

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ALGILARI
İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Anadolu Liselerinde Bir Tarama

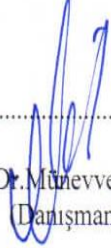
Caner TEKTAŞ

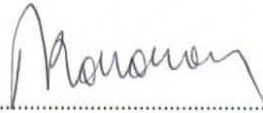
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

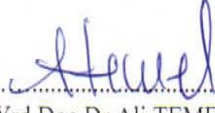
İstanbul
T.C Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Mayıs 2015

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

09.03.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan Caner TEKTAŞ'a ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Anadolu Liselerinde Bir Tarama" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak ~~Oy Birliği/Oy Çoğunluğu~~ Kabul Edilmiştir.


Prof.Dr.Münevver ÇETİN
(Danışman)


Prof.Dr.Niyazi KARASAR
(Üye)


Yrd.Doç.Dr.Ali TEMEL
(Üye)

ETİK SÖZLEŞME

Bu çalışmadaki bütün bilgileri, akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde edip sunduğumu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını kurallarına uygun şekilde gösterdiğimi beyan ederim.

Caner TEKTAŞ



ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 73 Resmi Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklığı kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında görüşleri ile beni aydınlatan yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Gösterdiği anlayış, hoşgörü ve desteği için aileme ve nişanlım Aysel PAŞ' a teşekkür ederim.

Caner TEKTAŞ

Mayıs 2015

ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan ondört ilçedeki yetmiş üç Resmi Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 370 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle 22-40 yaş aralığında, 1-10 yıl ve üzeri hizmet süresi olan, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan bekâr ve erkek öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları algısına sahip görülüyorlar.

Öğretmenler en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor” davranışı takip etmektedir.

Öğretmenler mobbing davranışlarına en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler mobbingin farklı boyutlarındaki davranışlara ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Anadolu Lisesi

ABSTRACT

This research paper focuses on teachers who serves in 73 official Anatolian High School at the Anatolian side of Istanbul. This paper asks the questions such as; how frequently teachers are facing mobbing, how mobbing is focused in different extent and finally what types and how frequently the mobbing is experience by the teachers who participated in this research.

The data has received from 370 teachers from the research group. The teachers stated that they have faced mobbing in various frequency and types. Teachers stated that they mostly experience mobbing of others trying to show their abilities and the least type of mobbing they experience is towards their health and safety.

Teachers whom experience above stated types of mobbing are in between 22-40 age gap, whom works at the same school for 1 to 10 years and who are single male.

Teachers stated that they are usually interrupted. This interruption is followed by “my collègues do not wish to interract or work with me.” The least mobbing type they experience is “I work far away offices from my collègues.” This type of mobbing is followed by “my collègues make fun of my private life and they are mocking my physical appearance.”

Teachers first stated that they experience mobbing once a month then once a week and finally every single day.

Teachers stated that they face various types of mobbing more than once a month. In conclusion it can be said that teachers are not facing mobbing heavily.

Keywords: Mobbing, Anatolian High Schools

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xii
BÖLÜM 1. GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	22
Önem	22
Varsayımlar	23
Sınırlılıklar	23
Tanımlar	23
BÖLÜM 2. YÖNTEM	24
Araştırma Modeli	24
Evren ve Örneklem	24
Veriler ve Toplanması	25
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	26
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM	27
Araştırma Grubun Demografik Yapısı	27
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	36
Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu	38
Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	42
Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	45
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	49
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	54
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ..	59
Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	64
Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	65
Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	70

Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı	76
Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	82
Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	88
BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	96
Özet	96
Yargı.....	97
Öneriler.....	99
EKLER	101
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	101
EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu	102
EK 3. Ölçek İzin Belgesi	103
EK 4. Valilik İzin Belgesi	104
EK 5. Tez İntihal Raporu.....	105
KAYNAKÇA.....	106

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdaki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı.....	25
Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Öğretmen Sayısı	27
Çizelge 3. Hizmet Süresi ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Arasındaki İlişki	27
Çizelge 4. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı.....	28
Çizelge 5. Öğretmenlerin Medeni Durumu Dağılımı	28
Çizelge 6. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı.....	29
Çizelge 7. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	30
Çizelge 8. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	31
Çizelge 9. Öğretmenlerin Yaşının Cinsiyete Göre Dağılımı	32
Çizelge 10. Öğretmenlerin Medeni Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı	33
Çizelge 11. Öğretmenlerin Hizmet Süresinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	33
Çizelge 12. Çalıştığı Kurumun Hizmet Süresinin Cinsiyete Göre Dağılımı	34
Çizelge 13. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	36
Çizelge 14. Öğretmenler Arasında Mobbinge Maruz Kalma Algısının Yaygınlığı	39
Çizelge 15. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı	42
Çizelge 16. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi.....	44
Çizelge 17. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	45
Çizelge 18. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	48
Çizelge 19. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	49
Çizelge 20. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi.....	52
Çizelge 21. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	54
Çizelge 22. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	57
Çizelge 23. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı.....	59
Çizelge 24. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi.....	62
Çizelge 25. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	64

Çizelge 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	65
Çizelge 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı ..	66
Çizelge 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..	67
Çizelge 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	68
Çizelge 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	69
Çizelge 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	71
Çizelge 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	72
Çizelge 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	73
Çizelge 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	74
Çizelge 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	75
Çizelge 36. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	76
Çizelge 37. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı.....	77
Çizelge 38. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi.....	78
Çizelge 39. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı.....	80
Çizelge 40. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	81
Çizelge 41. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	82
Çizelge 42. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Çizelge 43. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Çizelge 44. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	86
Çizelge 45. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87
Çizelge 46. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	89

Çizelge 47. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	90
Çizelge 48. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	91
Çizelge 49. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	93
Çizelge 50. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	94



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	28
Grafik 2. Öğretmenlerin Medeni Durumu	29
Grafik 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	30
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	31
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	31
Grafik 6. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı.....	32
Grafik 7. Medeni Durum ve Cinsiyet Dağılımı	33
Grafik 8. Hizmet Süresi ve Cinsiyet Dağılımı	34
Grafik 9. Son Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi ve Cinsiyet Dağılımı	35
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	38
Grafik 11. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	40
Grafik 12. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu... 40	
Grafik 13. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	41
Grafik 14. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	65
Grafik 15. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	66
Grafik 16. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	67
Grafik 17. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı ...	68
Grafik 18. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	69
Grafik 19. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	70
Grafik 20. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	71
Grafik 21. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	72
Grafik 22. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	73
Grafik 23. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	74
Grafik 24. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	75
Grafik 25. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	77

Grafik 26. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	78
Grafik 27. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı.....	79
Grafik 28. Saldırıda Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı.....	80
Grafik 29. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	81
Grafik 30. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	83
Grafik 31. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Grafik 32. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Grafik 33. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87
Grafik 34. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	88
Grafik 35. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	90
Grafik 36. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	91
Grafik 37. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	92
Grafik 38. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	93
Grafik 39. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	95

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Modern iş hayatının gerekleri yerine getirilse dahi iş görenlerin işyerlerindeki durumunu olumsuz etkileyen faktörler ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler; bireyin iş arkadaşları, iş ortamı veya çalışma koşulları olmaktadır. Bireylerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan birisi de mobbing olarak tanımlanan duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik tacizlerdir (Ocak, 2008).

Mobbing kavramı İngilizcede “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (Tınaz, 2006).

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı (ekolojist) olan Lorenz tarafından, 1960’larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot, 2003). Daha sonraları 1980’lerin başında Leymann, benzer türde davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit etmiştir. Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984’te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve 1982’de başlayan ve 1983’te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Tetik, 2010).

Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş yaşamında mobbinge dikkat ve ilgilinin, İşkandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa lkelerinde yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Yceturk, 2005).

Benzer alışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve The Harassed Worker (Taciz Edilmiş alışan) adlı kitabında yayınlanmıştır. Brodsky, taciz kavramını, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler; sürekli diğer kişiiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldıran veya rahat kaçıran davranışlarda bulunmak anlamında kullanılmıştır. Brodsky, tacizin, zihinsel ve fiziksel sağlık ile iş gören verimliliği üzerinde yaralayıcı ve yaygın etkileri olduğunu vurgulamıştır (Bulut, 2007).

Adams 1992'de *Bullying at Work to Confront and Overcome It* (İşyerinde zorbalık: yüzleşme ve aşma yöntemleri) kitabında Bullying kavramını sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmış, bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığını neden olarak göstermiştir (Tokat, 2009).

İngiliz yazar Field 1996'da, *Bully in Sight* adlı kitabında zorbalığı, bir kimsenin kurbanının kendine güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir biçimde saldırması olarak tanımlamıştır ve zorbalığın temelinde kurban üzerinde haksız bir biçimde üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu vurgulamıştır (obanoğlu, 2005).

Chappell ve Martino'nun 1998'de hazırladığı, uluslararası çalışma örgütü (ILO) tarafından yayınlanan *Violence at Work* (İşyerinde şiddet) adlı raporda mobbing diğer şiddet hareketleri ile birlikte kullanılmış, mobbing ve bullying eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası alışma Örgütü'nn 1999'da

yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönü ile örgütte şiddet incelenmiş, bu olgunun yeni yüzyılda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmıştır. Böylece konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Mimaroglu, 2008).

Türkiye’de, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önertoy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları takip etmiştir (Tetik, 2010).

Mobbing kavramına yönelik yapılan tanımlarda ortak olan üç unsur bulunmaktadır: Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir (Çobanoğlu, 2005).

Leymann, yıldırma davranışını tanımlayarak, bunları özelliklerine göre 5 ayrı grupta toplamıştır. Bu davranışlar tek tek ele alındığında kabul edilemez görülmektedir. Söz konusu davranışlar birçok kez hoş görülebilir veya davranışı yapanın kötü bir gününde olduğu düşünülerek anlayışla karşılanabilir. Ancak bu davranışlar sürekli ve değişik türlerde yapılırsa kasıtlı tacize dönüşür. Bu bağlamda, Leymann bir tipoloji geliştirmiştir. Bu yıldırma tipolojisindeki beş grup oluşturulmuştur (Tokat, Cindiloğlu, & Kara, 2011).

Bunlar (Tınaz, 2011):

1. İletişime Yönelik Saldırıları
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları
3. Sosyal Konuma Saldırıları
4. Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları
5. Sağlığa Yönelik Saldırıları

İletişime Yönelik Saldırıları:

- Amir kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,

- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir,
- Çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,
- Kurban azarlanır veya küçümsenir,
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir,
- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir,
- Kurban, sessiz veya tehdit edici telefonlar alır,
- Sözlü tehditlere maruz kalır,
- Yazılı tehditler alır,
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yönelterek kurbanla temas reddedilir,
- Dolaylı imalarda bulunarak kurbanla temas reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırıları:

- Kurbanla konuşulmaz,
- Kurbanı herhangi bir söz yöneltmez,
- Çalışma arkadaşlarından uzak bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanır,
- Sanki o yokmuş gibi davranılır.

Sosyal Konuma Saldırıları:

- Arkasından konuşulur,
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yapılır,
- Gülünç duruma düşürülür,
- Kurbanın akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır,
- Psikiyatri doktoruna gidip muayene olması için kendisini ikna etmeye çalışılır,
- Fiziksel engelinden dolayı kendisiyle alay edilir,
- Kurbanla alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzı taklit edilir,
- Politik veya dini inançlarına saldırılır,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyeti ile alay edilir,
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır,

- Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır,
- Aldığı kararlardan şüphe edilir,
- Kurbanı karşı küfürlü veya aşağılayıcı sözler sarf edilir,
- Kurbanı karşı sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltilir.

Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları:

- Kurbanı iş verilmemeye başlanır,
- İşini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir,
- Kendisine anlamsız işler verilir,
- Kendisine uzmanlık alanının çok altında işler verilir,
- Kendisine aşağılayıcı işler verilir,
- Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Sağlığa Yönelik Saldırıları:

- Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır,
- Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir,
- Kurbanı ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir,
- Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır,
- Kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir,
- Evine veya işyerine zarar verilebilir,
- Kurbanı cinsel tacizde bulunulabilir.

Mobbing, tacizde bulunan, kurban ve seyirciler arasında gelişen, çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen, kimi zaman ise kendiliğinden gelişen bir süreçtir. Bu süreçte sergilenen davranışlar tacizin hangi yönde geliştiğiyle ilişkili olarak farklılaşmaktadır. Ayrıca mobbing kapsamına dahil edilen davranışlar ülkeden ülkeye değişmekle birlikte tacizin aşamaları konusunda da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Yaklaşımlardaki bu farklılık ülkelerin kültürel yapılarındaki farklılıkla da yakından ilişkilidir (Güngör, 2008).

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbingin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekir. Bu davranışların belirlenmesi ve sınıflandırılması yukarıdaki Leymann'ın tipoloji gruplarında belirtilen beş kategori içinde ele alınmıştır. Bu beş kategoriye dahil olan davranışlar mobbing sürecine dahil edilir. Leymann'a göre bu davranışlar en az haftada bir sıklıkta olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir.

Mobbingin rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal bir biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki mobbing, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Kurban bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonucu ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilir (Tınaz, 2011).

Leymann (1996)'a göre mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmektedir. Bu süreçler şu şekilde ele alınmaktadır:

Çatışma: Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle mobbing, bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu evrende mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

Saldırgan Eylemler: Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışlarının hepsinin, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbingin dinamiklerinin harekete geçtiğinin göstergesidir.

İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: Yönetim, sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetin, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve

yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “Çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içindeki yerini alır ve döngüye katılır.

Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma: Mobbinge maruz kalan kişi, mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda mobbing kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüye hız verir. Kişi iyileşmek için çeşitli merkezlere başvuruda bulunabilir. Fakar Aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Hemen hemen her zaman bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır.

İşine Son Verilme: İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler.

Davenport ve arkadaşları (2003) da mobbing sürecini anlaşmazlık, saldırgan eylemler yönetimin katılımı, zor ve akıl hastası olarak damgalanma, işine son verme aşamaları olarak beşe ayırmıştır. Ancak Leymann'ın ikinci aşamasında yer verdiği damgalamayı, Davenport ve arkadaşları yönetimin sürece dahil olmasından sonra dördüncü aşama olarak değerlendirir (Güngör, 2008).

Örgüt yönetimi ve iş görenler mobbingi görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığı için mağdur örgütsel gücü arkasına alan mobbingci karşısında kendini çaresiz ve yalnız görür, böylece mobbing süreci tamamlanmış olur (Tutar, 2004).

Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen ve bireyin sağlığını ciddi olarak etkileyen kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot, 2003).

Mobbing sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot, 2003):

- İş görenlerin, şerefine, doğruluğuna, güvenirliliğine ve mesleki yeterliliğine saldırılar,
- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim,
- Mobbingin doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması,
- Mobbingin bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması,
- Sürekli ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması,
- Hatanın mağdurdaymış gibi gösterilmesi,
- Mağdurun itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması,
- Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması,
- İş yerinden ayrılmasının nedeni mağdurun tercihiymiş gibi gösterilmesi,
- Mobbing davranışlarının, örgüt yönetimi tarafından anlaşılmaması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Mobbingde insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar vardır. Mobbing sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu sürece sonradan katılır. Mobbingi başlatan kişi yönetici, hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz örgüt şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998).

Mobbingin üst yönetim tarafından görmezden gelinmesi, hatta teşvik edilmesi sendromun büyümesine neden olan en önemli etkendir (Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot, 2003).

Mobbinge ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında mobbingin birden fazla nedene bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Mobbingin nedeni olabilecek bir faktör aynı zamanda sonucu da olabilir. Diğer yandan bir örgütte mobbing nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir (Gökçe, 2008).

Mobbingin nedenleri ile ilgili farklı görüşlere bakıldığında mobbingin nedenlerinin mağdur, uygulayan kaynaklı veya örgüt kaynaklı nedenler olduğunu söyleyebiliriz.

Mobbingin ortaya çıkmasına neden olan kişisel faktörler uygulayan ve mağdur kaynaklı olarak ikiye ayrılabilir.

Mobbing davranışlarında bulunan kişilerin belirli ruh halleri ve kişilik özellikleri bulunmaktadır. Saldırganlık gösteren bireyin olumsuz duygulara sahip olduğu, saldırganlık eğilimi göstermeyen bireyin pozitif duygulara sahip olduğu belirtilmektedir.

Baltaş'a göre; yıldırma hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar (Cemaloğlu, 2007).

Tınaz (2011) mobbing uygulayıcısının mobbing davranışlarını başlatmasının altında yatan gerekçeler, bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan

zevk almak, can sıkıntısını gidermek ve zevk arayışı önyargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkartmak ve bencilliktir.

Mobbing mağdurunun ise diğer insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güveni daha az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde mağdurun bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğerlerinin saldırganlığını harekete geçirmektedir. Aynı şekilde, mağdurun diğerlerine karşı ilgisiz ve sosyal yönden korunmasız bir durumda olması da onun yıldırılmasında etkilidir. Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir (Gökçe, 2008).

Tınaz (2006)' a göre dört farklı tipteki kişi mobbing mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bunlar,

Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, üstlerinin takdirini almış bir kişi kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyun oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilir.

Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orda çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin olması mobbing kurbanı olması riskini artırır.

Mobbinge maruz kalma durumu yaş, cinsiyet ve mesleğe göre de değişiklik gösterebilir. Almanya SFS (Institute for Social Research) araştırmasına göre, kadın çalışanlar %75 ile erkek çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Mobbing mağdurlarının %77'sini kadınlar oluşturmaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar olmasına rağmen genellikle 30'lu yaşlarda ve iyi eğitilmiş, tecrübesiz bireyler mobbinge maruz kalmaktadır. Mağdurların %48'i 41-50 yaşları arasındadır. Eğitim durumu açısından ise mağdurların %63' ü üniversite, %17'si orta dereceli okul mezunudur (Dangaç, 2007).

Örgütün ve yönetimin yapısı işyerinde mobbing yaşanmasında önemli rol oynar. Hiyerarşik yapıya sahip katı örgütlerde mobbinge zemin hazırlayacak bir ortam mevcuttur. Büyük örgütlerde gizlemek daha kolay olduğu için küçük örgütlere kıyasla daha çok mobbing davranışları görülür. Yöneticinin sahip olduğu liderlik özellikleri ve yönetim stilleri de mobbingin oluşmasında etkilidir. Mobbing bazen de bir örgütün yönetim anlayışının bir parçası olabilir.

Mobbinge yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında şu faktörlerin anımsanması gerekir (Tınaz, 2011) :

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarını en düşük düzeye çekilmesi,
- Hiyerarşik yapının fazlalığı,
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği,
- Yetersiz liderlik,
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması,
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması,
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi.

Yönetici bir sorun olduğunu görmezden gelirse çatışma daha derine iner ve katlanır. Yetersiz örgüt yönetimi grup dinamiğine dahil olup sorunu hepten kızıştırmaya ve çatışmanın varlığını tamamen inkâr etmeye neden olur (Leymann, 2015).

İşyerinde mobbing mağdurlarda ciddi hastalık belirtilerine, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olur. Bir örgütte çalışan olarak düşünüldüğünde mağdurun yaşadığı bu rahatsızlıklar onun iş hayatındaki başarısını ve verimliliğini etkilediği için örgüt de bundan zarar görmektedir. Mobbingin etkilerini belirlemeye yönelik tek bir yöntem bulunmamakla birlikte araştırmacılar mobbingi bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ele almaktadır (Gökçe, 2008).

Mobbingden en çok etkilenen taraf mobbinge uğrayan mağdurlardır. Mobbinge başvuran kişiler, davranışlarının sonuçlarıyla pek ilgilenmezler. Çünkü mobbingi uygulayanlar davranışlarının mağdur ve örgüt üzerindeki sonuçlarından ziyade, odaklanmış oldukları amaca yönelik hareket etmektedirler (Ertürk, 2013). Mobbinge maruz kalan bireyler bu durumdan sosyal, ekonomik, ruhsal ve fiziksel yönden olumsuz etkilenir.

Mağdur üzerinde sosyal zararlar da oluşturan mobbing olgusu bireyin sosyal imajının zedelenmesine neden olur. Depresif tavırları nedeniyle çevresindekiler tarafından yavaş yavaş terk edilen birey, ilk zamanlarda kendini suçlayıcı bir davranış tarzı içine girer. Sürekli kendinde kusur arayıp zamanla özgüvenini kaybeder. Sonraki aşamalarda uğradığı haksızlıklara yakınan mağdur mesleki kimliğini yitirdiği gibi aile ve sosyal çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2011). Kendisi ve çevresi ile yaşadığı bu sıkıntılar yüzünden mobbing mağdurları fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başlarlar. Mağdur her alanda kendine olan güvenini kaybeder, bunun sonuçlarını da ailesinde, arkadaşlarıyla, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başlar. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008).

Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005). Bu rahatsızlıklar mobbing durumu ortadan kalksa bile devam edebilir. Mağdur işyerinden ayrıldıktan sonra aynı korkuları yaşamaya devam eder. Hatta çoğu mağdur sorunun kendisinde olduğunu düşündüğünden işten ayrılıp başka bir iş aramaya bile cesaret edemez.

Mobbing mağdurları üzerinde Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre mağdurların neredeyse tümü (%98,7) iş ve sağlıkla ilgili sorunlar yaşamıştır. Mağdurların yaklaşık yarısı (%43,9) hastalanmış ve %68,1'i işi bırakmıştır. Mobbing sendromunu ilk tanımlayanlardan olan Leymann'a göre ise İsveç'teki intihar vakalarının %15'inin sorumlusu işyerinde mobbingdir (Sloan, Matyok, Schmitz, & Short, 2010). Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir.

Mobbing olgusunun örgütlere ekonomik ve sosyal zararları vardır. Örgütlerin önemli bir bölümünü insan kaynakları oluşturur. İyi yönetilemeyen bir örgütte mobbing sadece alt kademelerde çalışanları değil bütün örgütü etkilemektedir. Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda özetlenmektedir (Tınaz, 2006):

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

Mobbingi yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar. Örgütler mobbingin etkilerini görmezden gelip herhangi bir çalışma yapmayabilirler. Ancak mobbingin var olmasının örgüte verdiği zarar onu önleme çalışmalarından daha fazladır (Aktop, 2006).

Mobbingle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekmektedir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik terörün önlenmesi ve/veya ortadan kaldırılması için yapılacak girişimlerin alanı, sadece örgütlerle sınırlı bırakılmamalı, konuyla ilgili toplumun, tüm organlarıyla bilgilendirilmesine çalışılmalıdır (Tınaz, 2006).

