

ÖĞRETMENLERİN OKULDA KARŞILAŞTIKLARI MOBBİNG DAVRANIŞLARININ TESPİT EDİLMESİ

DETERMINING THE MOBBING BEHAVIORS THAT TEACHERS ENCOUNTER AT SCHOOL

Serhat ÖZÇELİK¹, Volkan BACAĞOĞLU², Serkan FIRINCI³, Gülay KARAMAN SİNER⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

15.08.2023

Kabul Tarihi

11.10.2023

Anahtar kelimeler:

okul, öğretmen,
mobbing

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin karşılaştığı mobbing davranışları puanı; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, eğitim durumu bakımından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bağlamda, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma puanlarının, diğer eğitim seviyelerindeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin okul ortamında neden daha fazla mobbinge maruz kaldıklarına dair daha derinlemesine araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Genel olarak, bu çalışma, öğretmenlerin karşılaştığı mobbing davranışlarının bazı demografik değişkenlerle ilişkili olabileceğine işaret etmekte ve bu alanda daha kapsamlı çalışmalara olan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Article Info

Abstract

Received

15.08.2023

Accepted

11.10.2023

Keywords:

school, teacher,
mobbing

This study aims to examine whether the mobbing behaviors that teachers are exposed to in the school environment differ according to demographic variables. According to the results of the analysis, the scores of mobbing behaviors faced by teachers; there is no statistically significant difference in terms of age, gender, marital status, working time at the school and professional seniority. However, a significant difference was found in terms of educational status. In this context, it was determined that the scores of being exposed to mobbing behaviors of postgraduate teachers were higher than teachers with other education levels. This finding shows that there is a need for more in-depth research on why postgraduate teachers are more exposed to mobbing in the school environment. In general, this study points out that mobbing behaviors faced by teachers may be related to some demographic variables and highlights the need for more comprehensive studies in this area.

1. GİRİŞ

Eğitim, bir toplumun geleceğini şekillendiren temel unsurlardan biridir ve bu kritik görevi üstlenen öğretmenler, toplumun en değerli varlıklarından biri olarak kabul edilir. Ancak, okul ortamı, öğretmenlerin sadece öğrencilerle değil, aynı zamanda meslektaşları,

¹Gülsuyu İlkokulu, İstanbul, e-mail: ozcelikserhat@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8269-3798 (Sorumlu Yazar)

²Gülsuyu İlkokulu, İstanbul, e-mail: volkan.bacakoglu@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-5472-512X

³Ferudun Tümer Anaokulu, İstanbul, e-mail: serkanfirinci@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-2134-2626

⁴ Darıca Bilim ve Sanat Merkezi, Kocaeli, e-mail: gulaykaramans@gmail.com, ORCID: 0009-0001-9444-7334

idareciler ve velilerle de etkileşimde bulundukları karmaşık bir sosyal ağdır. Bu etkileşimlerin her biri, öğretmenlerin profesyonel ve kişisel yaşantılarına doğrudan etki edebilir. Ne yazık ki, okullarda da diğer profesyonel çalışma ortamlarında olduğu gibi, mobbing gibi olumsuz sosyal davranışlarla karşılaşmaktadır.

Mobbing, bir bireye sürekli ve sistemli bir şekilde uygulanan psikolojik taciz olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalması, sadece bireysel düzeyde ciddi ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda tüm eğitim kurumunun verimliliği, moral seviyesi ve genel atmosferi üzerinde de yıkıcı etkiler yaratabilir. Bu, öğrencilerin eğitimi, öğretmenlerin mesleki tatmini ve okulun genel başarısı açısından da ciddi sonuçlar doğurabilir.

Bu makalede, öğretmenlerin okulda mobbing davranışlarına maruz kalma sıklığı, bu davranışların öğretmenler üzerindeki etkileri ve bu sorunun eğitim sistemi üzerindeki genel yansımaları üzerine odaklanılacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin karşılaştığı mobbing davranışlarını tespit etmek için hangi yöntemlerin kullanıldığı, bu tespitlerin neden kritik bir öneme sahip olduğu ve alınabilecek önleyici tedbirlerin neler olabileceği konularına da derinlemesine bir bakış sunmayı amaçlamaktadır.

