 01.09.2021

İmza 

İsim - Soyisim Bilal İlker Boman

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

----- Forwarded message -----

Gönderen: **Emine Özmete** <eoymete@yahoo.com>

Date: 19 Ağu 2021 Per 07:10

Subject: Re: Değerli hocam merhaba, ben Şükriye Burcu BORAN. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yüksek lisans yapmaktayım. Bilimsel çalışmamda veri toplamak için Türkçe'ye uyarladığınız " Mobbing Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Gerekli iznin verilmesini hususunda arz ederim. İlginiz için teşekkür eder iyi ve sağlıklı günler dilerim.

To: Burcu Boran <burcuboran20@gmail.com>

Merhaba,

Mobbing Ölçeği Türkçe Formunu <sup>19.2011.20</sup> çalışmalarınızda etik kurallar çerçevesinde kaynak <sup>3236</sup> göstererek kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar

23.09.2021

Prof.Dr. Emine Özmete

On Wednesday, August 18, 2021, 11:17:47 PM GMT+3, Burcu Boran <burcuboran20@gmail.com> wrote:

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

## EKLER

Değerli Eğitim Yöneticileri;

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.201.1.29  
3236  
23.09.2021

Şükriye Burcu BORAN  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### I. Demografik Özellikler

- A) Cinsiyetiniz: Kız ( ) Erkek ( )  
B) Öğrenim Durumu: Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
C) Kadem: 1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 Yıl ( ) 16 ve Üzeri ( )  
D) Medeni Durum: Evli ( ) Bekar ( )  
E) Müdürün Cinsiyeti: Kız ( ) Erkek ( )  
F) Okul Türü: Anasınıfı ( ) Anaokulu ( )



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

## MOBBİNG ÖLÇEĞİ

Mobbing Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kararsızım	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.							
2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.			10.201.1.29 3236 23.09.2021				
3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.							
4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim var.							
5. İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.							
6. İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum.							
7. İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaşıklarını düşünüyorum.							



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

8.İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.							
9.İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.							
10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.			10.201.1.29 3236 23.09.2021				
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.							
12.İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.							
13. İş arkadaşlarıman benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.							
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.							
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.							



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

16. İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.							
17. Molalarda yalnız kalıyorum.							
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.							
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.							
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.							
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum.							
22. Dış görüntüüm ile dalga geçiliyor.							
23. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor.							
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.							
25. İş arkadaşlarımın							



Evrak Tarihi ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

Özeline girdiğini düşünüyorum.							
26. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyor.							
27. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır.			10.201.1.29 3236 23.09.2021				
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tebdit alırım.							
29. Hiçbir şey işten daha önemli değildir.							
30. İşim benim için her şeyden önce gelir.							
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.							
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.							
33. Benim uzmanlık alanıma uygun							



Evrak Tarih ve Sayısı: 22.09.2021-E.106688

olmayan işler bana verilir.							
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.							
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.							
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.			10.201.1.29 3236 23.09.2021				
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.							
38. Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum.							





## ÖZGEÇMİŞ