Mobbingle başa çıkma yollarının etkililiği, mobbinge uğrayan ve mobbing uygulayan kişinin kişilik özelliklerine, örgütün yapısına, hukuk kurallarına ve mobbingin hangi aşamada olduğuna bağlıdır.

Tutar (2004)'a göre mobbingle bireysel olarak başa çıkmak için seçilecek üç yol vardır. Bunlar;

- Mobbingin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek mobbinge anlayış gösterme,
- Mobbinge karşı savaş verme,
- Mobbing karşısında geri çekilme.

Mobbinge anlayış gösterme, mobbingin tekrarlanma sıklığı veya şiddetine göre değişir. Mobbing sistemli biçimde devam ediyor ve şiddetinde artma eğilimi gözleniyorsa, mobbinge anlayış gösterme doğru bir yöntem değildir (Tutar, 2004).

Karşı savaş verme durumunda, kurban saldırganın yöntemini seçmemeye dikkat etmelidir. Mobbingle başa çıkmada saldırganın yöntemini seçmek, kurbanı saldırganın karşısında zayıf düşürür. Kurban, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı sıkıştırılmalıdır. Bu yöntemin seçilmesi durumunda kurban aynı zamanda sosyal destek bulmaya çalışılmalıdır (Tutar, 2004).

Mobbingle mücadelenin üçüncü yöntemi olan geri çekilme, ancak güç dengesi arasında büyük oransızlığın olması durumunda istenmeden seçilen bir yol olmalıdır; aksi halde kurbanın geri çekilmesi saldırganı cesaretlendirecektir (Beşoğul, 2014).

Davenport ve diğerleri (2003), mobbinge maruz kalan kişilerin olumsuz etkileri en aza indirebilmesi için hem kişiye hem de bireyin etrafında bulunup ona destek olabilecek aile ve arkadaşlarına bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır (Gündüz, 2014) :

- Kendinizi yalıtmayın
- Özgüveninizi geliştirin
- Öfke kayıp ve ihanetin üzerine gidin
- Sevdiğiniz işlere ve sevdiklerinize vakit ayırın
- Geniş açılı yaklaşın
- Kurban psikolojisini üzerinizden atın
- Gücün sizde olduğunu unutmayın.

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

- Mutlaka ama mutlaka dinleyin
- Mobbing olgusunu tanımlamaya yardım edin
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun. Aramayı önerin
- Doktora gitmeyi önerin. Tıbbın yardımcı olabileceğini söyleyin
- Yasal danışma önerin. Avukat isimleri bulun ve randevu almayı üstlenin
- Mali durumun kontrol altında tutulmasını sağlayacak yollar önerin
- Zaman geçirmeden başka iş olanakları aramasını önerin
- Özgeçmişini hazırlamasına yardım edin, iş olanakları bulup önerin
- Sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak gibi ortak etkinlikler önerin
- Arayın, kart ve çiçek gönderin

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) örgüt yönetiminin mobbingi önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir (Gündüz, 2014).

Bunlar:

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
12. Örgütte bir çalışanlara yardım programı olmalıdır.

Mobbing çoğu örgütlerde ve toplumda görülmekle birlikte bu durumun yarattığı olumsuzluklar engellenmelidir. Fakat Türk Hukuk Sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır.

Gerek İş Kanunu'nda, gerekse Türk Ceza Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Ancak İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Erdem & Parlak, 2010). Ancak İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000 yılında, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur.

Mobbing suçunun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenilirliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır (Özkul & Çarıkçı, 2010).

Kuşkusuz bireysel nitelikli yararları da koruyan hemen hemen tüm suç tiplerinin mobbing davranışlarıyla işlenebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Erdem ve Parlak (2010)'a göre Türk Ceza Hukuku açısından önem taşıyan mobbing davranışları için tipik olan suçlar şunlardır:

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)
- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)
- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)
- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)

İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır.

Başbakanlık, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.” adında bir genelge yayınlamış ve bu konunun önemine dikkat çekmiştir. Buna göre:

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

Bu genelgeden de anlaşılacağı üzere kamu ve özel ayrımı olmadan konuya gereken hassasiyetin ve duyarlılığının gösterilmesi gerektiği anlaşılmaktadır ve yetkililerce uyarılmıştır.

Türkiye’de son zamanlarda mobbing ile ilgili mahkeme kararlarına da rastlanmaktadır. Ancak bu tür kararlarda kullanılan ifade mobbing şeklinde olmayıp Medeni Kanun’un 24. ve 25. ve Borçlar Kanunu’nun 49. maddeleri bağlamında manevi tazminat şeklinde ifade edilmiştir (Koçak & Yeşilyurt, 2014).

Amerika Birleşik Devletlerinde, mobbingden söz ederken; genellikle sokakta suç işleyen, şiddet uygulayan, gürültücü, kavgacı kişilerin yarattığı görüntüler akla gelmektedir. Mobbing kavramının, bir grup tarafından kötü ve istismar edici davranışların uygulandığı bir iş çevresini tanımlamak için kullanılması, özellikle Avrupa’da ve dünyanın diğer bölgelerinde yaygındır. ABD’de bu terminoloji henüz benimsenmemiştir (Reichert, 2003).

ABD’nin aksine, İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya ve Almanya çalışma yaşamında duygusal refahı iyileştirebilecek, mesleki güvenliği koruyucu yasaları kabul etmiştir (Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot, 2003). Çalışan bir bireyin hakkı olarak duygusal refahın iyileştirilmesi, özellikle işyerinde mobbingin önlenmesini içermektedir. Avrupa’daki bu ülkeler işyerinde mobbingi önlemenin yasal bir ihtiyaç olduğunu kabul ederken, Amerika’da karşılaştırılabilir bir eğilim ya da hareket olmaması tedirgin edicidir. Belki Amerikalılar zahmetli ve özensiz çalışma koşullarını fazlası ile kabul etmişlerdir ya da işverenler, çalışanları kendilerine dava açabilir korkusunu yaşamaktadırlar. Ancak, kanun yapıcıların işyerindeki mobbingin neden olduğu önemli tehlikeleri dikkate almaları gerekmektedir (Reichert, 2003).

Cemaloğlu ve Ertürk (2008) tarafından 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara’nın 4 merkez ilçesinde görevli 347 öğretmen ve okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, “Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırımaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2005) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz aldığı yıldırıcı davranışların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı,

yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyunlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırıcı davranışları yapan kişileri %75'inin erkek, %25'inin kadın oldukları saptanmıştır. Yıldırıcı davranışları yapan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında erkelerle yıldırma uygulayanların %85,1'i erkek, %14,9'u kadındır. Kadınlara yıldırıcı davranışta bulunanların ise %65,1'i erkek, %34,9'u kadındır. Her iki gruba bakıldığında erkeklerin daha fazla yıldırıcı davranışta bulunduğu görülmektedir, buna karşın yıldırıcı davranışta bulunan kişinin cinsiyeti ile yıldırıcı davranışa uğrayan kişinin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Toker (2012) yaptığı araştırmada, hem özel okulda hem de resmi okullarda çalışan eğitimcilerin, yıldırmanın ortaya çıkmasında, mağdurun kişilik özelliklerini gerekçe göstermeleri ilginçtir. Öğretmenlerce, mağdurun özelliklerinin yıldırmaya neden olduğunun düşünülmesi iki nedene bağlanabilir. Bunlardan biri, mağdurun gerçekten çevresinde yıldırmayı tetikleyecek derecede olumsuz özellikler taşımasıdır. Diğeri de mağdurun bulunduğu çevreye göre, rahatsızlık verecek derecede nitelikli olmasıdır. Yıldırma mağduru zaten yaşadığı süreçten dolayı sıkıntıda ve yardıma muhtaç durumdadır. Bu nedenle özellikle eğitimciler ve kamuoyunun iş yerinde yıldırma konusunda bilinçlendirilmesi gereği düşünülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen (2015), kadın öğretmenlerin mobbing konusundaki algılarını ortaya koymak ve ne düzeyde mobbinge maruz kaldıklarını belirlemek için Türkiye çapında 1024 öğretmenin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%47,9) çalışma hayatlarında bir şekilde yıldırmaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna göre, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yaklaşık her iki kadın öğretmenden biri yıldırmaya maruz kalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%43,7) en az haftada bir kez yıldırmaya maruz kaldıklarını, büyük bir çoğunluğu (yaklaşık %77,8) ise maruz kaldıkları yıldırmanın altı aydan daha uzun bir süre sürdüğünü bildirmiştir. Ayrıca yıldırmaya maruz kalan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun bir defadan fazla (%72,6) yıldırma tecrübe etmiş oldukları da tespit edilmiştir.

Anadolu liseleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ülke genelinde yabancı dille öğretim yapacak okullar olarak tasarlanarak ilk kez 1955 yılında Diyarbakır, Eskişehir,

İstanbul (Kadıköy), İzmir (Bornova), Konya ve Samsun'da 'Maarif Koleji' adıyla açıldı. Aradan 20 yıl geçtikten sonra 1975 yılında bakanlığın kararı gereğince bu okulların adları 'Anadolu Lisesi'ne dönüştürüldü. Bugün Anadolu Lisesi denildiği zaman akademik iddiası en üst düzeydeki öğrencilerin gittiği, üniversite başarı oranları yüksek olan ve yabancı dil öğretimi konusunda özellikli olan okullar anlaşılıyor. En azından, eğitime ve bu okullara dışarıdan bakanlar açısından durumun böyle olduğunu söylemek yanlış olmasa gerek. Ancak algılamalar ile gerçeklerin tam olarak örtüştüğünü söylemekte zorlanıyoruz (Köseoğlu, 2010).

Her dönem değişen eğitim sistemi, Anadolu Liselerinin albenisini düşürmüştür. Zorunlu 12 yıllık eğitimde 4+4+4 sisteminin yürürlüğe girmesi ve sistemin getirdiği olan düz liselerin Anadolu Liselerine dönüştürülmesi bu liselerdeki kalitenin ve seviyenin düşmesine sebep olmuştur.

Amaç

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasındaki Resmi Anadolu Liselerinde görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır:

1. Öğretmenler arasında mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı nedir?
2. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin;
 - kendini gösterme ve iletişimi engelleme,
 - sosyal ilişkilerden yalıtma,
 - saygınlığa saldırıda bulunma,
 - yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma,
 - doğrudan sağlığa saldırıda bulunma,boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?
3. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Eğitim stresli bir iştir, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenler gün boyu baskı ve stres altında yaşamaları kaçınılmazdır. Gelecek nesilleri yetiştirecek öğretmenlerin mobbinge maruz kalmalarından dolayı öğrencilerin ve öğretmenlerin dolayısıyla toplumun daha büyük zararlar göreceği düşünülmektedir. Bu araştırma ile toplanacak verilerin, özellikle:

1. Çalışılan örneklem itibarı ile İstanbul'daki okullarda mobbing algısı konusunda genel bir tespite katkıda bulunacağı ve bu yöndeki farkındalığı artıracacağı;
2. Mobbingle ilgili alınması gerekebilecek önlemlere ışık tutabileceği; umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada:

1. Kullanılan Mobbing Algı Ölçeğinin, öğretmenlerin mobbing algılarını saptayacak özelliklerde olduğu,
2. Araştırmaya katılan kişilerin mobbing algılarını samimi olarak ifade ettikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing Algısı: İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK, 2015).

Anadolu Lisesi: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, zorunlu 4 yıllık eğitim-öğretim süresi olan, bazı okullarda izne bağlı olarak hazırlık + 4 yıl eğitim veren, öğrencilerin farklı alanlarda üniversite tercihi yapabileceği bir ortaöğretim kurumu (Wikipedia, 2015).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümünde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında izlenen süreçlere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu, olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2012 :77).

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan Resmi Anadolu Liselerindeki mobbing algısının tespiti ve bunun çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Bu bütün, ortak özellikleri olan canlı ya da cansız her türlü elemanı içerebilir. Örneklem ise belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir (Karasar, 2012 :109).

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 73 Resmi Anadolu Lisesinde görev yapan 3251 öğretmendir. Bunların ilçelere göre dağılımı Çizelge 1'deki gibidir:

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır (Karasar, 2012). Ayrıca manidarlık düzeyi olarak .05 değeri kullanılmıştır. Buna göre 344 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	206	35
Beykoz	170	21
Çekmeköy	110	10
Kadıköy	578	40
Kartal	446	30
Maltepe	276	21
Pendik	406	25
Sancaktepe	39	11
Sultanbeyli	136	13
Şile	14	5
Ümraniye	347	54
Üsküdar	409	64
Tuzla	114	15
Toplam	3251	344

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 3251 öğretmenden; Ataşehir’de 35 öğretmen, Beykoz’da 21 öğretmen, Çekmeköy’de 10 öğretmen, Kadıköy’de 40 öğretmen, Kartal’da 30 öğretmen, Maltepe’de 21 öğretmen, Pendik’te 25 öğretmen, Sancaktepe’de 11 öğretmen, Sultanbeyli’de 13 öğretmen, Şile’de 5 öğretmen, Tuzla’da 15 öğretmen, Ümraniye’de 54 öğretmen, Üsküdar’da 64 öğretmen olmak üzere toplam 344 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada öğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu (EK- 1), mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı Ölçeği (EK- 2) uygulanmıştır.

Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bilgileri bulunmaktadır.

Mobbing Algı Ölçeği, Güngör (2007) tarafından Leymann’ın Psikolojik Terör Çizelgesi kullanılarak hazırlanmıştır. Çizelgede yer alan 45 davranış kalıbından 33

tanisi seçilmiş, bu seçim yapılırken de Türk toplumunun kültürel yapısı ve çalışma hayatına ilişkin özellikler göz önünde tutulmuştur.

Mobbing algı ölçeğinde, kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve kişinin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek davranışlar ve mesleki itibara saldırı boyutlarını içeren sorular bulunmaktadır.

Ekte bulunun Mobbing Algı Ölçeğindeki kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda 1.2.3 ve 4. maddeler, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunda 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeler, itibarına saldırıda bulunma boyutunda 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29. maddeler, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunda 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 ve 14. maddeler ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda 30, 31, 32 ve 33. maddeler yer almaktadır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırma gerekli verilerin toplanması ile bitmez. Toplanan verilerin araştırma probleminde kuramsal ve/veya pratik yönden çözüm önerileri geliştirilmesine olanak sağlayacak şekilde işlenerek çözümlenmesi yorumlanması ve değerlendirilmesi gerekir (Karasar, 2012 :123).

Araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler (kendini gösterme ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutlarıyla) frekans dağılımı ve yüzdeler şeklinde özetlendikten sonra karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde tekli ve ilişkiyel çözümlenmeler yapılmıştır. Veriler χ^2 ile çözümlenip, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Çözümlenmeler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS v20.0 istatistik paket programı ve Microsoft Excel programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri yanında öğretmenlerin mobbing algıları hakkında değerlendirmelere yer verilmiştir.

Araştırma Grubun Demografik Yapısı

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Öğretmen Sayısı

Araştırmaya katılan öğretmen sayısı	<i>f</i>	%
Toplam	381	100,0

Çizelge 2'ye göre araştırmaya toplam 381 öğretmen katılmıştır.

Çizelge 3'de araştırmaya katılan öğretmenlerin doldurduğu anketteki hata tespiti yapıldı.

Çizelge 3. Hizmet Süresi ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Arasındaki İlişki

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi	1 yıldan az	1-10 yıl	11-20 yıl	21 ve üstü	
	yıl			yıl	
1-5 yıl	41	56	0	0	97
6-10 yıl	24	91	<u>7</u>	0	122
11-15 yıl	6	60	39	<u>4</u>	109
16-20 yıl	2	25	19	7	53
Toplam	73	232	65	11	381

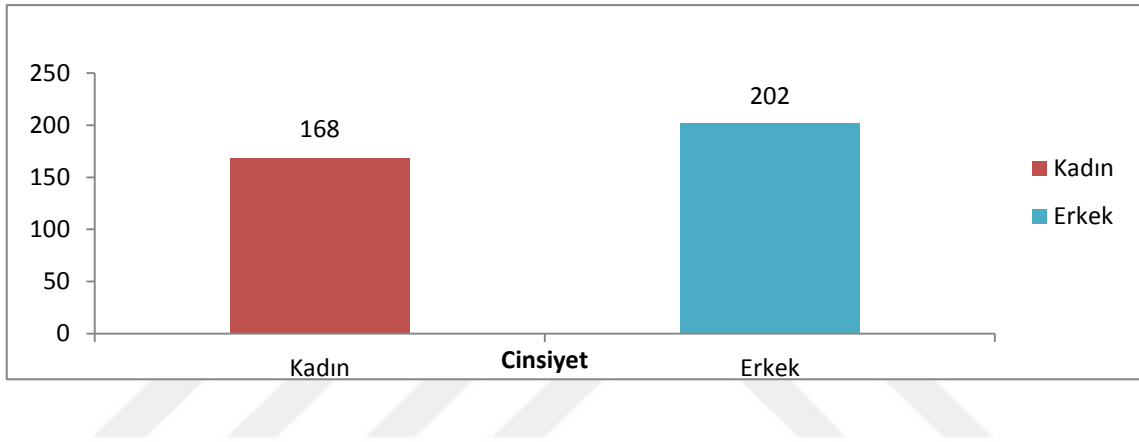
Çizelge 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 7 tane öğretmen "6 – 10" yıl hizmet süresine sahip olmasına rağmen çalıştığı kurumda "11 – 20" yıl hizmet verdiğini belirtmektedir. Ayrıca "11 – 15" yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin 4 tanesi de çalıştığı kurumdaki hizmet süresini "21 ve üstü" seçeneğinde hatalı işaretleme yapmıştır.

Bu durum göz önüne alınarak hatalı olan (1, 2, 8, 33, 48, 54, 69, 77, 87, 88 ve 101.) on bir tane anket tespit edilip çıkarılmıştır.

Çizelge 4. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
kadın	168	45,4
erkek	202	54,6
Toplam	370	100,0

Çizelge 4 ve Grafik 1’de göre araştırmada hatalı verilerin tespit edilip çıkarıldıktan sonra 370 tane sağlıklı veri gerişi yapılmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin 168 tanesi kadın, 202 tanesi erkektir. Kadın öğretmenlerin %45,4’ü katılım gösterirken, erkek öğretmenlerin %54,6’sı katılım göstermektedir.



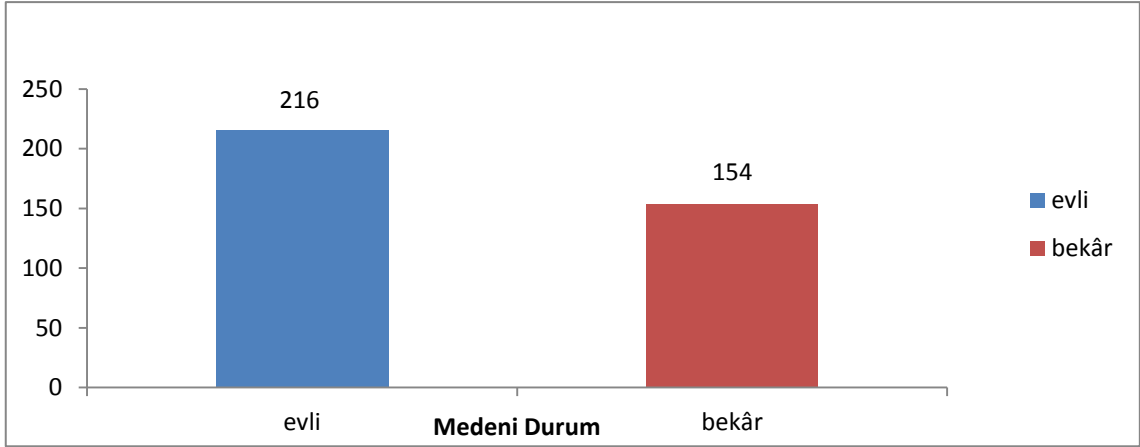
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 5 ve Grafik 2’ ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumu dağılımı verilmiştir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin Medeni Durumu Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
evli	216	58,4
bekar	154	41,6
Toplam	370	100,0

Çizelge 5’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 216 tanesi evli, 154 tanesi bekârdır. Evli öğretmenler bu grubun %58,4’ünü oluştururken, bekâr öğretmenler %41,6’sını oluşturmaktadır.