1.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Yıldırma konusundaki literatürü derinlemesine incelediğimizde, bu olguya yol açan olumsuz tutumlar üzerine birçok uzmana farklı yaklaşımlar bulunsa da genel kabul gören bazı davranışlar belirlenmiştir. Yıldırma eylemi, çalışma ortamında üst düzeyden asta, eş düzeydeki meslektaşlardan bireye kadar herkes tarafından gerçekleştirilebilir. Yıldırma eyleminde bulunan kişilerin esas hedefi, bireyi mevcut ortamından izole etmektir. Bu hedefe ulaşmak adına kişiye karşı olumsuz tutumlar, aşağılayıcı eylemler, dalga geçme, küçümseme ve kişinin itibarını zedeleme çabaları gösterilir. Eğer bu tür davranışlar yönetim tarafından ya görmezden gelinir ya da desteklenirse, mağdurun durumu daha da kötüleşebilir.

Böyle bir durumda, mağdur bireyde derin korkular, bireysel bir dünya görüşü ve diğer insanlara karşı oluşturduğu algılar şekillenir (Cüceloğlu, 2004).

Tutar'ın (2005) değerlendirmelerine göre, yıldırma; yıldırmaı gerçekleştiren kişi tarafından hakarete varan tutumlarla, sahip olduğu gücü kötü niyetle kullanarak bireyin ruhsal olarak zarar görmesine ve diğerlerinden aşağı hissetmesine sebep olur. Yıldırmaı

uygulayan kişinin temel hedefi, bireyin özsaygısını düşürerek onu sürekli endişe ve kaygı durumuna sokarak moralini bozmaktır.

1.2. Yıldırma Sonuçları

İş ortamında yıldırma olaylarından en çok etkilenenler çalışanlardır. Tekrar tekrar uygulanan ruhsal baskılar, bireyde zamanla derin izler bırakır. Bireylerin sağlık sorunları ve işten ayrılmaları sonucu doğan maddi kayıplar, bu sürecin ekonomik yansımalarıdır.

Bireyin toplumsal zarar boyutuna baktığımızda, sosyal itibarının zarar gördüğü ve aşağılandığı görülüyor. İş yerinde marjinalleştirilen ve profesyonel kimliğini yitiren kişi, ailesi ve sosyal çevresindeki konumunu da risk altına alabilir. Bu tür deneyimler, bireyin yaşadıklarını anlamlandıramamasına ve suçu kendinde aramasına neden olur. Sonuç olarak, kişi yalnızlıkla baş başa kalabilir ve bu durum, fiziksel ve ruhsal sağlık problemlerini beraberinde getirebilir. Yavaşça sağlık kayıpları yaşamaya başlayan birey için, yıldırma olayının yıkıcı etkisi bu noktada en yoğun haliyle hissedilir (Tınaz, 2006: 163).

Kurumlarda sıkça çalışan değişikliği, maliyetli sonuçlar doğurabilir. Çalışan, kendini kurumun bir bölümü olarak kabul ettiğinde, işine sürekli ve istikrarlı bir şekilde bağlanır. Bu bağlılık, bireyin iş süreçlerine aktif katılımını gerektirir. Bireyin verimli ve disiplinli çalışması, kurumsal başarının yükselmesine katkıda bulunur. Bu nedenle çalışan devir hızı ve işe bağlılık, kurumsal verimliliğin göstergelerinden biridir (Doğan, 2009). Bir inceleme, mağdurların %33'ünün orta derecede depresyon yaşadığını, %39'unun ise ciddi sağlık sorunlarıyla karşı karşıya olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda, birçok mağdurun iş yükü nedeniyle tükenmişlik sendromu yaşadığı tespit edilmiştir (Leymann, 1996: 251-275). Yıldırma olgusunun, kurumlarda çalışanların kurumsal bağlılıklarını negatif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin okulda karşılaştığı mobbing davranışlarının tespit edilmesi büyük bir öneme sahiptir. Mobbing, öğretmenlerin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir, bu da uzun vadede stres, tükenmişlik ve depresyon gibi sağlık sorunlarına neden olabilir. Ayrıca, bu tür olumsuz etkileşimler, öğretmenin ders verme motivasyonunu azaltabilir, böylece eğitim kalitesini ve öğrenci başarısını doğrudan olumsuz etkileyebilir. Öğretmen, kendini sürekli bir tehdit altında hissederse, bu mesleki gelişimini engelleyebilir. Okulun genel iklimi ve kültürü üzerinde de zararlı etkilere sahip olabilir, zira

