



İLKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MOBBINGE İLİŞKİN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION OF THE PERCEPTIONS OF THE TEACHERS WORKING IN THEIR INSTITUTIONS REGARDING MOBBING COMPLETE

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

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

15.08.2023

Kabul Tarihi

20.10.2023

Anahtar Kelimeler

Mobbing, algı,
öğretmen

Özet

Bu araştırma, eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının, farklı demografik ve mesleki özelliklere göre nasıl şekillendiğini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi temel demografik ve mesleki değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantısının olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, mobbingin eğitim sektöründe bireysel özelliklerden bağımsız olarak geniş bir kitleyi etkileyen evrensel bir sorun olduğunu göstermektedir. Demografik ve mesleki özelliklerin, mobbinge ilişkin algıları üzerinde belirleyici olmadığı bu araştırmayla ortaya konulmuş, bu da bize mobbingin nedenlerinin ve çözümlerinin bu özelliklerin ötesinde daha derin ve karmaşık yapısal sorunlarda yattığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, eğitim sektöründeki mobbingin bireysel faktörlerden ziyade kurumsal ve yapısal dinamiklerle ilişkili olabileceğine işaret etmekte ve bu tür problemlerin kökeninde genellikle kurumsal kültür, yönetim tarzları ve örgütsel iletişim gibi faktörlerin yattığına dikkat çekmektedir. Bu nedenle, eğitim sektöründeki mobbing sorununu ele alırken sadece bireysel özelliklere odaklanmak yerine, kurumsal düzeyde de önemli değişikliklere ve düzenlemelere ihtiyaç olduğu sonucuna varılmaktadır.

Article Info

Received

15.08.2023

Accepted

20.10.2023

Keywords

Mobbing,
perception,
teacher

Abstract

This research was carried out to examine how the perceptions of teachers working in the education sector regarding mobbing are shaped according to different demographic and professional characteristics. The findings of the study reveal that teachers' perceptions of mobbing do not have a statistically significant relationship with basic demographic and occupational variables such as age, gender, marital status, educational status, length of service at the school and professional seniority. These results show that mobbing is a universal problem in the education sector that affects a wide audience regardless of individual characteristics. This research has shown that demographic and occupational characteristics are not determinative on perceptions of mobbing, which shows us that the causes and solutions of mobbing lie in deeper and more complex structural problems beyond these features. The results of the research point out that mobbing in the education sector may be related to institutional and structural dynamics rather than individual factors, and draw attention to the fact that factors such as corporate culture, management styles and organizational communication are usually at the root of such problems. For this reason, it is concluded that there is a need for significant changes and regulations at the institutional level, rather than focusing only on individual characteristics, while addressing the mobbing problem in the education sector.

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

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

³ Ferudun 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

1. GİRİŞ

Eğitim alanındaki profesyonellerin karşılaştığı birçok zorluk arasında, son yıllarda üzerinde artan bir ilgi gören konulardan biri "mobbing"dir. Mobbing, bireyler arasında psikolojik şiddeti ifade eden, tekrarlanan ve sistematik bir şekilde ortaya çıkan düşmanca davranışları tanımlamak için kullanılır (Einarsen ve ark., 2003). Bu olgu hem iş performansını hem de kişisel sağlığı olumsuz etkileyebilir (Leymann, 1996; Zapf ve Einarsen, 2001).

Öğretmenler, mobbingin zararlı etkilerinden muaf değildir. Öğretmenler arasında mobbingin varlığı ve etkileri, eğitimdeki verimliliğe, öğrenci başarısına ve öğretmenin mesleki memnuniyetine zarar verebilir (Olweus, 1993). Ayrıca, eğitim sektöründeki mobbing, öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyebilir, öğretmenlerin işten ayrılma oranlarını artırabilir ve genel olarak eğitim kurumunun iklimini olumsuz etkileyebilir (Tınaz, 2006).