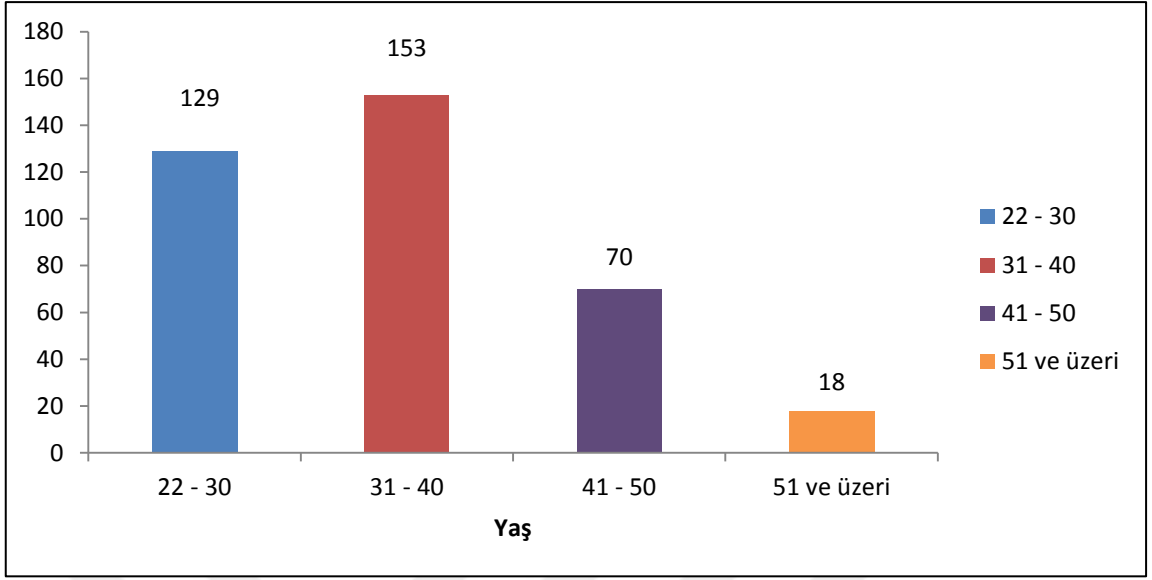
Grafik 2. Öğretmenlerin Medeni Durumu

Çizelge 6 ve Grafik 3' te araştırmaya katılan grubun yaş dağılımı verilmiştir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30 yaş	129	34,9
31-40 yaş	153	41,4
41-50 yaş	70	18,9
51 ve üzeri yaş	18	4,9
Toplam	370	100,0

Çizelge 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,9'u 22-30 yaş aralığında, %41,4'ü 31-40 yaş aralığında, %18,9'u 41-50 yaş aralığında, %4,9'u 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



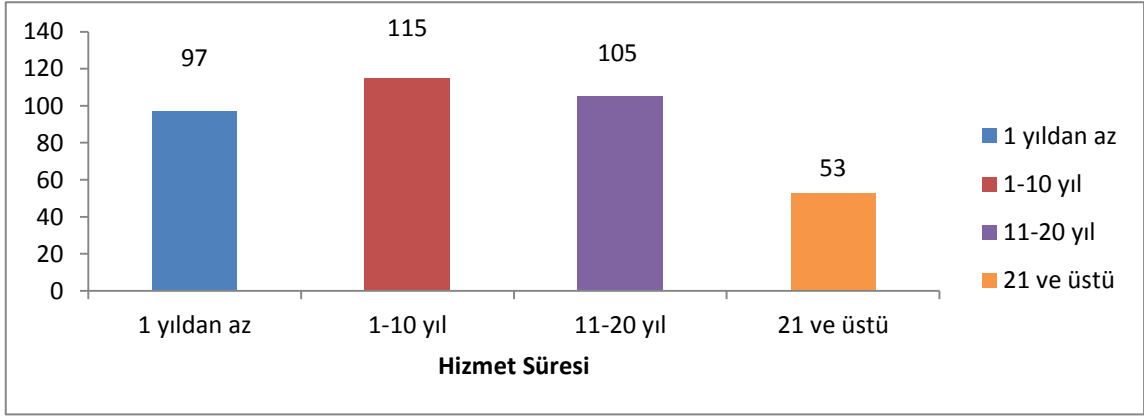
Grafik 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Çizelge 7 ve Grafik 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresi dağılımı verilmiştir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	97	26,2
1-10 yıl	115	31,1
11-20 yıl	105	28,4
21 ve üstü	53	14,3
Toplam	370	100,0

Çizelge 7'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,2'si 1 yıldan az, %31,1'i 1-10 yıl, %28,4'ü 11-20 yıl, %14,3'ü 21 ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



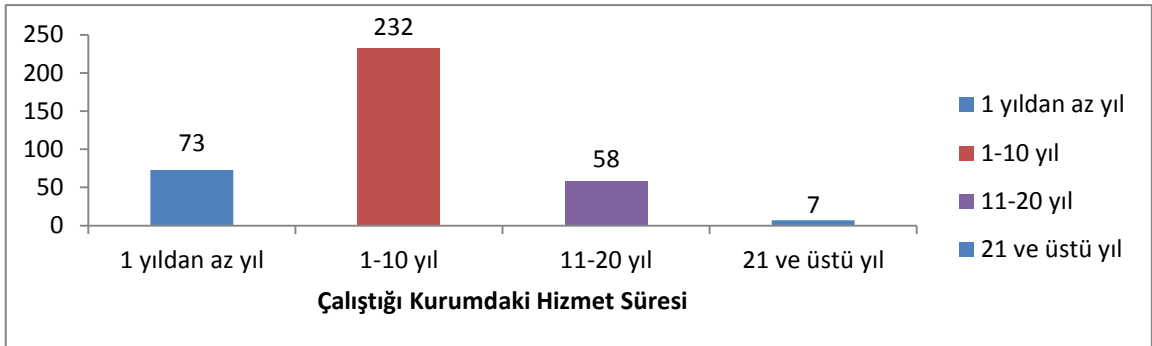
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Çizelge 8 ve Grafik 5’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresi dağılımı verilmiştir.

Çizelge 8. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az yıl	73	19,7
1-10 yıl	232	62,7
11-20 yıl	58	15,7
21 ve üstü yıl	7	1,9
Total	370	100,0

Çizelge 8’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,7’si 1 yıldan az, %62,7’si 1-10 yıl, %15,7’si 11-20 yıl, %1,9’u 21 ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



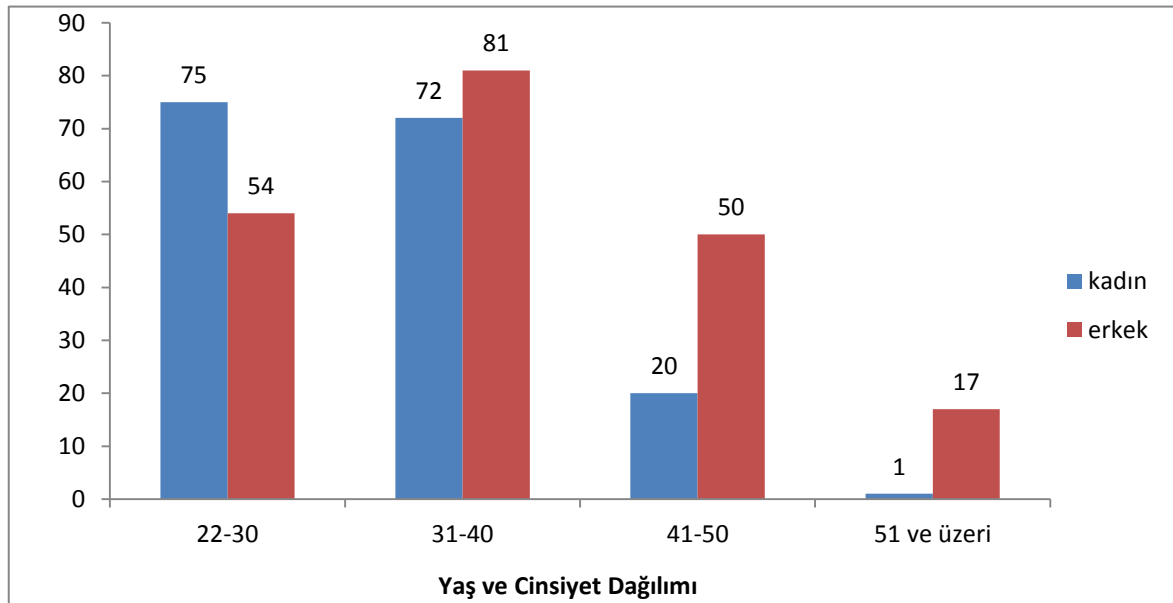
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi

Çizelge 9 ve Grafik 6' ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenlerin Yaşının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet			kadın	erkek	
Yaş	22-30 yaş	<i>f</i>	75	54	129
		%	20,3%	14,6%	34,9%
	31-40 yaş	<i>f</i>	72	81	153
		%	19,5%	21,9%	41,4%
	41-50 yaş	<i>f</i>	20	50	70
		%	5,4%	13,5%	18,9%
	51 ve üzeri yaş	<i>f</i>	1	17	18
		%	0,3%	4,6%	4,9%
	Toplam	<i>f</i>	168	202	370
		%	45,4%	54,6%	100,0%

Çizelge 9'a göre, kadın öğretmenlerin %20,3'ü ve erkek öğretmenlerin %14,6'sı 22 – 30 yaş, kadın öğretmenlerin %19,5'i ve erkek öğretmenlerin %21,9'u 31 – 40 yaş, kadın öğretmenlerin %5,4'ü ve erkek öğretmenlerin %13,5'i 41 – 50 yaş, kadın öğretmenlerin %0,3'ü ve erkek öğretmenlerin %4,6'sı 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



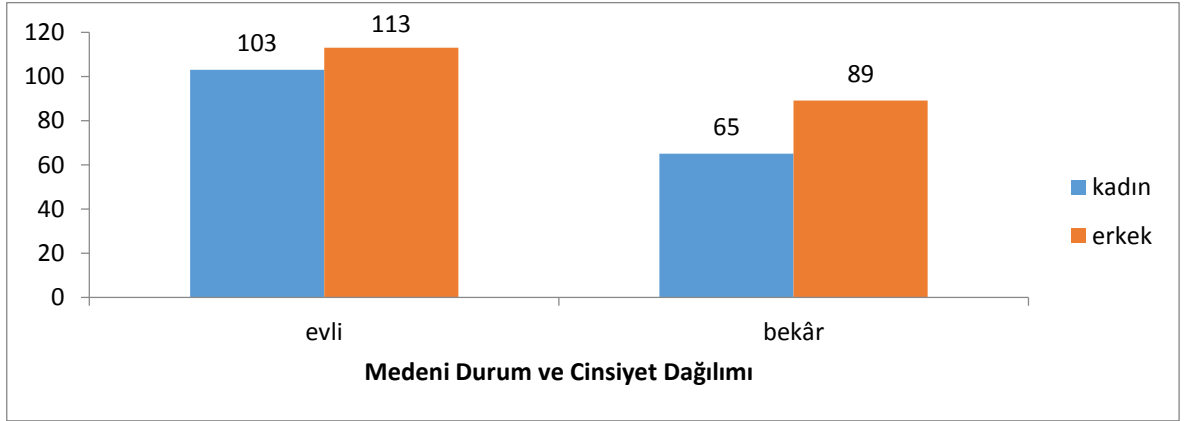
Grafik 6. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 10 ve Grafik 7'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 10. Öğretmenlerin Medeni Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
			kadın	erkek	
Medeni Durum	evli	<i>f</i>	103	113	216
		%	27,8%	30,5%	58,4%
	bekar	<i>f</i>	65	89	154
		%	17,6%	24,1%	41,6%
	Toplam	<i>f</i>	168	202	370
		%	45,4%	54,6%	100,0%

Çizelge 10'a göre, kadın öğretmenlerin %27,8'si ve erkek öğretmenlerin %30,5'ü evli. Bekâr öğretmenlerin% 17,6'si kadın, %24,1'i erkeklerden oluşmaktadır.



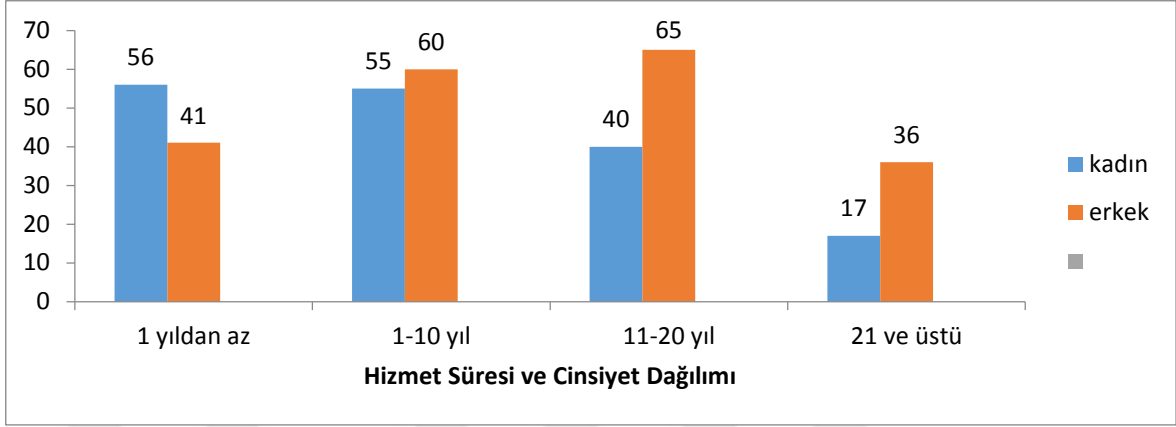
Grafik 7. Medeni Durum ve Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 11 ve Grafik 8'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 11. Öğretmenlerin Hizmet Süresinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet			
			kadın	erkek	
Hizmet Süresi	1 yıldan az	<i>f</i>	56	41	97
		%	15,1%	11,1%	26,2%
	1-10 yıl	<i>f</i>	55	60	115
		%	14,9%	16,2%	31,1%
	11-20 yıl	<i>f</i>	40	65	105
		%	10,8%	17,6%	28,4%
	21yıl ve üzeri	<i>f</i>	17	36	53
		%	4,6%	9,7%	14,3%
	Toplam	<i>f</i>	168	202	370
		%	45,4%	54,6%	100,0%

Çizelge 11'e göre, kadınların %15,1'i, erkeklerin %11,1'i 1 yıldan az bir süre, kadınların %14,9'u, erkeklerin %16,2'si 1-10 yıl arası, kadınların %10,8'i ve erkeklerin %17,6'sı 11-20 yıl arası, kadınların %4,6'sı, erkeklerin %9,7'si 21 yıl ve üzeri hizmet etmiştir.



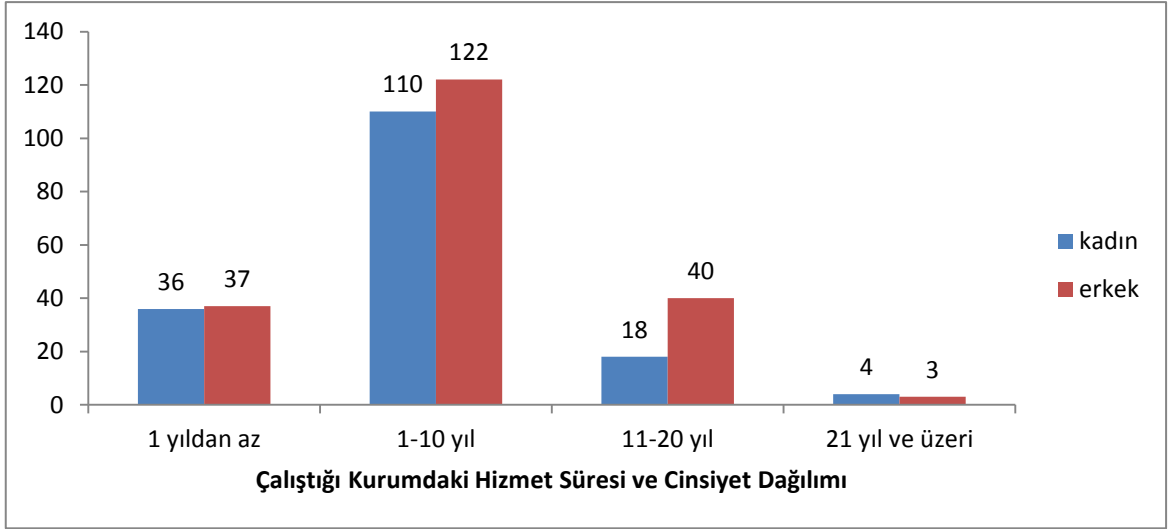
Grafik 8. Hizmet Süresi ve Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 12 ve Grafik 9'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 12. Çalıştığı Kurumun Hizmet Süresinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet				
		kadın	erkek			
Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	1 yıldan az yıl	<i>f</i>	36	37	73	
		%	9,7%	10,0%	19,7%	
	1-10 yıl	<i>f</i>	110	122	232	
		%	29,7%	33,0%	62,7%	
	11-20 yıl	<i>f</i>	18	40	58	
		%	4,9%	10,8%	15,7%	
	21 ve üstü yıl	<i>f</i>	4	3	7	
		%	1,1%	0,8%	1,9%	
	Toplam		<i>f</i>	168	202	370
			%	45,4%	54,6%	100,0%

Çizelge 12'e göre, kadınların %9,7'si, erkeklerin %10,0'u 1 yıldan az bir süre, kadınların %29,7'si, erkeklerin %33,0'u 1-10 yıl arası, kadınların %4,9'u ve erkeklerin %10,8'i 11-20 yıl arası, kadınların %1,1'i, erkeklerin %0,8'i 21 yıl ve üzeri hizmet etmiştir.



Grafik 9. Son Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi ve Cinsiyet Dağılımı

Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Çizelge 13'de öğretmenlerin mobbing davranışları ile ilgili algı dağılımları verilmiştir.

Çizelge 13. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Mobbing Davranışları	Maruz Kalmış		Maruz Kalmamış		Toplam	Bütündeki Oran %
	f	%	f	%		
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	175	47,3	195	52,7	370	8,23
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	94	25,4	276	74,6	370	4,42
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	91	24,6	279	75,4	370	4,28
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	102	27,6	268	72,4	370	4,80
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	94	25,4	276	74,6	370	4,42
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	63	17,0	307	83,0	370	2,96
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	58	15,7	312	84,3	370	2,73
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	82	22,2	288	77,8	370	3,86
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	66	17,8	304	82,2	370	3,10
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	73	19,7	297	80,3	370	3,43
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	62	16,8	308	83,2	370	2,91
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	43	11,6	327	88,4	370	2,02
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	50	13,5	320	86,5	370	2,35
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	55	14,9	315	85,1	370	2,58
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	105	28,4	265	71,6	370	4,94
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	34	9,2	336	90,8	370	1,60
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	48	13,0	322	87,0	370	2,25
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	93	25,1	277	74,9	370	4,37
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	53	14,3	317	85,7	370	2,49
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	38	10,3	332	89,7	370	1,78
21 Sık sık azarlanıyorum	48	13,0	322	87,0	370	2,25
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	44	11,9	326	88,1	370	2,07
23 Arkamdan konuşuluyor	45	12,2	325	87,8	370	2,11
24 Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	50	13,5	320	86,5	370	2,35

25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	83	22,4	287	77,6	370	3,90
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	31	8,4	339	91,6	370	1,45
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	40	10,8	330	89,2	370	1,88
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	46	12,4	324	87,6	370	2,16
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	34	9,2	336	90,8	370	1,60
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	50	13,5	320	86,5	370	2,35
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	41	11,1	329	88,9	370	1,93
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	37	10,0	333	90,0	370	1,74
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	96	25,9	274	74,1	370	4,51
Toplam		2124		10086			100

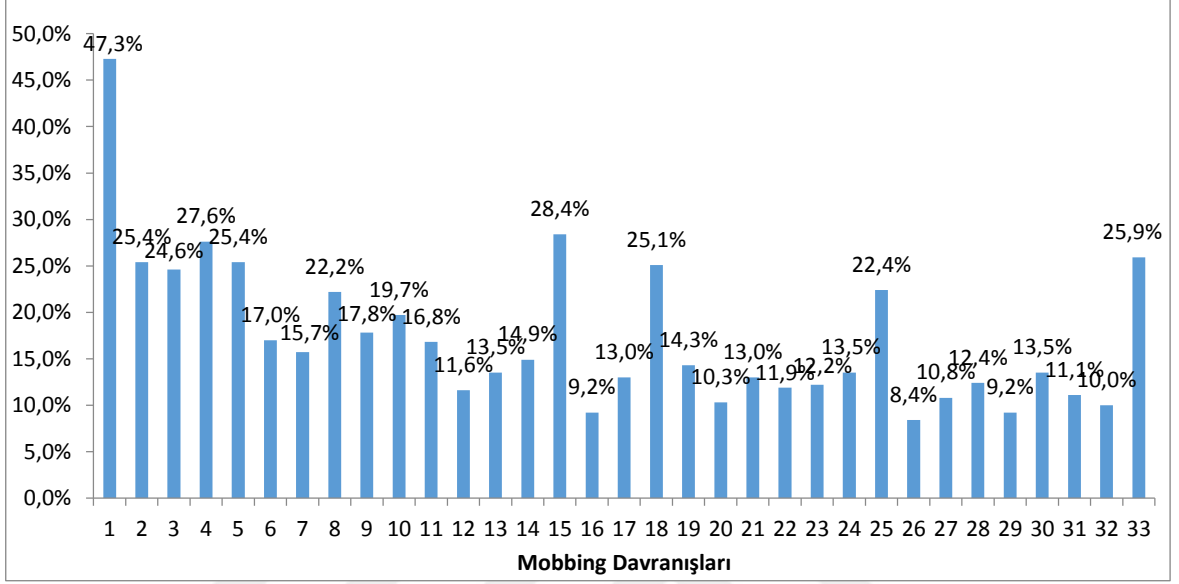
Çizelge 13'e göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %47,3 ile "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %28,4 ile "Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor", %27,6 ile "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %25,9 ile "Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor" davranışı gelmektedir. En çok maruz kalınan bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise, %8,4 ile "Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor", %9,2 ile "Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum", %9,2 ile "Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarfediliyor", %10 ile "Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum" davranışı gelmektedir.

Öğretmenlerin %11,6'si (43) hiçbir davranışa maruz kalmadığını, %2,7'si ise (10) tüm davranışlara maruz kaldığını belirtmiştir.

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 10’da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

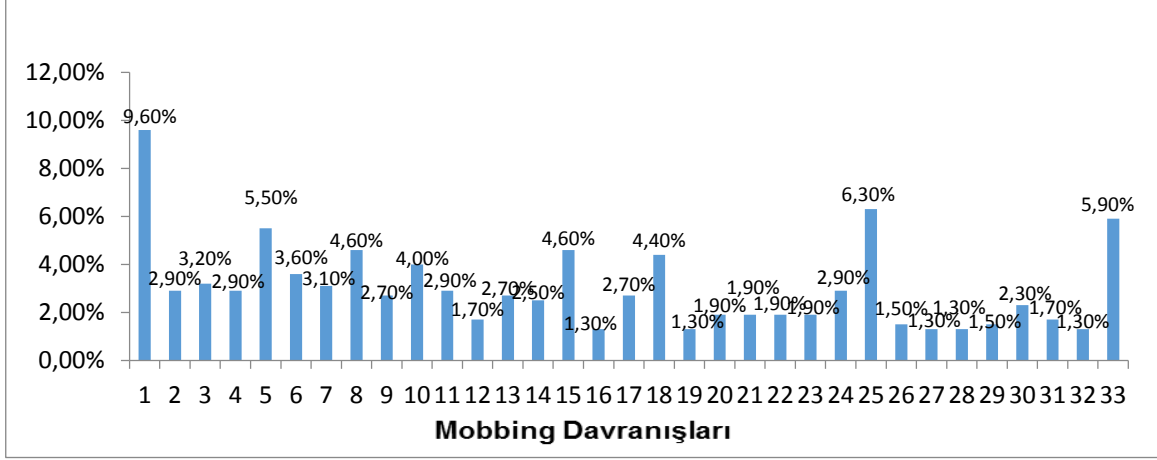
Grafik 10’a göre öğretmenlerin %47’si “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %28’i “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor”, %28’u “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor”, %26’sı “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor”, %25’i “Sözlü/yazılı cevap alamıyorum”, %25’i “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler mobbing davranışlarından en fazla “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışta yoğunluk olmasının sebebi, öğretmenlerin konuşurken kendilerinin yok sayılarak susturulmaya ve yıpratılmaya çalışıldığını düşünmeleri olabilir.