mobbing, kurumsal iklimi bozar ve olumsuz bir çalışma ortamı oluşturabilir. Özellikle, bu tür bir ortamda çalışan öğretmenlerin işi bırakmayı düşünmeleri olasıdır, bu da okulların deneyimli ve yetenekli öğretmenleri kaybetmelerine neden olabilir. Bu nedenle, mobbing davranışlarını erken aşamada tespit etmek ve müdahalede bulunmak, eğitim kalitesi ve öğretmenlerin genel refahı için hayati bir öneme sahiptir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışmanın amacı, öncelikle bu tür olumsuz davranışları fark edebilmek, önlem alabilmek ve sonlandırabilmektir. Tespit, mobbingin etkilerini azaltmayı ve önlenabilir zararları engellemeyi amaçlar. Ayrıca, bu tür davranışların farkında olmak, okulun kurumsal kültürü ve iklimi üzerinde olumlu bir etki yaratarak daha sağlıklı, adil ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasını destekler. Öğretmenlerin profesyonel ve kişisel gelişimlerini, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini korumak adına mobbing davranışlarını erken aşamada belirlemek kritik bir öneme sahiptir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarıyla demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Kadıköy ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 196 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	157	80,10
	Erkek	39	19,90
Yaş	25-35	34	17,35
	36-45	75	38,27
	46-60	87	44,39
Medeni Durum	Evli	148	75,51
	Bekar	48	24,49
Öğrenim Durumu	Lisans	159	81,12
	Yüksek Lisans	37	18,88
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	83	42,35
	6-10 yıl	51	26,02
	11-20 yıl	37	18,88
	21 yıl ve üzeri	25	12,76
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	5	2,55
	6-10 yıl	30	15,31
	11-20 yıl	71	36,22
	21 yıl ve üzeri	90	45,92
TOPLAM		196	100

Tablo 1 incelendiğinde 157 kadın katılımcı, 39 erkek katılımcı olmak üzere toplam 196 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Yıldırma Ölçeği: Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geliştirilmiştir. Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0.87 çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutları itibariyle hesaplanan

Cronbach α Güvenirlik Katsayılarının yüksek düzeyde olup 0.792 ile 0.914 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları itibarıyla hesaplanan Test-Tekrar Test Güvenirliğinin tüm boyutlarda yüksek olduğu ve bütün bu geçerlik güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Mobbing davranışları	25-35	34	1,3167	,39456	,270	,764
	36-45	75	1,3467	,48292		
	46-60	87	1,2930	,47253		

Analiz sonuçlarına göre Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Mobbing davranışları	Kadın	157	1,3163	,44271	-,078	,567
	Erkek	39	1,3228	,54137		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Mobbing davranışları	Evli	148	1,3086	,45918	-,481	,782
	Bekar	48	1,3456	,47645		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Mobbing davranışları	Lisans	159	1,2879	,41045	-,881	,007
	Yüksek Lisans	37	1,4456	,63133		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre yüksek lisans mezunlarının puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Mobbing davranışları	1-5 yıl	83	1,3716	,51538	1,672	,174
	6-10 yıl	51	1,3610	,50852		
	11-20 yıl	37	1,2134	,29633		
	21 yıl ve üzeri	25	1,2041	,34037		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbing Davranışlarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Mobbing davranışları	1-5 yıl	5	1,1897	,33901	,181	,909
	6-10 yıl	30	1,3513	,40805		
	11-20 yıl	71	1,3182	,41171		
	21 yıl ve üzeri	90	1,3131	,52406		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Mobbing, çalışma yaşantısında karşılaşılan olumsuz bir davranış biçimi olup, bireyin iş yaşantısındaki huzurunu, motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyebilir. Eğitim alanında öğretmenlerin mobbinge maruz kalması, öğretim kalitesi üzerinde de olumsuz

yansımalar yaratabilir. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarını çeşitli demografik değişkenlerle ilişkilendirerek incelemektir.