Birçok ülkede yapılan araştırmalar, öğretmenlerin %20 ile %35'i arasında bir oranda mobbinge maruz kaldığını göstermektedir (Farrington, 1993; Smith ve ark., 1999). Bu, eğitim sektöründe ciddi bir sorun olarak kabul edilmelidir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarını değerlendirerek eğitim alanında bu olguyu anlamak ve farkındalığı artırmaktır. Bu kapsamda, mobbingin öğretmenler üzerindeki etkileri, mobbingin kaynakları, öğretmenlerin mobbing karşısında gösterdiği tepkiler ve koruyucu önlemlere ilişkin görüşleri ele alınacaktır.

1.1. Örgütsel Yıldırma (Mobbing) Kavramı

"Mob" kelimesi Latin kökenlidir ve "Möbile vulgus" terimiyle "değişken kalabalık" şeklinde ifade edilir. İngilizce dilinde ise bu kelime, büyük ve düzensiz insan grupları, kural tanımayan çeteler ya da ayaklanan insan kümeleri olarak tanımlanır (Duffy ve Sperry, 2012).

Hayvan davranışları üzerine yaptığı çalışmalarda Konrad Lorenz, "mobbing" kavramını ortaya atmıştır. Bu kavram, birden fazla kuşun, tek başına fakat daha kuvvetli olan bir hayvana karşı bir araya gelerek saldırması veya yavruardan birinin diğerinden daha zayıf olan bir diğerini engelleyip sonunda ona zarar vermesi gibi davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Duffy ve Sperry, 2012).

İş dünyasında "mobbing" kelimesinin kullanımı, 1980'lerin başlarında, İsveçli bir endüstri psikoloğu olan Heinz Leymann sayesinde. Leymann, çalışanların arasında uzun süreli ve benzer nitelikteki saldırgan davranışları tespit ederek bu kavramı benimsemiştir (Tınaz, 2006).

Leymann (1996), mobbingi, iş yerinde birey ya da grupların karşılaştığı psikolojik, planlı, düşmanca ve ahlak dışı davranışlar olarak tanımlar. Bu kavram aynı zamanda işyerinde

bireylerin yöneticileri, eşit seviyedeki meslektaşları ya da alt kademedeki çalışanlar tarafından maruz kaldığı kötü davranışlar, tehditler ve aşagılamları da kapsar (Tınaz, 2006).

1.2. İşyerinde Yıldırma Davranışları

Takip ve taciz, kişiyi ya da kişileri zorlayarak başlayıp giderek daha da yoğunlaşan ve hızla artan etkileyici olaylardan oluşan bir süreci ifade eder. Bu sürecin içinde olan takip eylemlerinin belirlenmesi ve adlandırılması hayati bir öneme sahiptir. İş yaşamında bu tür taciz edici davranışları anlamak için, bu eylemleri başlatan ve bu süreci tetikleyen davranışların ne olduklarını iyi saptamamız gerekir. Bu davranışlardan bazıları ilk başta zararsız ya da sadece basit etkileşim olarak görünebilir. Tek seferlik bu tür olaylar genellikle göz ardı edilebilir ya da kişinin kötü bir gün geçirdiğine atfedilebilir. Ancak, sürekli ve uzun süreli tekrar eden bu tür davranışlar kasıtlı bir takip ve taciz olarak algılanır (Tınaz, 2006).

Leyman (1996) iş yaşamında bu taciz sürecini tanımlarken beş evre sıralamıştır:

Etiketleme Evresi: Bu evre oldukça kritiktir. Burada mağdur, "problemlili", "başına buyruk", "isyankar", "aykırı" ya da psikolojik sorunlu biri olarak nitelendirilir. Üst yönetimin önyargılı yaklaşımı ve tarafsız olmaması, bu olumsuz süreci körükler. Çoğunlukla, bu evre işten atılma, pozisyon değişikliği ya da zorla istifayla sonuçlanır.

Anlaşmazlık Evresi: Genellikle belirli bir olay ya da anlaşmazlıkla işaretlenir. Bu aşamada henüz net bir takip söz konusu değilken, bu evre tacize dönüşebilir potansiyel taşır.

Saldırı Evresi: Bu aşamada fiziksel ya da duygusal saldırılar başlar ve tacizin gelişmekte olduğu açıkça belirginleşir.

Kurumsal Müdahale Evresi: Yönetim, başta doğrudan dahil olmasa da durumu yanlış değerlendirerek bu olumsuz sürece aktif bir şekilde dahil olur. Bu evrede mağdur, kurumsal ve organize bir güce karşı mücadele etmek zorunda kalır.