Çizelge 14. Öğretmenler Arasında Mobbinge Maruz Kalma Algısının Yaygınlığı

	Hergün		Haftada bir		Ayda bir			
	f	f	%	f	%	f	%	
1.Konuştuğumda sözüm kesiliyor	175	50	10,8	46	7,4	79	8,0	
2.Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum	94	15	3,2	43	6,9	36	3,6	
3.Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	91	17	3,6	30	4,8	44	4,4	
4.Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	102	15	3,2	34	5,4	53	5,3	
5.İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	94	29	6,2	32	5,1	33	3,3	
6.Birim içi toplantılara alınmıyorum	63	19	4,1	20	3,2	24	2,4	
7.Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	58	16	3,4	12	1,9	30	3,0	
8.Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	82	24	5,1	19	3,0	39	3,9	
9.Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	66	14	3,0	19	3,0	33	3,3	
10.Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	73	21	4,5	23	3,7	29	2,9	
11.Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	62	15	3,2	21	3,3	26	2,6	
12.Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	43	9	1,9	11	1,7	23	2,3	
13.Çalışma mekanım değiştiriliyor	50	14	3,0	12	1,9	24	2,4	
14.Hak etmediğim bir departmana gönderildim	55	13	2,8	20	3,2	22	2,2	
15.Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor	105	24	5,1	30	4,8	51	5,1	
16.Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	34	7	1,5	8	1,2	19	1,9	
17.Ben yokmuşum gibi davranılıyor	48	14	3,0	14	2,2	20	2,0	
18.İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	96	23	4,9	29	4,6	41	4,1	
19.İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	53	7	1,5	19	3,0	27	2,7	
20.Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	38	10	2,1	10	1,6	18	1,8	
21.Sık sık azarlanıyorum	48	10	2,1	10	1,6	28	2,8	
22.Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	44	10	2,1	11	1,7	23	2,3	
23.Arkamdan konuşuluyor	45	10	2,1	10	1,6	25	2,5	
24.Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	50	15	3,2	17	2,7	18	1,8	
25.Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	83	33	5,4	22	3,5	28	2,8	
26.Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	31	8	1,7	8	1,2	15	1,5	
27.Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	40	7	1,5	11	1,7	22	2,2	
28.Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	46	7	1,5	13	2,1	26	2,6	
29.Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	34	8	1,7	13	2,1	13	1,3	
30.Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	50	12	2,5	13	2,1	25	2,5	
31.Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	41	9	1,9	14	2,2	18	1,8	
32.Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	37	7	1,5	8	1,2	22	2,2	
33.Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	96	31	6,7	17	2,7	48	4,8	
Toplam			462	%100	619	%100	982	%100
%			(%22,3)		(%30,0)		(%47,7)	

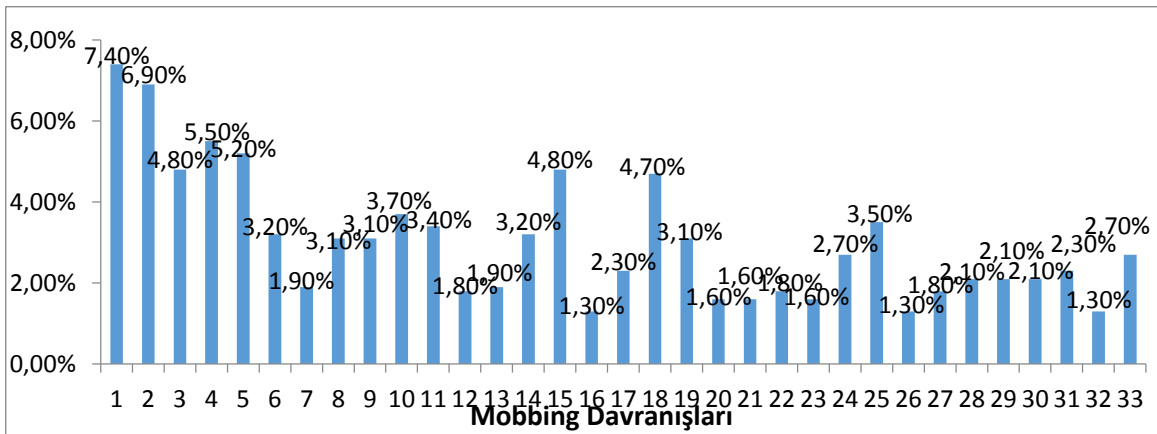
Grafik 11’de öğretmenlerin her gün bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 11. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 11’e göre öğretmenlerin %9,6’sı “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %6,3’ü “Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum”, %5,9’si “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor”, %5,5’i “İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor”, %4,5’i “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor”, %4,5’i “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçmıyor”, %4,4’ü “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum” davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

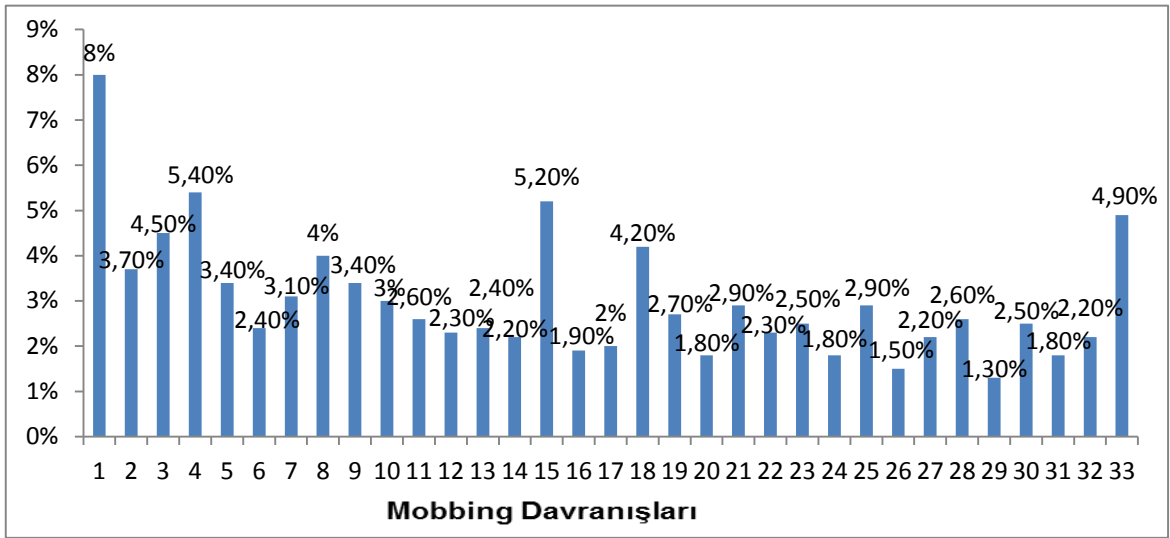
Grafik 12’de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 12. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 12'ye göre öğretmenler %7,4'ü kişi "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %6,9'u "Sözlü / yazılı cevap alamıyorum", %5,5'i "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %5,2'si "İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor", %4,8'i "Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor" davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13'de öğretmenlerin ayda bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 13. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 13'e göre öğretmenlerin %8'i "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %5,4'ü "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %5,2'si "Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor", %4,9'u "Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor", %4,5'i "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum" davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Herhangi bir davranışa maruz kalan öğretmenlerin çoğunluğu mobbing davranışlarına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçla birlikte maruz kalınan davranışların çoğunluğunun tekrarlanma sayısının az olduğu ve öğretmene yapılan baskının çok yoğun olmadığı söylenebilir.

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 15’de kadın ve erkek öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 15. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Cinsiyet						Toplam		
	Kadın			Erkek			n	f	%
	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	168	80	47	202	95	47	370	175	47
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	168	40	24	202	54	26	370	94	25
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	168	48	28	202	26	24	370	102	24
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	168	39	23	202	26	17	370	91	27
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	168	42	25	202	52	25	370	94	25
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	168	26	15	202	37	18	370	63	17
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	168	24	14	202	34	16	370	58	15
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	168	42	25	202	19	39	370	82	22
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	168	32	19	202	34	16	370	66	17
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	168	27	16	202	46	22	370	73	19
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	168	27	16	202	35	16	370	62	16
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	168	22	13	202	21	9	370	43	11
13 Çalışma mekanım değiştiriliyor	168	22	13	202	28	13	370	50	13
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	168	25	15	202	30	13	370	55	14
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	168	42	25	202	63	31	370	105	28
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	168	14	8	202	20	10	370	34	9
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	168	26	15	202	22	11	370	48	13
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	168	40	24	202	53	26	370	93	25
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	168	29	17	202	24	11	370	53	14
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	168	13	8	202	25	12	370	38	10

21	Sık sık azarlanıyorum	168	24	14	202	24	11	370	48	13
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	168	17	10	202	12	20	370	44	11
23	Arkamdan konuşuluyor	168	20	12	202	25	12	370	45	12
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	168	20	12	202	30	14	370	50	13
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	168	33	20	202	50	24	370	85	22
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	168	17	10	202	14	7	370	31	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	168	20	12	202	20	10	370	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	168	18	11	202	28	13	370	46	12
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	168	14	8	202	20	10	370	34	9
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	168	23	13	202	27	13	370	50	13
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	168	21	12	202	20	10	370	41	11
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	168	15	9	202	22	11	370	37	10
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	168	36	21	202	60	31	370	96	26
Toplam			938			1186			2124	

Çizelge 15'e göre kadın öğretmenler en çok %47 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %28 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %25 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %25 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %47 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %31 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına, %31 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına, %26 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %26 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, Türk toplumunda kadınlara karşı koruma kültürünün etkili olduğu bu yüzden erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 16'da, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 16. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	P
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	50	29	46	26	79	45	175	0,459	2	0,795
Kadın	21	26	21	26	38	48	80			
Erkek	29	31	25	26	41	43	95			
2 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	24	23	30	29	51	48	105	0,792	2	0,673
Kadın	10	24	10	24	22	52	42			
Erkek	14	22	20	32	29	46	63			
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	15	15	34	33	53	52	102	3,218	2	0,200
Kadın	9	19	12	25	27	56	48			
Erkek	6	11	22	41	26	48	54			
4 Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	31	32	17	18	48	50	96	0,754	2	0,686
Kadın	10	28	6	17	20	55	36			
Erkek	21	35	11	18	28	47	60			
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	31	32	34	33	35	94	2,794	2	0,247
Kadın	14	33	17	41	11	26	42			
Erkek	15	29	15	29	22	42	52			
Toplam	149		159		264					

Çizelge 16'da, mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaştığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; belirtilen mobbing algılarında cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, kadın öğretmenler %48 ayda bir, %26 haftada bir, %26 her gün, erkek öğretmenler %43 ayda bir, %26 haftada bir, %31 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına kadın öğretmenler %52 ile ayda bir, %24 ile haftada bir, %24 ile her gün, erkek öğretmenler %46 ayda bir, %32 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına kadın öğretmenler %56 ile ayda bir, %25 ile haftada bir, %19 ile her gün, erkek öğretmenler %48 ayda bir, %41 haftada bir, %11 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına kadın öğretmenler %55 ile ayda bir, %17 ile haftada bir, %28 ile her gün, erkek öğretmenler %47 ayda bir, %18 haftada bir, %35 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına kadın öğretmenler %26 ile ayda bir, %41 ile haftada bir, %33 ile her gün, erkek öğretmenler %42 ayda bir, %29 haftada bir, %29 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 17’de evli ve bekâr öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 17. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Medeni Durum								
	Evli			Bekâr			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	216	102	47	154	73	47	370	175	47
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	216	57	26	154	37	21	370	94	25
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	216	63	29	154	39	25	370	102	27
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan	216	52	24	154	39	24	370	91	24

	reddediliyor									
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	216	61	28	154	33	22	370	94	25
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	216	35	16	154	28	18	370	63	17
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	216	34	16	154	24	14	370	58	15
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	216	48	22	154	34	22	370	82	22
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	216	41	19	154	25	18	370	66	17
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	216	42	20	154	31	20	370	73	20
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	216	24	11	154	38	24	370	62	16
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	216	26	12	154	17	10	370	43	11
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	216	30	14	154	20	12	370	50	13
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	216	31	14	154	24	15	370	55	14
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	216	58	27	154	47	29	370	105	28
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	216	20	9	154	14	9	370	34	9
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	216	27	12	154	21	14	370	48	13
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	216	53	24	154	40	26	370	93	25
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	216	34	16	154	19	12	370	53	14
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	216	18	8	154	20	12	370	38	10
21	Sık sık azarlanıyorum	216	25	12	154	23	14	370	48	13
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	216	27	12	154	17	10	370	44	11
23	Arkamdan konuşuluyor	216	26	12	154	19	12	370	45	12
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	216	31	14	154	19	12	370	50	13
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	216	40	19	154	43	25	370	83	22
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	216	14	6	154	17	10	370	31	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	216	20	9	154	20	11	370	40	10
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	216	25	12	154	21	12	370	46	12
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	216	17	8	154	17	10	370	34	9

30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	216	26	13	154	24	13	370	50	13
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	216	24	11	154	17	10	370	41	11
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	216	20	9	154	17	10	370	37	10
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	216	54	25	154	42	27	370	96	26
Toplam		1205			919			2124		

Çizelge 17'ye göre evli öğretmenler en çok %47 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %29 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %28 ile 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışına, %27 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına, %26 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekâr öğretmenler ise en çok %47 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %29 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına, %27 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına, %26 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %25 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, bekâr öğretmenler hakkındaki, yalnız olmalarının getirdiği "onu koruyacak kimse yok, korkulacak biri değil" düşüncesiyle veya bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre bu davranışlara daha toleranslı olabileceği düşüncesi ile açıklanabilir.

Çizelge 18'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun medeni duruma göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 18. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	50	29	46	26	79	45	175	0,806	2	0,668
Evli	27	27	29	28	46	45	102			
Bekâr	23	32	17	23	33	45	73			
2 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	24	23	30	29	51	48	105	0,346	2	0,841
Evli	12	21	17	29	29	50	58			
Bekâr	12	25	13	28	22	47	47			
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	15	15	34	33	53	52	102	0,579	2	0,749
Evli	8	13	21	33	34	54	63			
Bekâr	7	18	13	33	19	49	39			
4 Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	31	32	17	18	48	50	96	0,480	2	0,787
Evli	19	35	9	17	26	48	54			
Bekâr	12	29	8	19	22	52	42			
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	31	32	34	33	35	94	1,933	2	0,380
Evli	16	26	23	38	22	36	61			
Bekâr	13	39	9	28	11	33	33			
Toplam	149		159		264					

Çizelge 18'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında medeni duruma göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, evli öğretmenler %45 ayda bir, %28 haftada bir, %27 her gün, bekar öğretmenler %45 ayda bir, %23 haftada bir, %32 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına evli öğretmenler, %50 ile ayda bir, %29 ile haftada bir, %21 ile her gün, bekar öğretmenler %47 ayda bir, %28 haftada bir, %25 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına evli öğretmenler, %54 ile ayda bir, %33 ile haftada bir, %13 ile her gün, bekar öğretmenler %49 ayda bir, %33 haftada bir, %18 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına evli öğretmenler %48 ile ayda bir, %17 ile haftada bir, %35 ile her gün, bekar öğretmenler %52 ayda bir, %19 haftada bir, %29 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına evli öğretmenler, %36 ile ayda bir, %38 ile haftada bir, %26 ile her gün, bekar öğretmenler %33 ayda bir, %28 haftada bir, %39 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 19’da öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait yaşa göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 19. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Yaş														
	22-30			31-40			41-50			51 üzeri			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	129	61	35	153	77	44	70	27	15	18	10	6	370	175	47
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	129	30	32	153	39	42	70	19	20	18	6	6	370	94	25
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	129	31	30	153	51	50	70	14	14	18	6	6	370	102	28
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	129	35	39	153	44	48	70	7	8	18	5	6	370	91	25
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	129	26	28	153	51	54	70	13	14	18	4	4	370	94	25
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	129	19	30	153	30	48	70	10	16	18	4	6	370	63	17
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	129	18	31	153	27	47	70	12	21	18	1	2	370	58	16
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	129	32	39	153	35	43	70	11	13	18	4	5	370	82	22
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	129	23	35	153	35	53	70	5	8	18	3	5	370	66	18

10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	129	24	33	153	32	44	70	14	19	18	3	4	370	73	20	
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	129	26	42	153	29	47	70	6	10	18	1	2	370	62	17	
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	129	18	42	153	20	47	70	4	9	18	1	2	370	43	12	
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	129	16	32	153	23	46	70	10	20	18	1	2	370	50	14	
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	129	21	38	153	26	47	70	7	13	18	1	2	370	55	15	
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	129	41	39	153	44	42	70	15	14	18	5	5	370	105	28	
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	129	13	38	153	14	41	70	6	18	18	1	3	370	34	9	
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	129	23	48	153	19	40	70	4	8	18	2	4	370	48	13	
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerde haberdar edilmiyorum	129	32	34	153	36	39	70	17	18	18	8	9	370	93	25	
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	129	17	32	153	29	55	70	6	11	18	1	2	370	53	14	
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	129	19	50	153	16	42	70	3	8	18	0	0	370	38	10	
21	Sık sık azarlanıyorum	129	20	42	153	20	42	70	8	18	18	0	0	370	48	13	
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	129	15	34	153	21	48	70	7	16	18	1	2	370	44	12	
23	Arkamdan konuşuluyor	129	18	40	153	21	47	70	4	9	18	2	4	370	45	12	
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	129	18	36	153	21	42	70	9	18	18	2	4	370	50	14	
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önümden aşağılanıyorum	129	32	39	153	29	35	70	17	21	18	5	6	370	83	22	
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	129	18	58	153	10	32	70	3	10	18	0	0	370	31	8	
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	129	14	35	153	16	40	70	10	25	18	0	0	370	40	11	
28	Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	129	13	28	153	24	52	70	9	20	18	0	0	370	46	12	
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	129	16	47	153	16	47	70	2	6	18	0	0	370	34	9	
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	129	18	36	153	22	44	70	7	14	18	3	6	370	50	14	
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	129	13	32	153	19	46	70	8	20	18	1	2	370	41	11	
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	129	16	43	153	14	38	70	7	20	18	0	0	370	37	10	
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	129	32	33	153	42	44	70	18	19	18	4	4	370	96	26	
Toplam		768		952		319		85		2124							

Çizelge 19'a göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %58 ile 'Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %50 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor' davranışına, %48 ile 'Ben yokmuşum gibi

davranılıyor, %47 ile ‘Küfürle veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor, %42 ile ‘Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %55 ile ‘İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum, %54 ile ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışına, %53 ile ‘Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor’ davranışına, %52 ile ‘Kararlarım şüpheliyle yaklaşıyor’ davranışına, %50 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %25 ile ‘Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor’ davranışına, %21 ile ‘Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum’ davranışına, %20 ile ‘Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum’ davranışına, %20 ile ‘Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum’ davranışına, %20 ile ‘Çalışma mekanım değiştiriliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok %9 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına, %6 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %6 ile ‘Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum, %6 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’ davranışına, %6 ile ‘Sözlü/yazılı cevap alamıyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 ve 41-50 yaş gruplarındaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç, mobbing uygulayan kişilerin, orta yaşlarda ve tecrübeli öğretmenleri buldukları ortamda rakip olarak algılama ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Bununla birlikte öğretmenlerin sağlığa karşı daha duyarlı olabileceği ve bazı davranışları mobbing davranışları olarak algılama ihtimalleri de göz ardı edilmemelidir.

Çizelge 20’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun yaşa göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 20. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	50	29	46	26	79	45	175	16,080	6	0,013
22 - 30	16	26	11	18	34	56	61			
31 - 40	19	25	29	38	29	38	77			
41-50	13	48	5	19	9	33	27			
50 ve üzeri	2	20	1	10	7	70	10			
2 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	24	23	30	29	51	48	105	8,551	6	0,200
22 - 30	12	29	7	17	22	54	41			
31 - 40	10	23	14	32	20	45	44			
41-50	1	7	8	53	6	40	15			
50 ve üzeri	1	20	1	20	3	60	5			
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	15	15	34	33	53	52	102	2,813	6	0,832
22 - 30	5	16	11	36	15	48	31			
31 - 40	8	16	14	28	29	57	51			
41-50	1	7	6	43	7	50	14			
50 ve üzeri	1	17	3	50	2	33	6			
4 Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	31	32	17	18	48	50	96	8,087	6	0,232
22 - 30	7	22	5	16	20	63	32			
31 - 40	16	38	8	19	18	42	42			
41-50	8	44	2	12	8	44	18			
50 ve üzeri	0	0	2	50	2	50	4			
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	31	32	34	33	35	94	9,310	6	0,157
22 - 30	12	46	5	19	9	35	26			
31 - 40	16	31	18	35	17	33	51			
41-50	1	8	7	54	5	39	13			
50 ve üzeri	0	0	2	50	2	50	4			
Toplam	149		159		264		572			

Çizelge 20'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; yalnızca “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” algısında yaşa göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %56 ayda bir, %18 haftada bir, %26 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %38 ayda bir, %38 haftada bir, %25 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %19 haftada bir, %48 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %70 ayda bir, %10 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yaşa göre farklılaşma yalnızca bu mobbing davranışında gözlenmiştir ($\chi^2= 16,080$; sd: 6; $p<.05$).