Çalışmanın bulgularına göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenler açısından öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu, mobbingin yaşanma sıklığının bu değişkenlere özgü olmadığını, genel bir problem olduğunu göstermektedir (Einarsen ve Raknes, 1997).

Ancak, eğitim durumu ile öğretmenlerin karşılaştığı mobbing davranışları puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mobbinge maruz kalma puanlarının diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde, daha yüksek eğitim seviyelerinin, bireyin daha fazla bilgi ve yetkinliğe sahip olması nedeniyle bazı çalışma ortamlarında tehdit olarak algılanabileceği belirtilmiştir (Salin, 2003). Bu da yüksek lisanslı öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kalabileceği yönündeki bulguyu desteklemektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma, eğitim seviyesi dışındaki demografik değişkenlerin öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, eğitim durumu gibi belirli değişkenlerin mobbing üzerinde etkili olabileceği dikkate alınarak, okullarda mobbinge mücadele stratejileri geliştirilirken bu değişkenlere özel yaklaşımların benimsenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışları üzerine birçok demografik değişkenin etkisini incelemiştir. Özellikle yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin mobbing üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Einarsen ve Skogstad (1996) yaptıkları çalışmada, mobbingin farklı yaş grupları arasında yaygın olarak görülebileceğini ve yaştan mobbinge maruz kalma olasılığını belirleyen ana faktörlerden biri olmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgu, mevcut çalışmamızın yaş değişkenine ilişkin sonuçlarıyla uyumludur.

Cinsiyet değişkenine gelirse, bu çalışma, cinsiyetin öğretmenlerin mobbinge maruz kalma olasılığı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu sonuç, Zapf, Einarsen ve Hoel (2003) tarafından yapılan bir çalışmayla da desteklenmektedir; bu araştırmacılar

cinsiyetin mobbingin yaşanma sıklığı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı sonucuna varmışlardır.

Ancak, eğitim durumu değişkeni bu genel eğilimin dışında kalmıştır. Bu çalışma, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Salin (2003) yüksek eğitilmiş bireylerin bazı çalışma ortamlarında tehdit olarak algılanabileceğini belirtmiştir, bu da yüksek lisanslı öğretmenlerin neden daha fazla mobbinge maruz kaldığına dair bir açıklama sunabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları üzerinde eğitim durumu dışındaki demografik değişkenlerin genel olarak etkisinin olmadığını göstermektedir. Ancak, eğitim durumu, özellikle yüksek lisans seviyesindeki öğretmenler açısından dikkate değer bir etkiye sahip olabilir.

4.1. Öneriler

Bu çalışmada eğitim durumunun mobbing davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlendi. Bu nedenle, araştırmacılar yüksek lisans mezunu öğretmenlerin neden daha fazla mobbinge maruz kaldığını anlamak için bu değişkene daha fazla odaklanmalıdır.

Mobbingin nedenlerini ve etkilerini derinlemesine incelemek için nitel çalışmalara ihtiyaç vardır. Özellikle yüksek lisans mezunu öğretmenlerin deneyimlerini doğrudan dinlemek için mülakatlar yapılabilir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi temel demografik değişkenler dışında, farklı demografik değişkenlerin (örneğin etnik köken, din, bölge) mobbing üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara ihtiyaç vardır.

Kurumlar bazında ise öğretmenlere ve yöneticilere mobbingin etkileri, belirtileri ve nasıl önlenip ele alınacağına dair eğitimler sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Cemaloğlu, N. (2007) Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: *Mobbing, Bilig*, 42, 111-126,
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden insan insana*. İstanbul: Remzi kitabevi.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (yıldırma) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği*. (yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.

Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Leyman, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165 -185.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.

Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (Yıldırma)* (2. Baskı). İstanbul:Beta Yayınları.

Tutar, H. (2004). *İşyerinde yıldıırma*, (1.Baskı). İstanbul: Platin Yayınları.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). *Empirical findings on bullying in the workplace*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 103-126). Taylor & Francis.