İşten Çıkartma Evresi: Mağdur üzerindeki psikolojik baskının şok dalgası, travma sonrası stresi harekete geçirebilir. İşten çıkartıldıktan sonra da duygusal stres ve takiben ortaya çıkan fiziksel rahatsızlıklar devam eder. Bu baskı, işten ayrıldıktan sonra bile mağduru etkilemeye devam edebilir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Mobbing, bireyin ya da grupların diğer bireyleri psikolojik açıdan taciz etmesi olarak tanımlanabilir. Bu olguyu diğer baskı mekanizmalarından ayıran özellik, sistematik ve uzun süreli olmasıdır. Son yıllarda eğitim camiasında da sıklıkla karşılaşılan bu olgu, özellikle öğretmenler arasında ciddi bir problem olarak kendini göstermektedir. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları, bu olgunun eğitim alanında ne kadar yaygın olduğunu ve nasıl bir

etki yarattığını anlamamıza ışık tutar (Sloan ve ark., 2010). Öğretmenlerin karşılaştığı mobbing, hem meslektaşlarından hem de üst yönetime kadar birçok farklı kaynaktan gelebilir. Böylesi bir durum, öğretmenin mesleki performansını, özsaygısını ve iş motivasyonunu olumsuz etkileyebilir (Mete, 2013). Ayrıca, mobbingin psikolojik ve fizyolojik sonuçları da olabilir; öğretmenler bu tür olumsuzlukların etkisi altında kalabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarını detaylı bir şekilde inceleyerek bu olgunun eğitim alanındaki yaygınlığı, etkisi ve nedenlerine dair derinlemesine bilgiler edinmektir. Bu araştırma, eğitim camiasında mobbingin tanınmasına, anlaşılmasına ve önlenmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, öğretmenlerin bu konuda nasıl daha bilinçli ve donanımlı hale getirilebileceğine dair önerilerde bulunmayı amaçlar.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarıyla demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları 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 mobbinge ilişkin algılarının 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 175 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
Yaş	25-35	31	17,71
	36-45	70	40,00
	46-60	74	42,29
Cinsiyet	Kadın	148	84,57
	Erkek	27	15,43
Medeni Durum	Bekar	143	81,71
	Evli	32	18,29
Öğrenim Durumu	Lisans	138	78,86
	Yüksek Lisans	37	21,14
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	67	38,29
	6-10 yıl	49	28,00
	11-20 yıl	40	22,86
	21 yıl ve üzeri	19	10,86
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	2	1,14
	6-10 yıl	25	14,29
	11-20 yıl	72	41,14
	21 yıl ve üzeri	76	43,43
TOPLAM		175	100

Tablo 1 incelendiğinde 148 kadın katılımcı, 27 erkek katılımcı olmak üzere toplam 175 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği: Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak geliştirilen daha sonra 2013 yılında yine aynı araştırmacılar tarafından revize edilen “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Hiçbir zaman = 1, Nadiren = 2, Ayda bir defa = 3, Haftada bir defa = 4 ve Hemen hemen her gün = 5). Ölçeğin güvenilirlik analizinde ise, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmış ve alfa değeri 0.927 olarak saptanmıştır (Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013).

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 araştırmının verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Mobbinge ilişkin algı	25-35	31	1,3359	,31928	,585	,558
	36-45	70	1,3803	,48418		
	46-60	74	1,3071	,35622		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısı puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Mobbinge ilişkin algı	Kadın	148	1,3416	,38367	,007	,996
	Erkek	27	1,3410	,52080		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısı puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Mobbinge ilişkin algı	Bekar	143	1,3222	,39785	-1,333	,290
	Evli	32	1,4278	,43713		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısı puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Mobbinge ilişkin algı	Lisans	138	1,3076	,37132	-2,154	,173
	Yüksek Lisans	37	1,4678	,50145		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısı puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Mobbinge ilişkin algı	1-5 yıl	67	1,3917	,40742	,843	,472
	6-10 yıl	49	1,3505	,45678		
	11-20 yıl	40	1,2750	,34024		
	21 yıl ve üzeri	19	1,2813	,39354		

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

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mobbinge İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Mobbinge ilişkin algı	1-5 yıl	2	1,0345	,00000	1,473	,224
	6-10 yıl	25	1,2869	,34219		
	11-20 yıl	72	1,4104	,46130		
	21 yıl ve üzeri	76	1,3022	,36605		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısı puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Çalışmanın analiz sonuçları, öğretmenlerin mobbinge ilişkin algısının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu bulguları literatürle karşılaştırdığımızda ilginç bir perspektif elde etmekteyiz.