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %54 ayda bir, %17 haftada bir, %29 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %45 ayda bir, %32 haftada bir, %23 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %53 haftada bir, %7 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %60 ayda bir, %20 haftada bir, %20 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %48 ayda bir, %36 haftada bir, %16 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %57 ayda bir, %28 haftada bir, %16 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %43 haftada bir, %7 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %50 haftada bir, %17 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %63 ayda bir, %16 haftada bir, %22 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %19 haftada bir, %38 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %44 ayda bir, %12 haftada bir, %44 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %35 ayda bir, %19 haftada bir, %46 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %35 haftada bir, %31 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %39 ayda bir, %54 haftada bir, %8 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 21’de öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 21. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi															
	1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam			
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	97	49	28	115	54	31	105	46	26	53	26	15	370	175	47
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	97	24	26	115	26	28	105	25	27	53	19	20	370	94	25
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	97	23	23	115	33	32	105	28	28	53	18	18	370	102	28
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	97	29	32	115	26	29	105	23	25	53	13	14	370	91	25
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	97	23	25	115	20	21	105	36	38	53	15	16	370	94	25
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	97	14	22	115	20	32	105	21	33	53	8	13	370	63	17
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	97	15	26	115	19	33	105	17	29	53	7	12	370	58	16
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	97	30	37	115	23	28	105	19	23	53	10	12	370	82	22
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	97	20	30	115	21	32	105	15	23	53	10	15	370	66	18
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	97	20	27	115	23	32	105	24	33	53	6	8	370	73	20
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	97	21	34	115	23	37	105	14	23	53	4	6	370	62	17
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	97	15	35	115	13	30	105	12	28	53	3	7	370	43	12

13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	97	14	28	115	18	36	105	15	30	53	3	6	370	50	14
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	97	19	35	115	18	33	105	15	27	53	3	5	370	55	15
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	97	32	31	115	31	30	105	33	31	53	9	8	370	97	28
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	97	11	32	115	11	32	105	9	27	53	3	9	370	34	9
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	97	20	42	115	14	29	105	10	21	53	4	8	370	48	13
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	97	22	24	115	29	31	105	27	29	53	15	16	370	93	25
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	97	16	30	115	13	25	105	18	34	53	6	11	370	53	14
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	97	15	40	115	14	37	105	9	24	53	0	0	370	38	10
21	Sık sık azarlanıyorum	97	17	35	115	18	38	105	12	25	53	1	2	370	48	13
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	97	13	30	115	10	23	105	19	43	53	2	4	370	105	12
23	Arkamdan konuşuluyor	97	14	31	115	18	40	105	7	16	53	6	13	370	45	12
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	97	14	28	115	17	34	105	14	28	53	5	10	370	50	14
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	97	29	35	115	19	23	105	27	32	53	8	10	370	83	22
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	97	16	52	115	9	29	105	6	19	53	0	0	370	31	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	97	8	20	115	15	38	105	13	32	53	4	10	370	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	97	9	20	115	15	33	105	17	37	53	5	10	370	46	12
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	97	13	38	115	9	27	105	12	35	53	0	0	370	34	9
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	97	15	30	115	19	38	105	10	20	53	6	12	370	50	14
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	97	11	27	115	9	22	105	16	39	53	5	12	370	41	11
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	97	12	32	115	12	32	105	9	24	53	4	11	370	37	10
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	97	25	26	115	32	33	105	28	29	53	11	12	370	96	26
Toplam			628		651			606				239		2124		

Çizelge 21'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %52 ile 'Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor' davranışına, %42 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' davranışına, %40 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor' davranışına, %38 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %37 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz

kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %40 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %38 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’ davranışına, %38 ile ‘Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor’ davranışına, %38 ile ‘Sık sık azarlanıyorum’ davranışına, %37 ile ‘Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %43 ile ‘Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor’ davranışına, %39 ile ‘Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum’ davranışına, %38 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %37 ile ‘Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor’ davranışına, %35 ile ‘Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %20 ile ‘Sözlü/yazılı cevap alamıyorum’ davranışına, %18 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %16 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına, %16 ile ‘İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor’ davranışına, %15 ile ‘Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Hizmet süresi 1-10 yıl ve 11-20 yıl arası hizmet veren öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin, yöneticiler tarafından baskı görmesi tecrübe eksikliğinden kaynaklı olacağı tahmin ediliyor. Ayrıca yöneticilerin, daha kıdemli öğretmenlerden ziyade meslekte yeni olan öğretmenlere daha fazla iş yükü vermesi de etki etmektedir.

Çizelge 22’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 22. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştüğümde sözüm kesiliyor	50	29	46	26	79	45	175			
1 yıldan az	15	31	8	16	26	53	49			
1 1-10 yıl	17	32	16	30	21	38	54	4,822	6	0,567
11-20 yıl	12	26	15	33	19	41	46			
21 ve üstü	6	23	7	27	13	50	26			
2 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	24	23	30	29	51	49	105			
1 yıldan az	7	22	6	19	19	59	32	11,795	6	0,067
1-10 yıl	11	35	5	16	15	48	31			
11-20 yıl	5	15	15	45	13	40	33			
21 ve üstü	1	12	4	44	4	44	9			
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	15	15	34	33	53	52	102			
1 yıldan az	4	17	12	52	7	31	23			
1-10 yıl	6	18	9	27	18	55	33	11,668	6	0,070
11-20 yıl	5	18	5	18	18	64	28			
21 ve üstü	0	0	8	44	10	56	18			
4 Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	31	32	17	18	48	50	96			
1 yıldan az	7	28	2	8	16	64	25			
1-10 yıl	11	34	8	25	13	40	32	9,873	6	0,130
11-20 yıl	12	43	3	11	13	46	28			
21 ve üstü	1	9	4	36	6	55	11			
5 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	29	31	32	34	33	35	94			
1 yıldan az	11	48	4	17	8	35	23			
1-10 yıl	9	45	5	25	6	30	20	10,918	6	0,091
11-20 yıl	7	19	16	44	13	36	36			
21 ve üstü	2	13	7	47	6	40	15			
Toplam	149		159		264		572			

Çizelge 22'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında hizmet süresine göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %53 ayda bir, %16 haftada bir, %31 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %38 ayda bir, %30 haftada bir, %32 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %41 ayda bir, %33 haftada bir, %26 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %27 haftada bir, %23 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %59 ayda bir, %19 haftada bir, %22 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %48 ayda bir, %16 haftada bir, %35 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %45 haftada bir, %15 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %44 ayda bir, %44 haftada bir, %12 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %31 ayda bir, %52 haftada bir, %17 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %55 ayda bir, %27 haftada bir, %18 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %64 ayda bir, %18 haftada bir, %18 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %56 ayda bir, %44 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %64 ayda bir, %8 haftada bir, %28 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %25 haftada bir, %34 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %11 haftada bir, %43 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %55 ayda bir, %36 haftada bir, %9 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %35 ayda bir, %17 haftada bir, %48 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %30 ayda bir, %25 haftada bir, %45 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %36 ayda bir, %44 haftada bir, %19 her gün, 21 yıl üzerindeki

öğretmenler %40 ayda bir, %47 haftada bir, %13 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 23'de öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 23. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

		Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi														
		1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			Toplam		
		n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	73	32	18	232	121	69	58	20	12	7	2	1	370	175	47
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	73	18	19	232	57	61	58	15	16	7	4	4	370	94	25
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	73	22	21	232	64	63	58	14	14	7	2	2	370	102	28
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	73	21	23	232	59	65	58	10	11	7	1	1	370	91	25
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	73	13	14	232	64	68	58	15	16	7	2	2	370	94	25
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	73	13	20	232	40	64	58	9	14	7	1	2	370	63	17
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	73	9	15	232	43	74	58	6	10	7	0	0	370	58	16
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	73	15	18	232	59	72	58	6	7	7	2	3	370	82	22
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	73	10	15	232	47	71	58	8	12	7	1	2	370	66	18
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	73	6	8	232	52	71	58	15	21	7	0	0	370	73	20
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	73	16	26	232	41	66	58	4	6	7	1	2	370	62	17
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	73	9	21	232	30	70	58	4	9	7	0	0	370	43	12
13	Çalışma mekanım değiştiriliyor	73	8	16	232	35	70	58	6	12	7	1	2	370	50	14
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	73	13	24	232	37	67	58	5	9	7	0	0	370	55	15
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	73	21	20	232	66	63	58	15	14	7	3	3	370	105	28

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	73	7	21	232	24	71	58	3	8	7	0	0	370	34	9
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	73	12	25	232	34	71	58	1	2	7	1	2	370	48	13
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	73	15	16	232	53	57	58	23	25	7	2	2	370	93	25
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	73	13	24	232	34	64	58	6	11	7	0	0	370	53	14
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	73	8	21	232	27	71	58	3	8	7	0	0	370	38	10
21	Sık sık azarlanıyorum	73	10	21	232	31	65	58	7	15	7	0	0	370	48	13
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	73	6	14	232	29	66	58	8	18	7	1	2	370	44	12
23	Arkamdan konuşuluyor	73	11	24	232	27	60	58	6	13	7	1	2	370	45	12
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	73	13	26	232	29	58	58	7	14	7	1	2	370	50	14
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	73	10	12	232	58	70	58	15	18	7	0	0	370	83	22
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	73	7	23	232	20	64	58	4	13	7	0	0	370	31	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	73	6	15	232	28	70	58	5	12	7	1	3	370	40	11
28	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor	73	10	22	232	31	67	58	5	17	7	0	0	370	46	12
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediyor	73	4	12	232	22	67	58	5	23	7	0	0	370	34	9
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	73	13	26	232	29	58	58	7	14	7	1	2	370	50	14
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	73	11	27	232	26	63	58	3	7	7	1	2	370	41	11
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	73	7	19	232	26	70	58	4	10	7	0	0	370	37	10
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	73	13	14	232	70	73	58	11	11	7	2	2	370	96	26
Toplam		402			1413			275			34			2124		

Çizelge 23'e göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %27 ile 'Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum' davranışına, %26 ile 'Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor' davranışına, %26 ile 'Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum' davranışına, %26 ile 'Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle, %25 ile 'Ben yokmuşum gibi davranılıyor' davranışına

maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %74 ile 'Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor davranışına, %73 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor, %72 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %71 ile 'Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum' davranışına, %71 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %25 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %23 ile 'Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına, %21 ile 'Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum' davranışına, %18 ile 'Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum, %18 ile 'Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-7 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %4 ile 'Sözlü/yazılı cevap alamıyorum' davranışına, %3 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına, %3 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına, %3 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %2 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, okulda ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından baskı alınmak istenmeleri olabilir.

Çizelge 24’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtilmiş ve bunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 24. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

	En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam <i>f</i>	χ^2	sd	p
		Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%				
1	Konuştüğümde sözüm kesiliyor	50	29	46	26	79	45	175			
	1 yıldan az	12	37	8	25	12	38	32			
	1-10 yıl	34	28	31	26	56	46	121	4,914	6	0,555
	11-20 yıl	4	20	7	35	9	45	20			
	21 ve üstü	0	0	0	0	2	100	2			
2	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	24	23	30	29	51	48	105			
	1 yıldan az	6	29	2	9	13	62	21	12,61	6	0,051
	1-10 yıl	16	24	19	29	31	47	66			
	11-20 yıl	2	13	6	40	7	47	15			
	21 ve üstü	0	0	3	100	0	0	3			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	15	15	34	33	53	52	102			
	1 yıldan az	4	18	8	36	10	46	22			
	1-10 yıl	10	16	21	33	33	51	64	6,625	6	0,357
	11-20 yıl	1	7	3	21	10	72	14			
	21 ve üstü	0	0	2	100	0	0	2			
4	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	31	32	17	18	48	50	96			
	1 yıldan az	5	38	1	8	7	54	13			
	1-10 yıl	23	33	12	17	35	50	70	3,471	6	0,748
	11-20 yıl	3	27	3	27	5	46	11			
	21 ve üstü	0	0	1	50	1	50	2			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	29	31	32	34	33	35	94			
	1 yıldan az	4	31	3	23	6	46	13			
	1-10 yıl	21	33	21	33	22	34	64	5,159	6	0,524
	11-20 yıl	4	27	6	40	5	33	15			
	21 ve üstü	0	0	2	100	0	0	2			
	Toplam	149		159		268					

Çizelge 24’den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; herhangi bir mobbing algısında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %38 ayda bir, %25 haftada bir, %37 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %26 haftada bir, %28 her gün, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler %45 ayda bir, %35 haftada bir, %20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %100 ayda bir, %0 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %62 ayda bir, %9 haftada bir, %29 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %47 ayda bir, %29 haftada bir, %24 her gün, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler %47 ayda bir, %40 haftada bir, %13 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %46 ayda bir, %36 haftada bir, %18 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %51 ayda bir, %33 haftada bir, %16 her gün, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler %72 ayda bir, %21 haftada bir, %7 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %54 ayda bir, %8 haftada bir, %38 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %17 haftada bir, %33 her gün, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %27 haftada bir, %27 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %46 ayda bir, %23 haftada bir, %31 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %34 ayda bir, %33 haftada bir, %33 her gün, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %40 haftada bir, %27 her gün, 21 yıl üzerindeki

öğretmenler %0 ayda bir, %100 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Çizelge 25’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

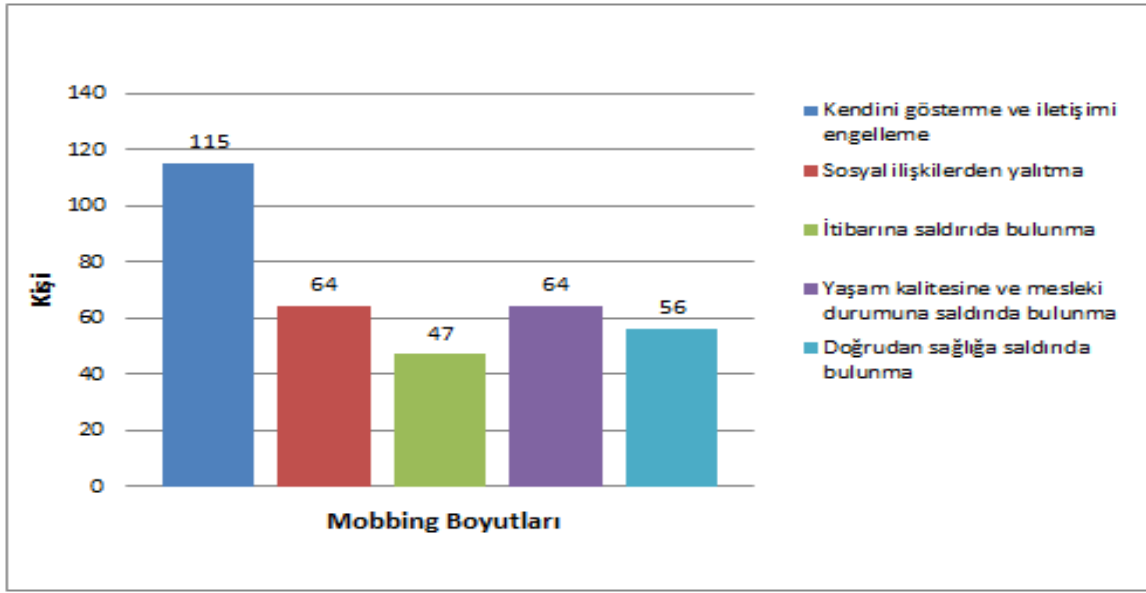
Çizelge 25. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	<i>f</i>	%	n (Madde Sayısı)	<i>f/n</i>
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	462	21,7	4	115
Sosyal ilişkilerden yalıtma	506	23,9	8	64
İtibarına saldırıda bulunma	421	19,8	9	47
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	511	24,1	8	64
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	224	10,5	4	56
Toplam	2124	100	33	

Çizelge 25’e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 115, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 64, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 47, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 64 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 56 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda diğer boyutlara göre daha fazla yoğunlaşma olduğu görülmektedir.

Grafik 14’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



Grafik 14. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

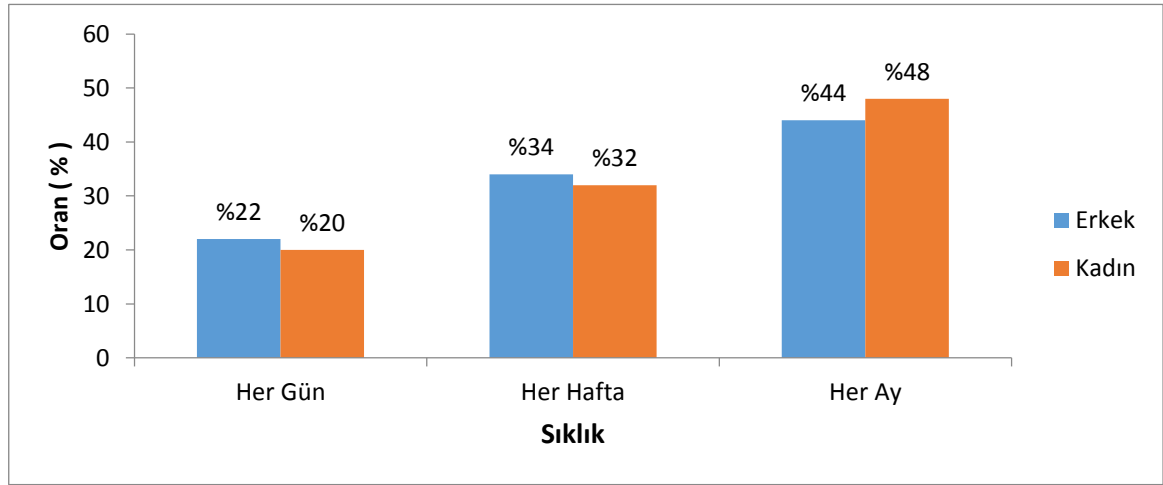
Çizelge 26’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	55	22	88	34	112	44	255
Kadın	42	20	65	32	100	48	207
Toplam	97		153		212		462

Çizelge 26'ya göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %22 her hafta %34 her ay %44, kadın öğretmenler ise her gün %20 her hafta %32 her ay %48 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 15. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

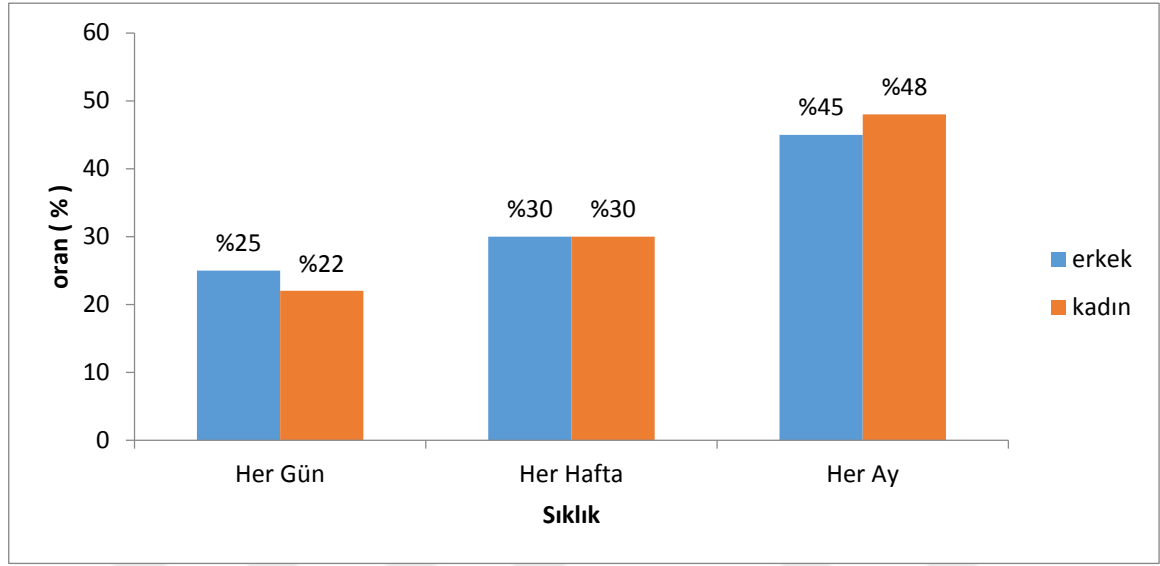
Çizelge 27'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	73	25	88	30	127	45	288
Kadın	48	22	66	30	104	48	218
Toplam	121		154		231		506

Çizelge 27'ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %25 her hafta %30 her ay %45, kadın öğretmenler ise her gün %22 her hafta %30 her ay %48 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 16. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

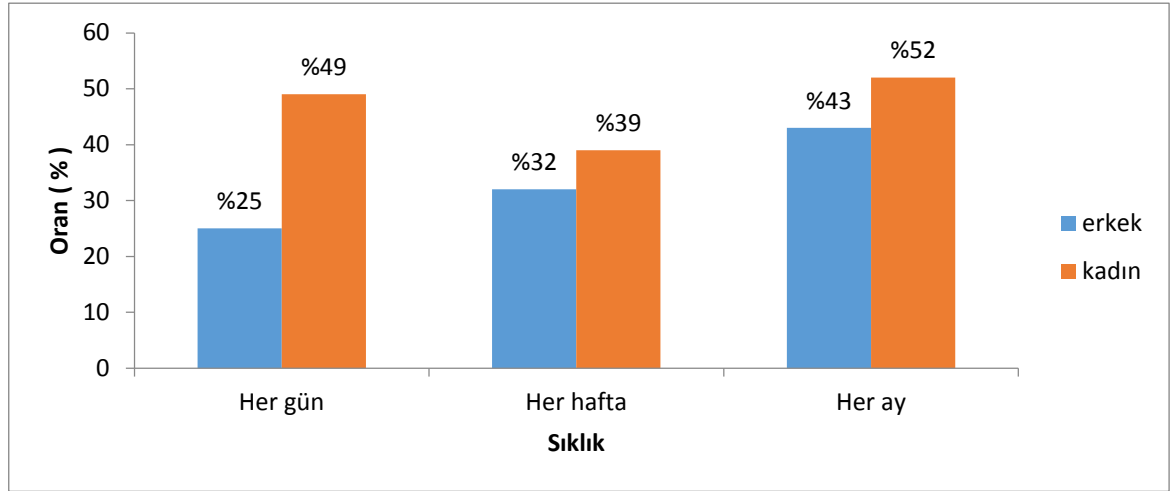
Çizelge 28'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	59	25	76	32	103	43	238
Kadın	49	27	39	21	95	52	183
Toplam	108		115		198		421

Çizelge 28'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün %25 her hafta %32 her ay %43, kadın öğretmenler ise her gün %27 her hafta %21 her ay %52 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 17. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

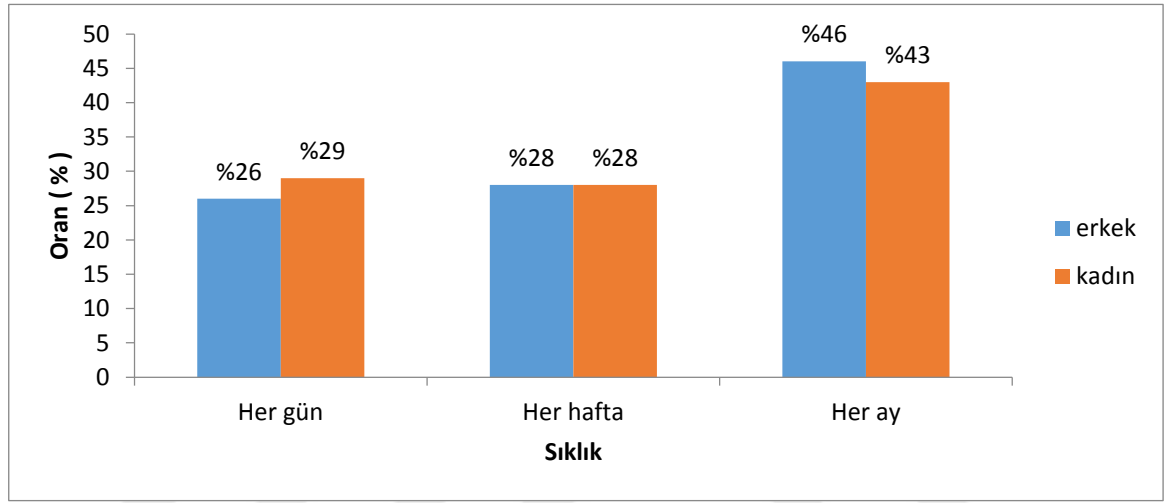
Çizelge 29'da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	71	26	79	28	126	46	276
Kadın	67	29	66	28	102	43	235
Toplam	138		145		228		511

Çizelge 29'a göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %26 her hafta %28 her ay %46, kadın öğretmenler ise her gün %29 her hafta %28 her ay %43 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 18. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

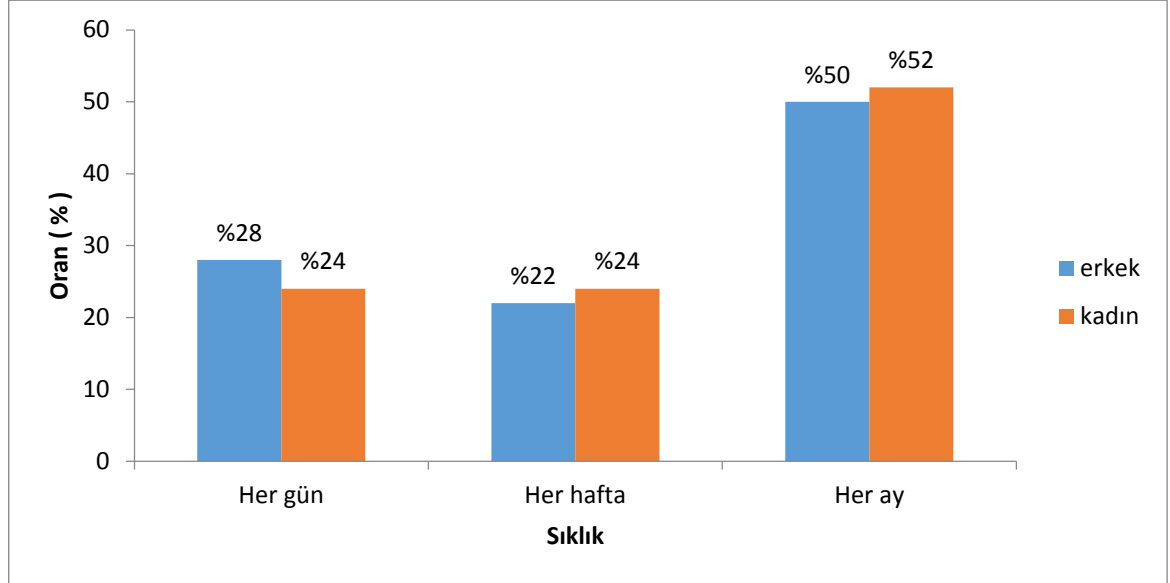
Çizelge 30'da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	36	28	29	22	64	50	129
Kadın	23	24	23	24	49	52	95
Toplam	59		52		113		224

Çizelge 30'a göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %28 her hafta %22 her ay %50, kadın öğretmenler ise her gün %24 her hafta %24 her ay %52 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19'da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 19. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

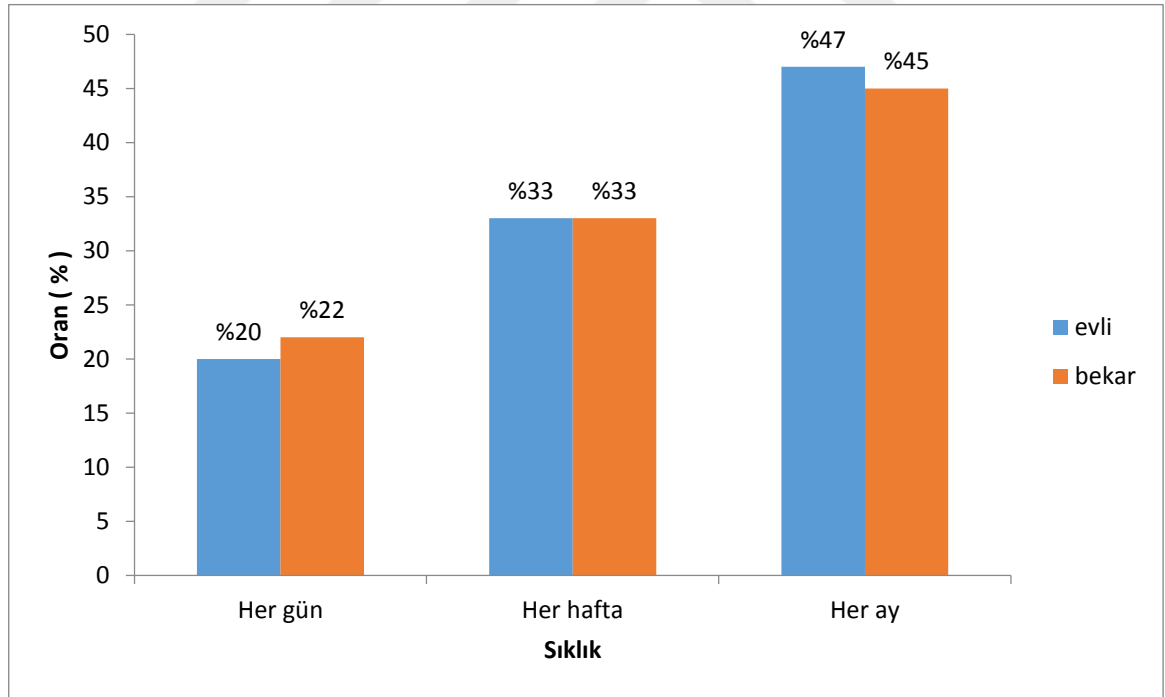
Çizelge 31'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	55	20	91	33	128	47	274
Bekar	42	22	62	33	84	45	188
Toplam	97		153		212		462

Çizelge 31'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %20 her hafta %33 her ay %47, bekar öğretmenler ise her gün %22 her hafta %33 her ay %45 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 20. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

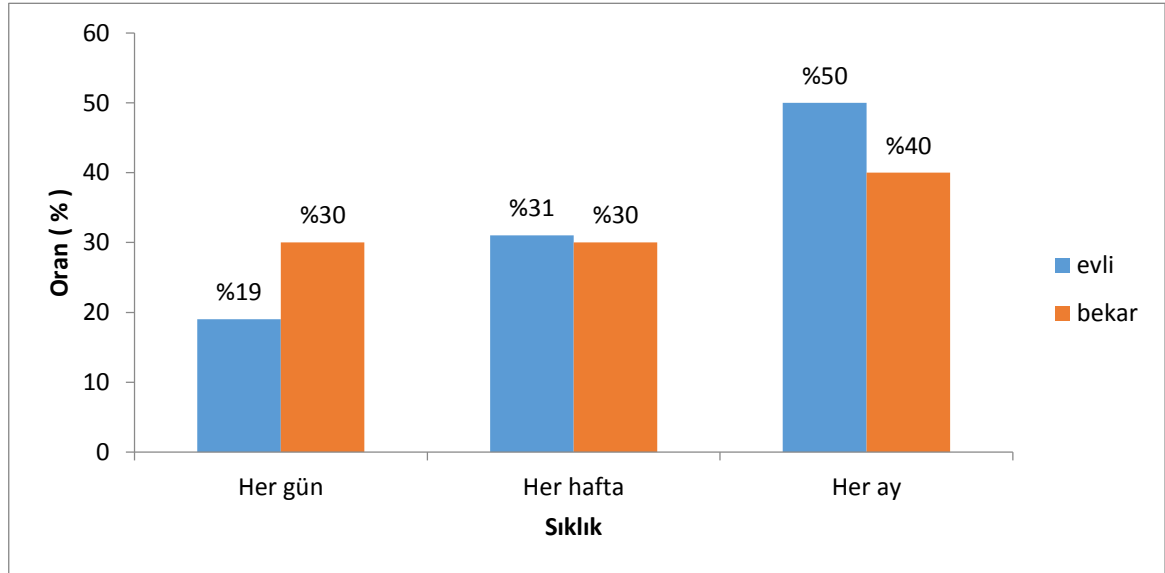
Çizelge 32’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	52	19	85	31	139	50	276
Bekar	69	30	69	30	92	40	230
Toplam	121		154		231		506

Çizelge 32’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %19 her hafta %31 her ay %50, bekar öğretmenler ise her gün %30 her hafta %30 her ay %40 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 21. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

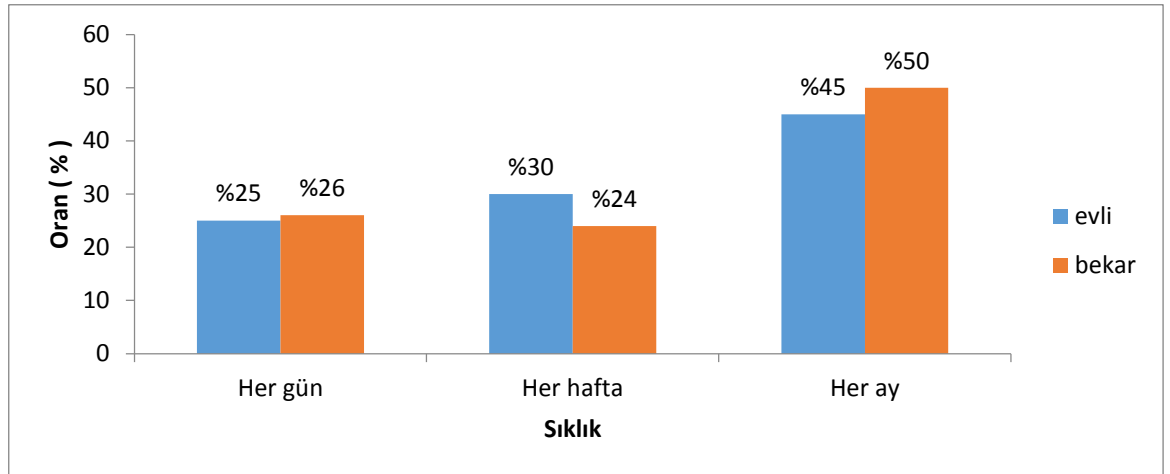
Çizelge 33’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	56	25	67	30	102	45	225
Bekar	52	26	48	24	96	50	196
Toplam	108		115		198		421

Çizelge 33’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün %25 her hafta %30 her ay %45, bekar öğretmenler ise her gün %26 her hafta %24 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 22. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

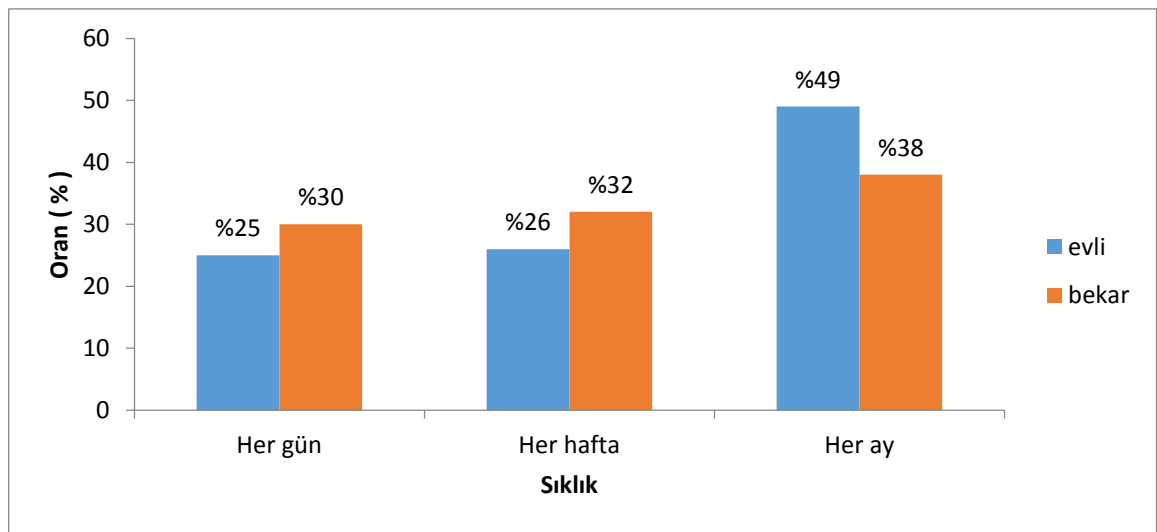
Çizelge 34’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	77	25	80	26	149	49	306
Bekâr	61	30	65	32	79	38	205
Toplam	138		145		228		511

Çizelge 34’e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %25 her hafta %26 her ay %49, bekâr öğretmenler ise her gün %30 her hafta %32 her ay %38 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 23. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

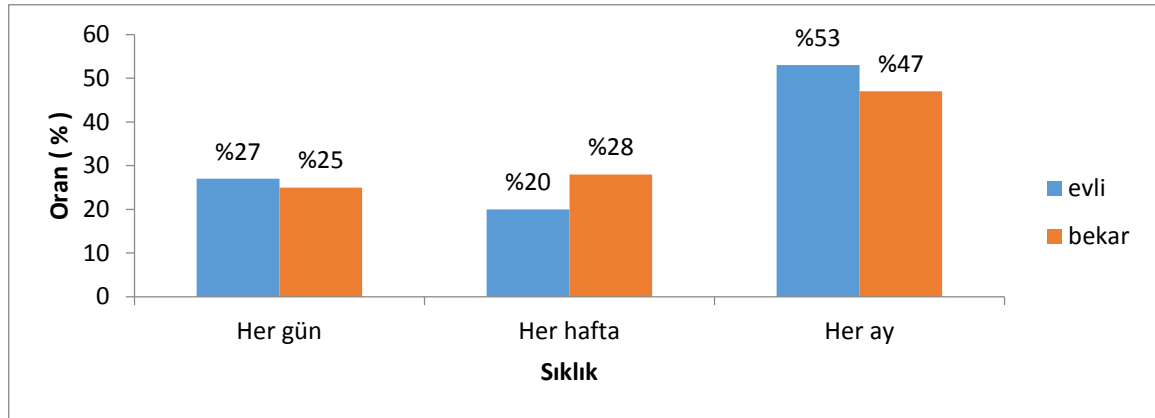
Çizelge 35’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	34	27	24	20	66	53	124
Bekar	25	25	28	28	47	47	100
Toplam	59		52		113		224

Çizelge 35’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %27 her hafta %20 her ay %53, bekar öğretmenler ise her gün %25 her hafta %28 her ay %47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 24. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni durum grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

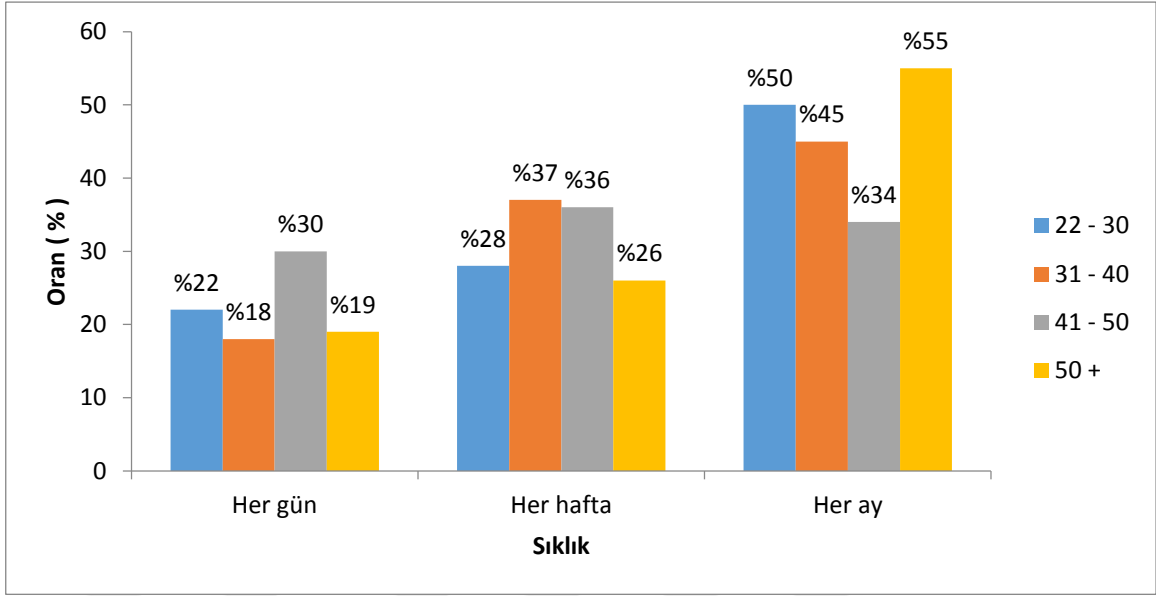
Çizelge 36'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 36. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	34	22	44	28	79	50	157
31 - 40	38	18	78	37	95	45	211
41 - 50	20	30	24	36	23	34	67
50 ve üzeri	5	19	7	26	15	55	27
Toplam	97		153		212		462

Çizelge 36'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %28 her ay %50, 31-38 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %18 her hafta %37 her ay %45, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %30 her hafta %36 her ay %34, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %19 her hafta %26 her ay %55 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 25. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 37’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşıya göre dağılımı verilmiştir.

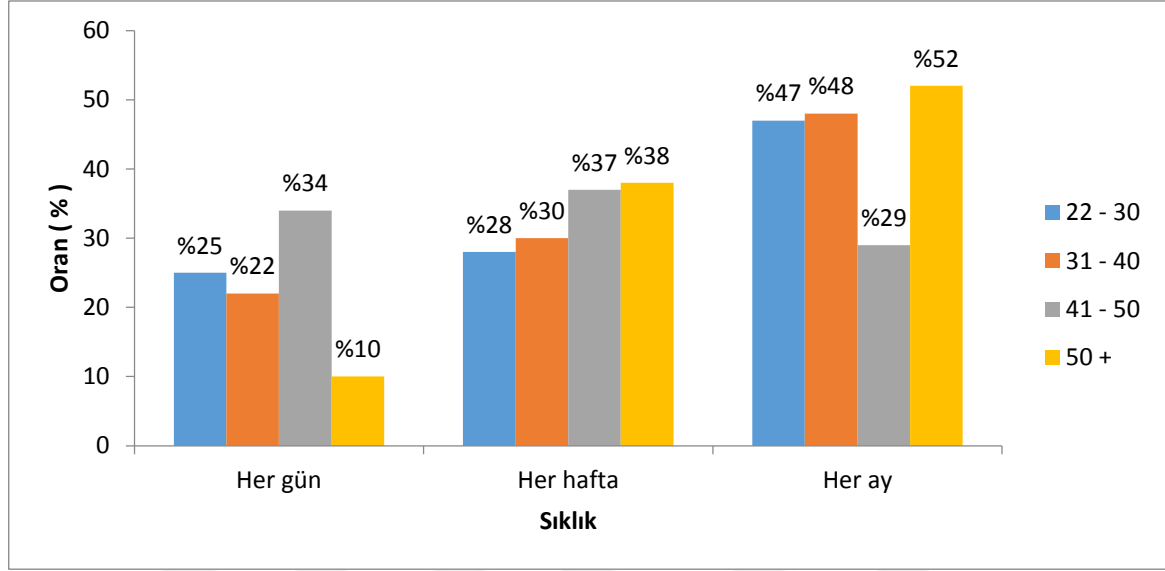
Çizelge 37. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	48	25	54	28	93	47	195
31 - 40	47	22	66	30	106	48	219
41 - 50	24	34	26	37	21	29	71
50 ve üzeri	2	10	8	38	11	52	21
Toplam	121		154		231		506

Çizelge 37’a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %28 her ay %47, 31-58 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %22 her hafta %30 her ay %48, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %34 her hafta %37 her ay %29, 50 yaş ve üzerindeki

öğretmenler her gün %10 her hafta %38 her ay %52 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 26. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

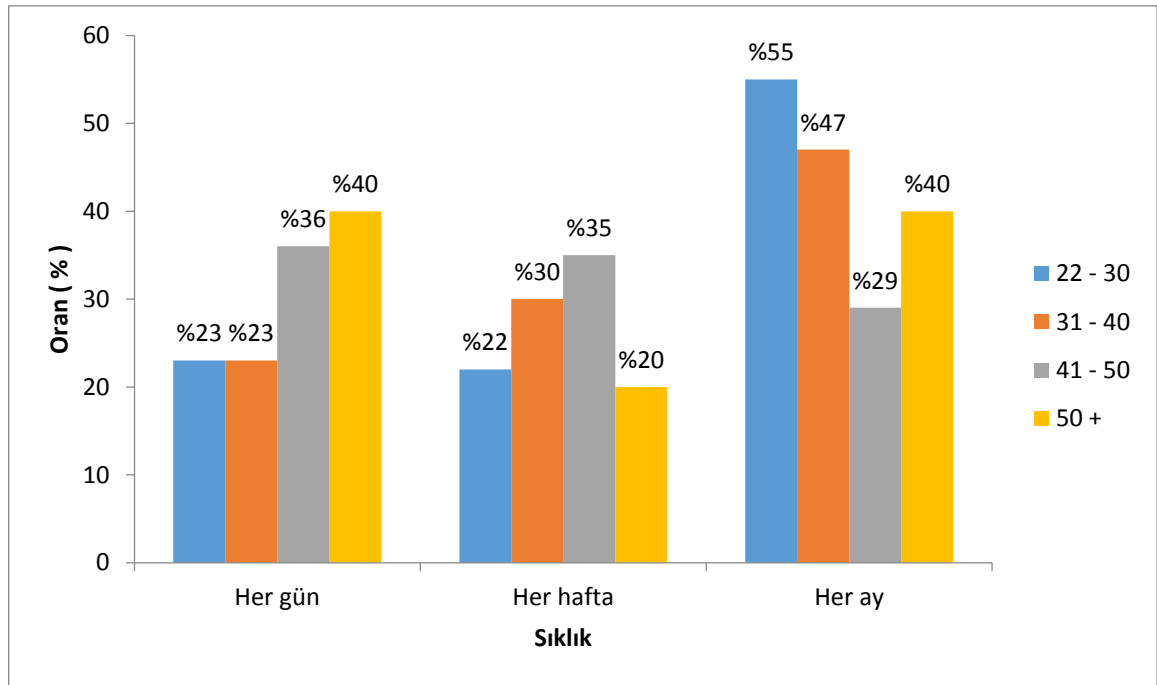
Çizelge 38'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 38. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	38	23	36	22	90	55	164
31 - 40	41	23	53	30	84	47	178
41 - 50	25	36	24	35	20	29	69
50 ve üzeri	4	40	2	20	4	40	10
Toplam	108		115		198		421