Öncelikle yaş değişkeniyle ilgili olarak, bazı çalışmalarda yaşın mobbing algısı üzerinde belirleyici bir rol oynadığına dair bulgulara rastlanmıştır. Örneğin, Zapf ve Einarsen (2001) genç öğretmenlerin, yaşlı meslektaşlarına kıyasla mobbinge daha duyarlı olabileceğini belirtmişlerdir. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar bu hipotezi desteklememektedir.

Cinsiyet değişkenine bakıldığında, literatürde cinsiyetin mobbinge maruz kalma olasılığı üzerinde etkili olabileceğine dair bulgular mevcuttur (Einarsen ve ark., 2003). Ancak bu çalışma, öğretmenlerin mobbing algısının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini belirtmektedir.

Medeni duruma gelince, literatürde medeni durumun mobbinge maruz kalma olasılığını etkileyebileceğine dair sınırlı araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulguları da medeni durumun öğretmenlerin mobbing algısında belirleyici bir rol oynamadığını desteklemektedir.

Eğitim durumu değişkeni üzerine yapılan araştırmalarda, daha yüksek eğitim seviyesinin, bireylerin mobbingi daha kolay tanımlamasına yardımcı olabileceği belirtilmiştir (Leymann, 1996). Ancak bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin eğitim seviyelerinin mobbing algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir.

Çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından literatürdeki bulgular karmaşıktır. Bazı çalışmalar, daha uzun süre aynı okulda çalışmanın veya daha fazla mesleki kıdeme sahip olmanın mobbinge maruz kalma riskini azaltabileceğini belirtirken (Tınaz, 2006), diğerleri bu bağlantıyı desteklememektedir. Bu çalışma, bu değişkenlerin mobbing algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını doğrulamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarının çeşitli demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, eğitim sektöründe mobbingin daha geniş ve evrensel bir sorun olduğuna işaret edebilir.

4.1. Öneriler

Öğretmenler için mobbinge mücadele konusunda eğitim programları düzenlenmeli, bu eğitimlerle öğretmenlerin mobbingin ne olduğunu ve nasıl başa çıkılacağını daha iyi anlamaları sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin psikolojik olarak desteklenmeleri için okullarda danışmanlık hizmetleri artırılmalıdır. Bu destekler, mobbingin olumsuz etkileriyle başa çıkmada etkili olabilir.

Eğitim kurumlarında açık ve kesin mobbing politikaları oluşturulmalı, bu politikalar tüm öğretmenlerle paylaşılmalıdır.

Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin yaşadıkları sorunları gizlilik içerisinde bildirebilmeleri için anonim şikâyet mekanizmaları oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

Duffy M., & Sperry L. (2012). Mobbing: causes, consequences, and solutions. Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions, Oxford University Press, USA

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. Bullying and emotional abuse in the workplace. Taylor & Francis.

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

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165–184.

Mete, Y., A. (2013). Yüksek öğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör) : uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler, International Journal of Social Science, 6 (2), 977–993.

Olweus, D. (1993). Bullying at school: What we know and what we can do. Blackwell.

Sloan, M. L., Matyók, T., Schmitz, C. L. & Lester Short, G. F. (2010). A story to tell: bullying and mobbing in the workplace. International Journal of Business and Social Science, 1 (3), 87–97

Smith, P. K., Morita, Y., Junger-Tas, J., Olweus, D., Catalano, R., & Slee, P. (1999). The nature of school bullying: A cross-national perspective. Routledge.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik şiddet (Mobbing). Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2010). Türkiye’ de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: bir ölçek geliştirme çalışması. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 9 (34), 1– 11.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—An introduction. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), 369-373.