Çizelge 38'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %23 her hafta %22 her ay %55, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %23 her hafta %30 her ay %47, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %36 her hafta %35 her ay %29, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %40 her hafta %20 her ay %40 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 27. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

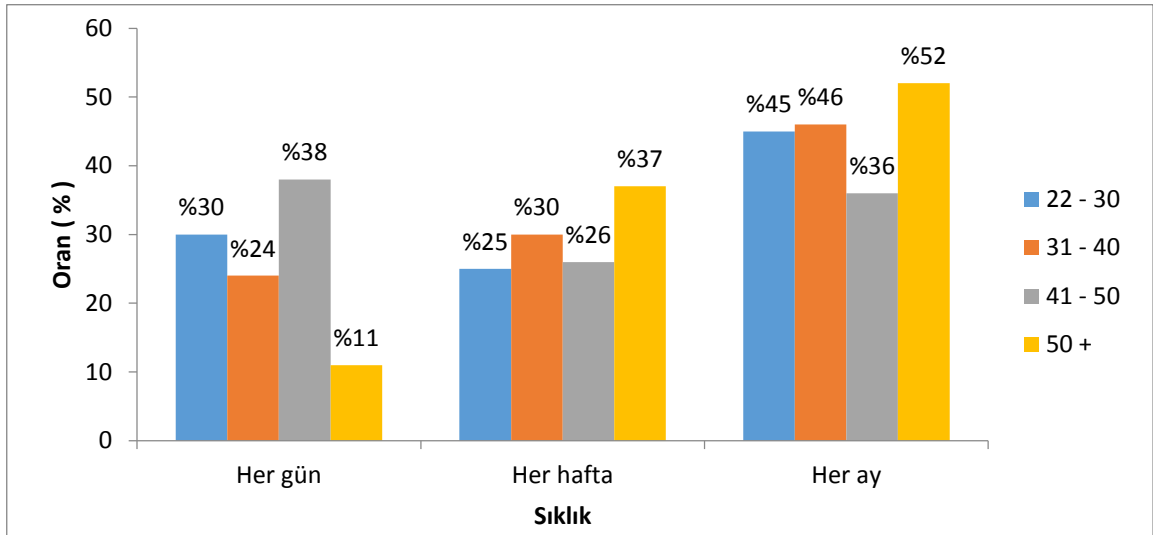
Çizelge 39'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 39. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	51	30	44	25	78	45	173
31 - 40	58	24	75	30	114	46	247
41 - 50	27	38	19	26	26	36	72
50 ve üzeri	2	11	7	37	10	52	19
Toplam	138		145		228		511

Çizelge 39'a göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %30 her hafta %25 her ay %45, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %30 her ay %46, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %38 her hafta %26 her ay %36, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %11 her hafta %37 her ay %52 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 28. Saldırıda Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

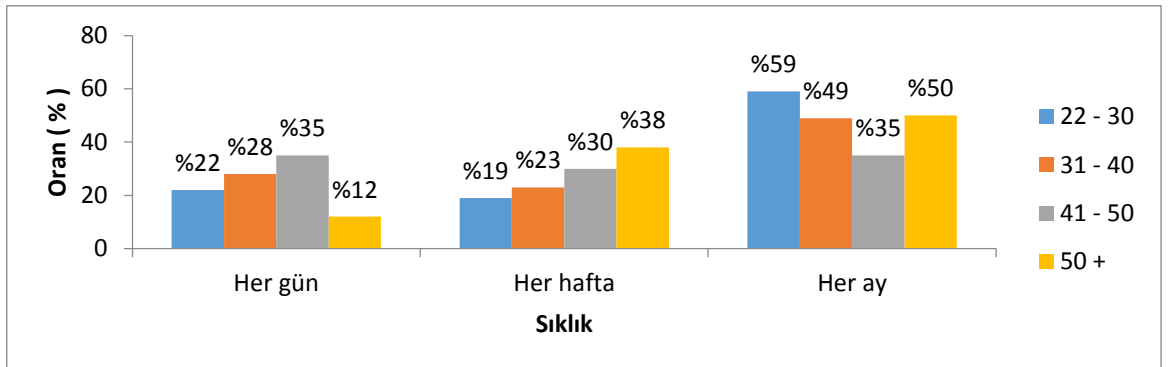
Çizelge 40’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 40. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	17	22	15	19	47	59	79
31 – 40	27	28	22	23	48	49	97
41 - 50	14	35	12	30	14	35	40
50 ve üzeri	1	12	3	38	4	50	8
Toplam	59		52		113		224

Çizelge 40’a göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %22 her hafta %19 her ay %59, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %23 her ay %49, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %35 her hafta %30 her ay %35, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %12 her hafta %38 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 29. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

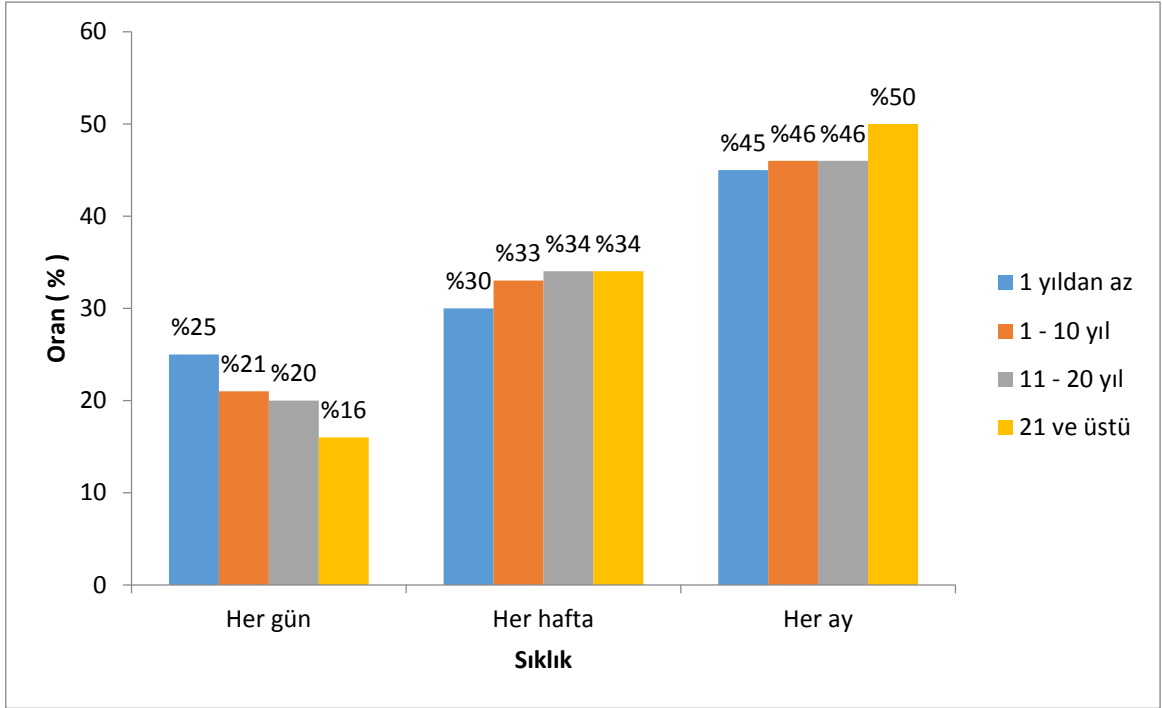
Çizelge 41’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 41. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	31	25	38	30	56	45	125
1-10 yıl	30	21	47	33	62	46	139
11-20yıl	24	20	42	34	56	46	122
21 ve üstü	12	16	26	34	38	50	76
Toplam	97		153		212		462

Çizelge 41’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %25 her hafta %30 ve her ay %45, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %33 her ay %46, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %34 her ay %46, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %16 her hafta %34 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 30’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 30. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

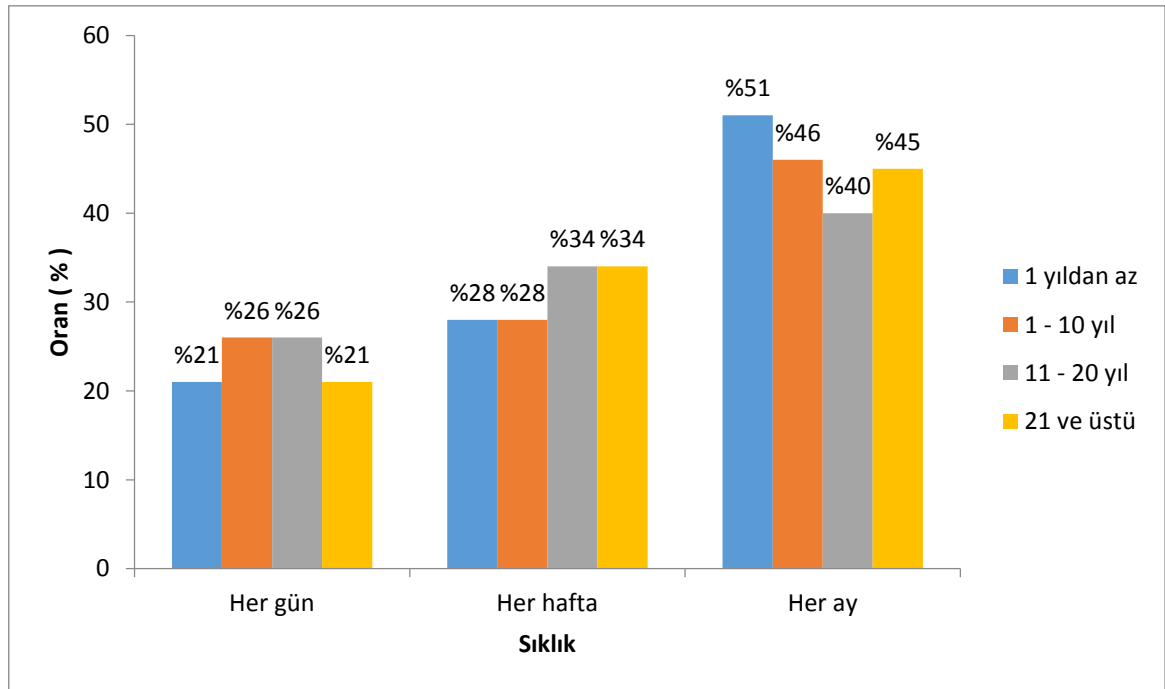
Çizelge 42’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 42. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	33	21	44	28	80	51	157
1-10 yıl	41	26	45	28	72	46	158
11-20 yıl	37	26	49	34	58	40	144
21 ve üstü	10	21	16	34	21	45	47
Toplam	121		154		231		506

Çizelge 42'ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %21 her hafta %28 ve her ay %51, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %26 her hafta %28 her ay %46, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %26 her hafta %34 her ay %40, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %21 her hafta %34 her ay %45 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 31. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

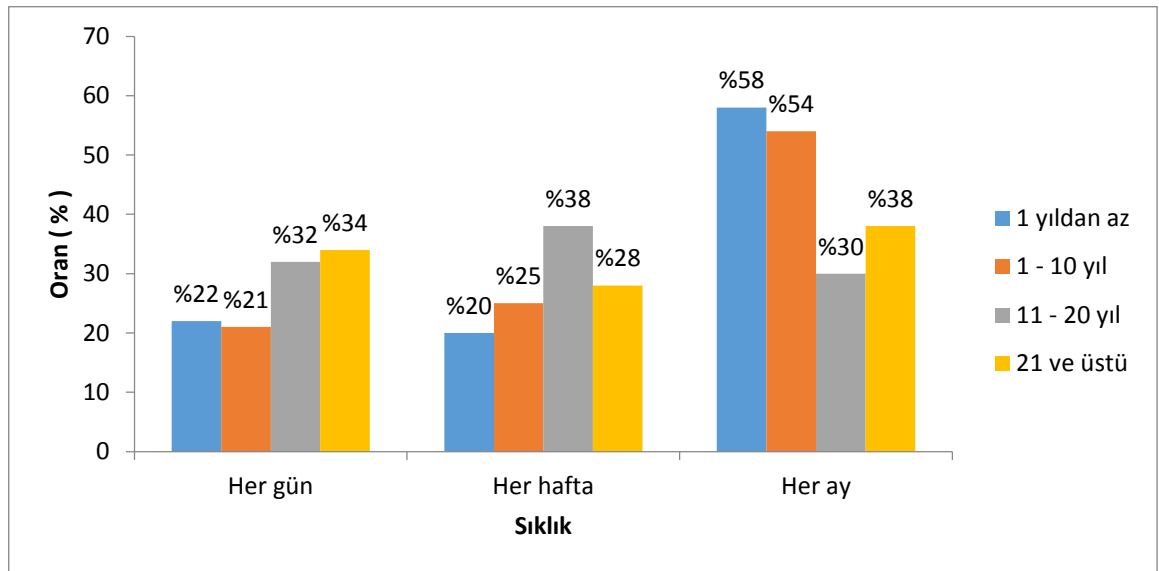
Çizelge 43'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 43. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	29	22	27	20	77	58	133
1-10 yıl	28	21	32	25	70	54	130
11-20 yıl	40	32	48	38	38	30	126
21 ve üstü	11	34	9	28	12	38	32
Toplam	108		116		197		421

Çizelge 43'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %22 her hafta %20 ve her ay %58, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %25 her ay %54, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %32 her hafta %38 her ay %30, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %34 her hafta %28 her ay %38 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 32. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

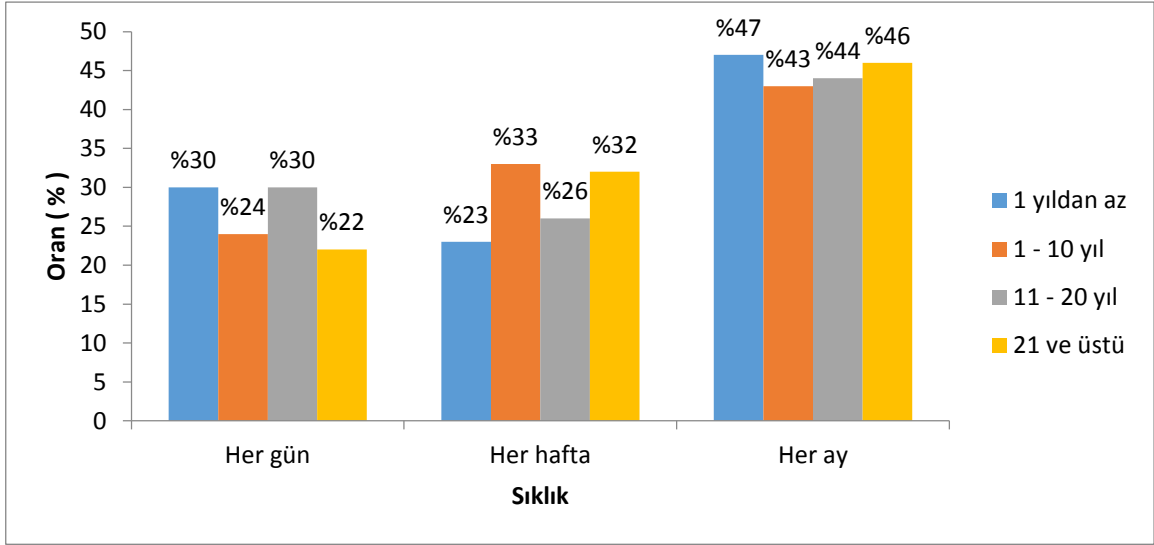
Çizelge 44’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 44. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	44	30	35	23	70	47	149
1-10 yıl	36	24	51	33	65	43	152
11-20 yıl	45	30	40	26	66	44	151
21 ve üstü	13	22	19	32	27	46	59
Toplam	138		145		228		511

Çizelge 44’e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %30 her hafta %23 ve her ay %47, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %33 her ay %43, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %30 her hafta %26 her ay %44, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %22 her hafta %32 her ay %46 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 33. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 45’de doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

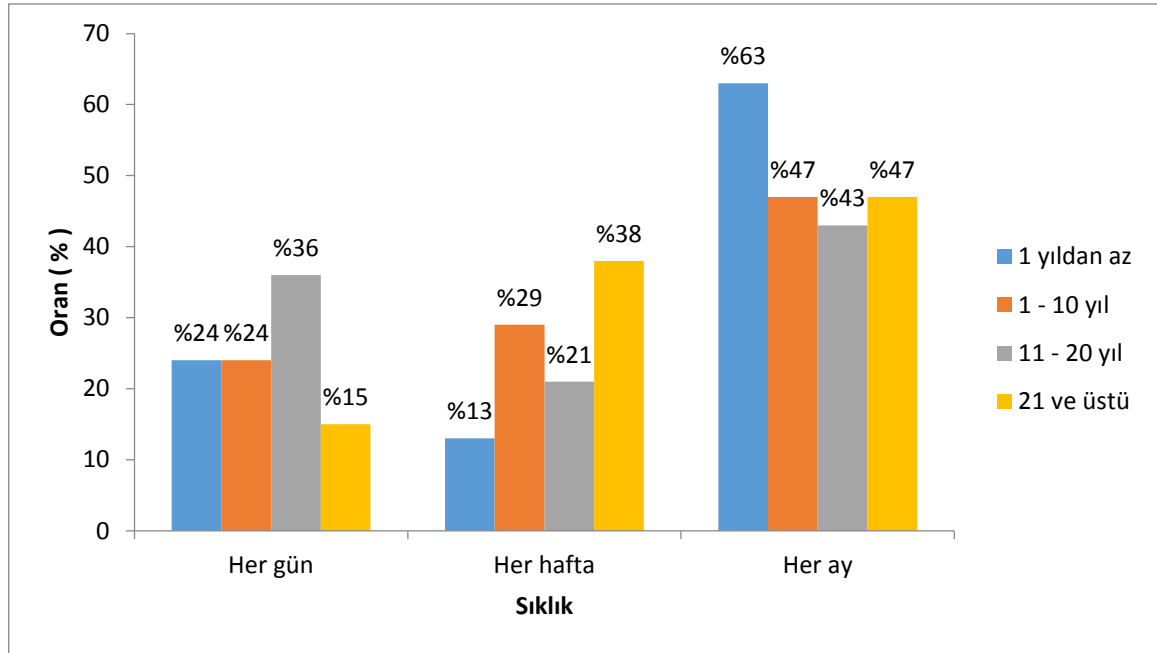
Çizelge 45. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	15	24	8	13	40	63	63
1-10 yıl	17	24	21	29	34	47	72
11-20 yıl	23	36	13	21	27	43	63
21 ve üstü	4	15	10	38	12	47	26
Toplam	59		52		113		226

Çizelge 45’ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %24 her hafta %13 ve her ay %63, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %29 her ay %47, 11-7 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %36 her hafta %21 her ay %43, 21 yıl

ve üzerindeki öğretmenler her gün %15 her hafta %38 her ay %47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 34. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet süresi grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

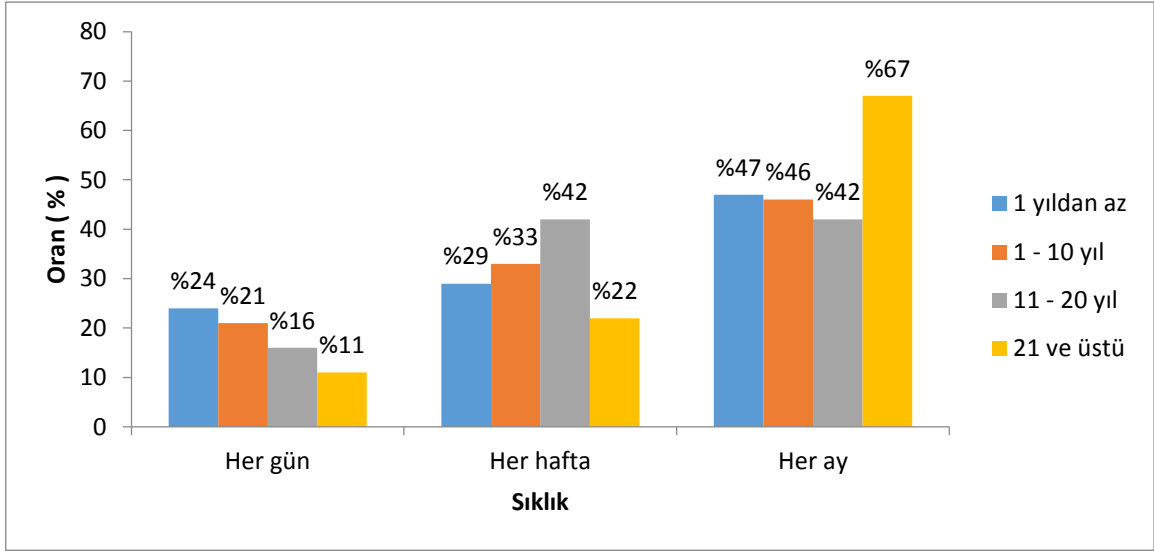
Çizelge 46’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 46. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	22	24	27	29	44	47	93
1-10 yıl	65	21	99	33	137	46	301
11-20 yıl	9	16	25	42	25	42	59
21 ve üstü	1	11	2	22	6	67	9
Toplam	97		153		212		462

Çizelge 46’ya göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %24 her hafta %29 ve her ay %47, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %33 her ay %46, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %16 her hafta %42 her ay %42, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %11 her hafta %22 her ay %67 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 35. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 47’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

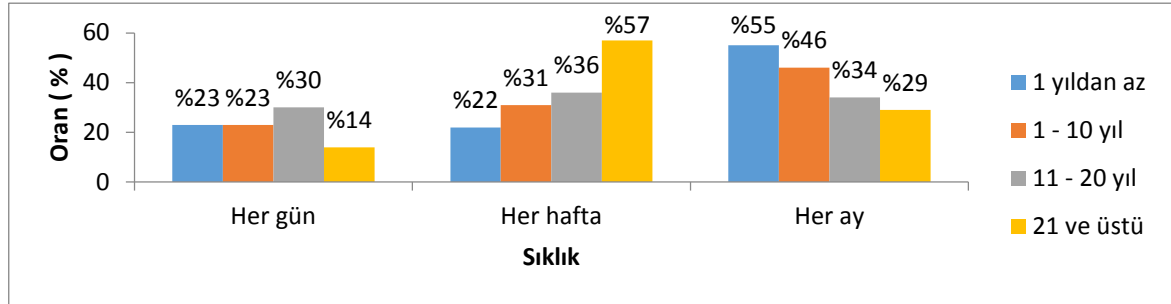
Çizelge 47. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	23	23	21	22	54	55	98
1-10 yıl	76	23	104	31	151	46	331
11-20 yıl	21	30	25	36	24	34	70
21 ve üstü	1	14	4	57	2	29	7
Toplam	121		154		231		506

Çizelge 47’ a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %23

her hafta %22 ve her ay %55, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %23 her hafta %31 her ay %46, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %30 her hafta %36 her ay %34, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %14 her hafta %57 her ay %29 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 36'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 36. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

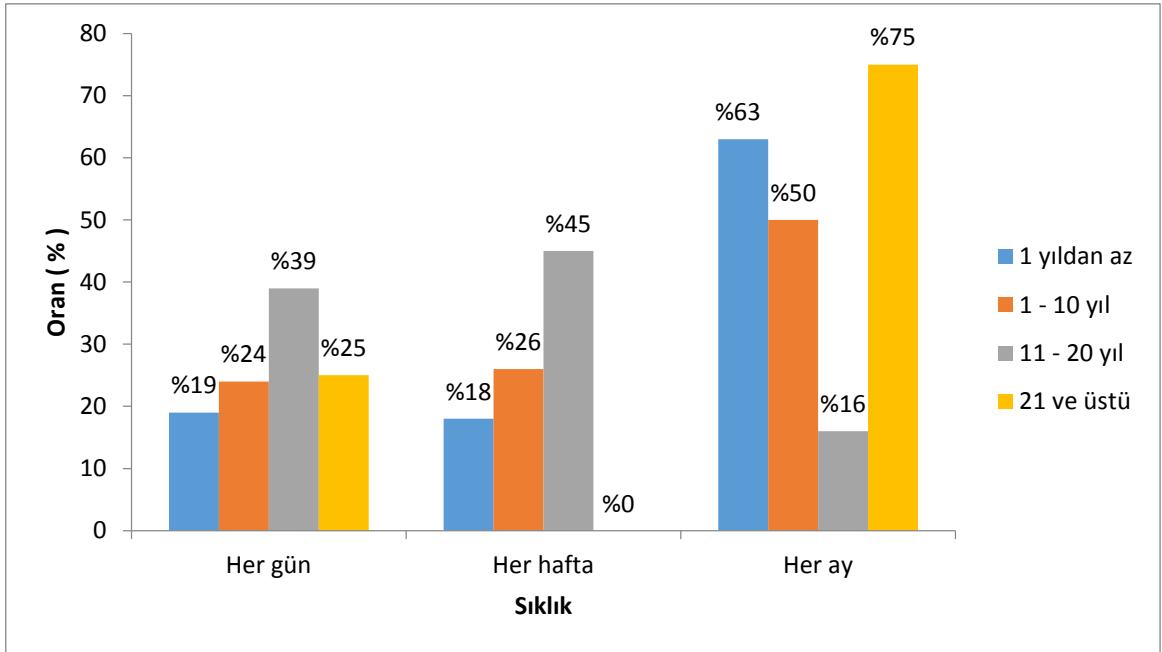
Çizelge 48'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 48. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	15	19	14	18	48	63	77
1-10 yıl	67	24	72	26	136	50	275
11-20 yıl	25	39	29	45	11	16	65
21 ve üstü	1	25	0	0	3	75	4
Toplam	108		115		198		421

Çizelge 48'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %19 her hafta %18 ve her ay %63, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %26 her ay %50, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %39 her hafta %45 her ay %16, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %25 her hafta %0 her ay %75 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 37'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 37. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

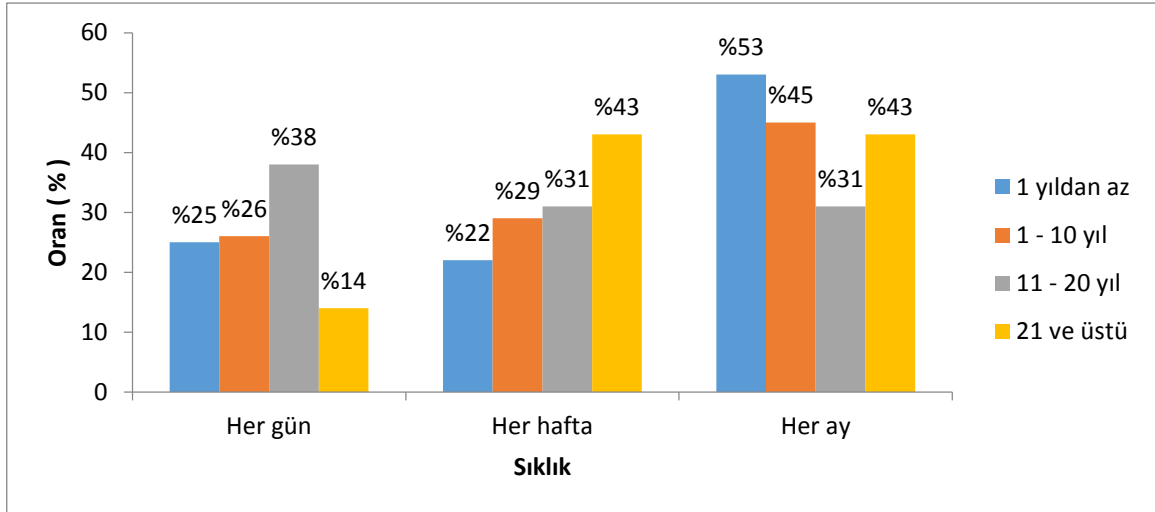
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 49'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 49. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	22	25	20	22	48	53	90
1-10 yıl	92	26	104	29	159	45	355
11-20 yıl	23	38	18	31	18	31	59
21 ve üstü	1	14	3	43	3	43	7
Toplam	138		145		228		511

Çizelge 49'e göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %25 her hafta %22 ve her ay %53, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %26 her hafta %29 her ay %45, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %38 her hafta %31 her ay %31, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %14 her hafta %43 her ay %43 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 38. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

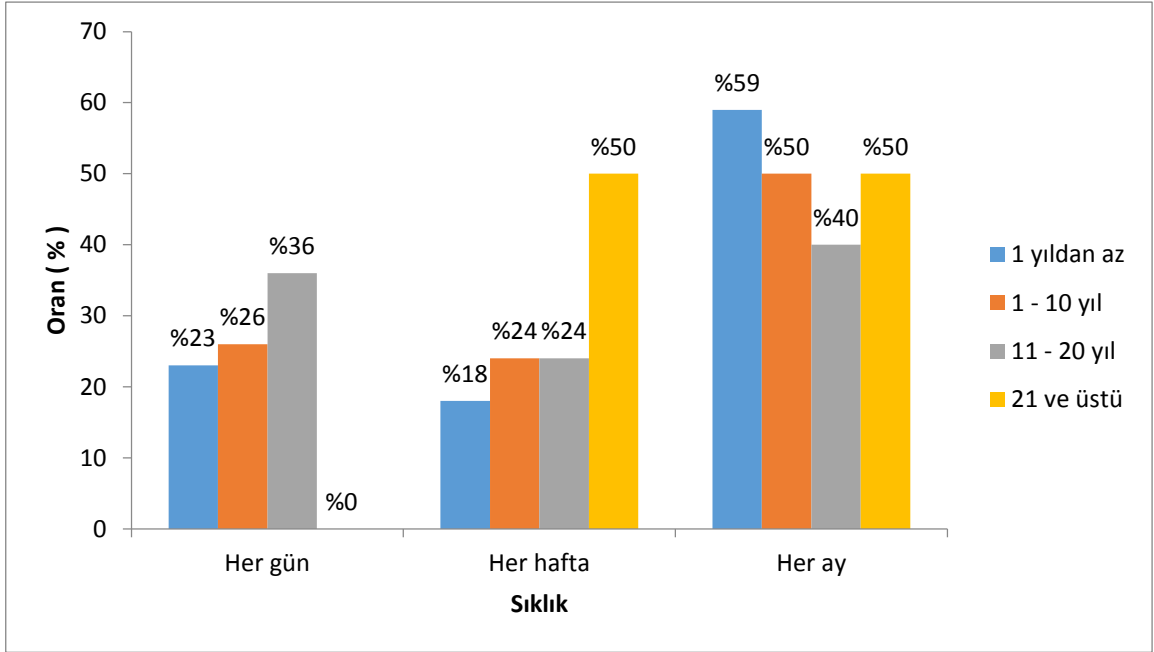
Çizelge 50’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 50. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	10	23	8	18	26	59	44
1-10 yıl	40	26	36	24	75	50	151
11-20 yıl	9	36	6	24	10	40	25
21 ve üstü	0	0	2	50	2	50	4
Toplam	59		52		113		224

Çizelge 50’ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %23 her hafta %18 ve her ay %59, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %26 her hafta %24 her ay %50, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %36 her hafta %24 her ay %40, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %0 her hafta %50 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 39’da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 39. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi grupları farklı olan öğretmenler mobbingin farklı boyutlarına ayda bir sıklığında daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile birlikte öğretmenlere çok yoğun baskının yapılmadığı söylenebilir.

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularından yararlanılarak geliştirilen özet, yargı ve öneriler bulunmaktadır.

Özet

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 73 Resmi Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırmada öğretmenlere, kişisel bilgilerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu (EK- A), mobbing algılarını tespit etmek için ise Mobbing Algı Ölçeği (EK- B) formu dağıtılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan 370 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, 22-30 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre, 1-10 yıl arasında hizmet süresi öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl arasındaki öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Genellikle bekar, 20-40 yaş aralığında, 1-10 yıl hizmet süresinde ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Elde edilen verilere göre öğretmenler en sık ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor’, ‘Yanlış ya da

eksik bilgilendiriliyorum'. 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor', 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler en az ise "Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum" ," Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor" , "Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum" davranışlarına maruz kalmışlardır.

Öğretmenler mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kişisel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu davranışlar, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde cinsiyete, medeni duruma, hizmet süresine ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Sadece "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" mobbing davranışının yaşa göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarından her birinin ayrı ayrı mobbing algı sıklığının kişisel özelliklere göre dağılımları incelendiğinde en sık ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Yargı

İstanbul Anadolu Yakasında Ataşehir, Beykoz, Çekmeköy, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Şile, Ümraniye, Üsküdar, Tuzla ilçelerinde bulunan Resmi Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin yoğun olmayan mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Genellikle bekar, 20-40 yaş aralığında, 1-10 yıl hizmet süresinde ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan erkek öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya göre öğretmenler en çok 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', 'Çalışma arkadaşlarımla benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor', 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum'. 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor', 'İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor' davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler maruz kaldıkları mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu da nispeten mobbinge az bir oranda maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Koç ve Bulut, 2009; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Çomak ve Tunç, 2012; Tutar ve Akbolat, 2012). Mobbing davranışlarına uğrama sıklığının erkeklerin kadınlara oranla daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bu çalışmayla örnek gösterilen çalışmalar cinsiyet değişkeni bakımından benzerlik göstermektedir.

Medeni durum değişkeni açısından alanyazında anlamlı bir fark olmadığını gösteren çalışmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) olduğu gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu gösteren çalışmalar da (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) mevcuttur. Mobbing davranışlarına uğrama sıklığının bekarların evlilere oranla daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bu çalışmada en çok maruz kalınan davranışlarda anlamlı bir farklılık olmaması bakımından gösterilen çalışmalar bu çalışmayla medeni durum değişkenine göre benzerlik göstermektedir.

(Leymann H. , 1993, s. 85)'in yaptığı araştırma sonucuna göre; 21-30 ve 31-40 yaş gruplarında yer alanların daha yüksek oranda mobbing davranışına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu çalışmayla Leymann H.' nin çalışması yaş değişkeni bakımından benzerlik göstermektedir.

Sağlam (2008) tarafından yapılan nitel araştırma sonucunda ise, mağdurun konuşmasının kesilmesi en çok tekrarlanan mobbing davranışı olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın nicel ve nitel sonuçları birlikte değerlendirildiğinde nicel sonuçlara göre oldukça düşük olan mobbing davranışlarının nitel sonuçlarla benzer olduğu düşünülebilir. Özellikle frekansların nitel araştırma sonuçlarında da düşük olduğu söylenebilir. Ancak nitel araştırma sonucunda öğretmenlerin, “öğretmen gruplaşmaları”, “emeğin küçümsenmesi”, “imalı konuşmalar” gibi durumları mobbing davranışlar olarak daha çok vurgularken, bu mobbing davranışlara karşı geliştirdikleri tepkiler ise “önemsememe”, “duymazlıktan gelme”, “rest çekme” gibi tepkilerdir. Çam(2013) tarafından yapılan çalışmada da bulunan sonuçlarla mobbing davranışları benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar da ortaöğretim okullarında düşük olmakla birlikte mobbing davranışlarının yaşandığını ortaya koymaktadır. Sözün kesilmesi davranışı bu çalışmada bulunan sonuçla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğinin itibarını zedeleyen bu davranışların eğitimi kötü yönde etkileyeceği dolayısıyla topluma büyük zararlar vereceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

1. Görevine yeni başlamış aday öğretmenlerin ve tecrübeli olup yeni bir okulda göreve başlamış öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle tanışması ve kaynaştırılması için etkinlikler yapılabilir.
2. Okul yöneticilerine hangi tür davranışların mobbing boyutlarının içinde yer aldığı konusunda hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenebilir.
3. Psikolojik şiddet mağduru olmuş öğretmenler, yaşadıkları durumun kendilerine özgü olmadığını, bilimsel olarak tanımlanmış ve hukuksal dayanakları olan bir süreç olduğunun bilincinde hareket etmelidirler. Hukuksal bir zeminde hak aramaktan ya da psikolojik destek almaktan kaçmamalıdır.
4. Okullarda belli aralıklarla rehberlik servisi bünyesinde iş yeri memnuniyeti anketi uygulanmalı, memnuniyetsizlik nedenleri araştırılmalı ve rahatsız olunan noktalar tespit edilerek düzeltilmelidir. Çalışma ortamı stresten ve haksız rekabetten uzak güvenilir bir ortam haline getirilmelidir.
5. Okullarda belirli zaman aralıklarıyla sosyal etkinlikler düzenlenerek okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki iletişim güçlendirilebilir.

Araştırma Önerileri:

1. Bu araştırma İstanbul'un Avrupa yakasına da uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir. İstanbul için genel bir yorum yapılabilir.
2. Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçekler kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
3. Bu araştırmada mobbing boyutlarının il ve ilçelere göre nasıl farklılaştığı sınanabilir.

4. Mobbing davranışlarını uygulayan kişilere yönelik neden bu davranışları yaptıklarını incelemek amacıyla araştırma yapılabilir.
5. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarını daha detaylı inceleyebilmek için nitel veriler toplanabilir.
6. Mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin fiziksel görünümü ve psikolojik durumlarının mobbing algılarını ne ölçüde farklılaştırabileceği incelenebilir.
7. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algıları arasındaki ilişki nicel ve nitel yöntemlerle araştırılabilir.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı işyerinde uygulanan mobbing algularınızı belirlemektir. Anket, Maltepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi için kullanılacak ve kesinlikle bilimsel amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu bakımdan isim belirtmenize gerek yoktur. Soruları ve ifadeleri size en çok uyan biçimde cevaplandırmanız çalışma için son derece önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyor, çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Caner TEKTAŞ
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yaşınız:

- 22 - 30
 31 - 40
 41 - 50
 51 ve üzeri

Cinsiyetiniz:

- Kadın
 Erkek

Medeni Durumunuz:

- Evli
 Bekâr

Hizmet Süreniz:

- 1 yıldan az
 1 - 10 yıl
 11 - 20 yıl
 21 ve üstü

Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz:


- 1 yıldan az
 1 - 10 yıl
 11 - 20 yıl
 21 ve üstü

EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu

Aşağıda yer alan davranışlara altı aydan fazla bir süredir maruz kaldıysanız, maruz kalma sıklığına ilişkin bulunduğunuz ortamda geçerli olanları işaretleyiniz. Eğer davranışa maruz kalmıyorsanız boş bırakabilirsiniz.

No	SORULAR	Her Gün	Haftada bir	Ayda bir
1	Konuştüğümde sözüm kesiliyor			
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum			
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum			
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor			
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor			
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum			
7	Sorumluluğümde olan görevler elimden alınıyor			
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor			
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor			
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum			
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor			
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor			
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor			
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim			
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor			
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum			
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor			
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum			
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum			
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırılıyor			
21	Sık sık azarlanıyorum			
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor			
23	Arkamdan konuşuluyor			
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum			
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum			
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor			
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor			
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor			
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor			
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor			
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum			
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.			
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.			

EK 3. Ölçek İzin Belgesi

 mgungor@istanbul.edu.tr
▼

8 Eyl ☆



Mailinize cevabım biraz gecikti, bu nedenle üzgünüm. Söz konusu ölçeği kullanmanızda herhangi bir mani yoktur. Herhangi bir sorunuz olursa da yardımcı olmaktan memnuniyet duyarım. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç.Dr.Meltem Delen



EK 4. Valilik İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/4928553
Konu: Araştırma (Caner TEKTAŞ)

31/10/2014

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) Maltepe Üniversitesinin 13.10.2014 tarih ve 497 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 27.10.2014 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Caner TEKTAŞ'ın "*Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İlimiz Anadolu Yakasında bulunan resmi anadolu liselerinde; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
31/10/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrakisorgu.meb.gov.tr> adresinden 1a70-8025-3fb6-b254-fc6d kodu ile teyit edilebilir.

EK 5. Tez İntihal Raporu

 Turnitin Originality Report

tez by Caner Tez


From tez (sample)

Processed on 01-Mar-2016 14:10 EET
ID: 639122728
Word Count: 24296

Similarity Index	Similarity by Source
20%	Internet Sources: 18% Publications: 10% Student Papers: 14%

sources:

- 1 2% match (publications)
Karaahmet, Elif, Sibel Kiran, Levent Atik, Nuray Atasoy, Ozge Saracil, Handan Ankarali, and Numan Konuk. "The reliability of the Turkish version of the Negative Act Questionnaire (NAQ-TR) for measuring to mobbing at work.". Anatolian Journal of Psychiatry, 2013.
- 2 1% match (Internet from 01-Sep-2015)
<http://acikerisim.istanbulbilim.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11446/42/10024421.pdf?sequence=1>
- 3 1% match (student papers from 20-Jan-2016)
Submitted to TechKnowledge Turkey on 2016-01-20
- 4 1% match (student papers from 10-Jul-2015)
Submitted to Türkiye ve Orta Dogu Amme Idaresi Enstit on 2015-07-10
- 5 1% match (Internet from 20-Apr-2011)
<http://tibidergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2010/81-89.pdf>
- 6 1% match (Internet from 25-May-2015)
<http://kybele.anadolu.edu.tr/tezler/2006/353862.pdf>
- 7 1% match (Internet from 20-Nov-2015)
<http://denizlibeykent.tr.gg/MOBB%26%23304%3BNG.htm>
- 8 1% match (student papers from 25-Jun-2015)
Submitted to Ondokuz Mayıs Universitesi on 2015-06-25
- 9 1% match (Internet from 24-May-2013)
<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/81/317.pdf>
- 10 1% match (Internet from 27-Jun-2015)
<http://www.tebd.gazi.edu.tr/index.php/tebd/article/download/9/5>
- 11 1% match (Internet from 30-Jul-2015)
<http://dspace.trakya.edu.tr:8080/spui/bitstream/1/748/1/SERHAT%20OCAK.pdf>


D. Aygünler.
Prof. Dr. Münavver Olcan

KAYNAKÇA

- Aktop, N. Güneş. *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi. İletişim Bilimleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2006.
- Beşoğul, Çağdaş. *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2014.
- Bulut, Hilal Uraloğlu. *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Cemaloğlu, Necati. "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", **Bilig Dergisi**. 2, 42: 111-126, 2007.
- Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları. 2005.
- Dangaç, Gönül.. *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: 2007.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, & Gail Pursell Elliot. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz**. İstanbul: Sistem Yayınları. 2003.
- Eğitim-Bir-Sen. "Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı Araştırmasını Açıkladık," <http://www.egitimbirsen.org.tr/manset-haberleri/kadin-ogretmenlerin-mobbing-algisi-arastirmasini-acikladik/3026/>. 2015. (15 Mart 2015).
- Erdem, Mustafa, & Benay Parlak. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing," **Tbb Dergisi**. 8: 261-286, 2010
- Ertürk, Ahmet. "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları," **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. ss. 146-169, 2013.
- Gökçe, Asiye Toker. **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gündüz, Seda. *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 2014.
- Güngör, Meltem. "Psikolojik Taciz," **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**: İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. 17. Ankara: Noben Yayınevi. 2012.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar- İlkeler- Teknikler** 23. Ankara: Nobel Yayınevi. 2012.
- Köseoğlu, Hande. "Anadolu Liseleri'ne Neler Oluyor?" **Haber Türk Gazetesi**. 2010.
- Koçak, Yüksel & Cavit Yeşilyurt. **Türk Hukuku Bakımından Mobbing**. **Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks**. 2014.
- Leymann, Heinz. "Mobbing - its Course Over Time," **The Mobbing Encyclopaedia**. <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>. 1996. (05 Şubat 2015).

- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work," **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5, 2: 165-184, 1996.
- Leymann, Heinz. "The Mobbing Encyclopaedia," www.leymann.se. www.leymann.se/English/00005E.HTM. 2015. (04 Şubat 2015).
- Mimaroğlu, Hande. "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz," **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 323. 2008.
- Ocak, Serhat. *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. Edirne: Trakya Üniversitesi, 2008.
- Özkuş, Burcu & Hüseyin Çarıkçı. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 15: 481-499, 2010.
- Peck, M. S. **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone. 1998.
- Reichert, Elisabeth. **Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. 2003. ss. 4-12.
- Sloan, Lacey M., Tom Matyok, Cathrine Schmitz & Glenda F. Lester Short. "A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace," **International Journal of Business and Social Science**. ss. 87-97, 2010.
- TDK. "Türk Dil Kurumu," <http://www.tdk.gov.tr>. 2015.
- Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi," **Araştırmalar Dergisi**. 12, 18: 81-89, 2010.
- Tınaz, Pınar. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 13-28, 2006.
- Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.
- Tokat, Bülent. "Bilgi Yönetimi," <http://www.bilgiyonetimi.org>. 2009. (13 Şubat 2015).
- Tokat, Bülent, Mihriban Cindiloğlu & Hakan Kara. **Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing)**. Kütahya: Ekin Yayın. 2011.
- Tutar, Hasan. **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. Ankara: Platin Yayıncılık. 2004.
- Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," **Yönetim Bilimleri Dergisi**. ss. 101-128, 2004.
- Wikipedia. https://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki_ve_Teknik_Anadolu_Lisesi. 2015. (29 Haziran 2015).
- Yüçetürk, Elif. "İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom," **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**. s. 231, 2005.