

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

Nida KOÇAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL

İstanbul
TC Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2015

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

07.10.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Nida KOÇAK ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Kız Meslek 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 Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.

.....
Prof.Dr.Münevver ÇETİN

.....
Yrd.Doç.Dr.Ali TEMEL
(Üye)-

.....
Prof. Dr. Niyazi KARASAR
(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.

Nida KOÇAK

Eylül 2015

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 26 Resmi Kız Meslek 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 Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL'e sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Nida KOÇAK

Eylül 2015

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

ÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 26 Resmi Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algılarının mobbingin çeşitli boyutlarında nasıl yoğunlaştığı ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 26 resmi Kız Teknik ve Meslek Lisesinde görev yapan 1177 öğretmendir. Araştırmanın örneklemi ise 290 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlere “Kişisel Bilgi Formu” ve “Mobbing Algı Ölçeği Formu” dağıtılmıştır. Öğretmenlerin verdiği cevaplar doğrultusunda SPSS 17 programı kullanılarak problem cümlesi içerisinde yer alan değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri bulunmuş, f testi, t testi ve Ki-Kare testi uygulanmıştır. Manidarlık düzeyi olarak 0.05 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, Kız Teknik ve Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin çoğu mobbing davranışına düşük sıklıkta maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler en çok ‘yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırı’ boyutundaki mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En az maruz kalınan mobbing boyutu ise ‘doğrudan sağlığa saldırı’ boyutudur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Kız Meslek Lisesi

TEACHERS' PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL HARRASSMENT (MOBBING)

A study in Girls Vocational High Schools in Istanbul Anatolian Side

ABSTRACT

This study was carried out with the objective of exploring the prevalence of perception of mobbing, how the perception of exposure to mobbing behaviours ranges according to different dimensions of mobbing, and how the perception of types and frequency of mobbing behaviours differs according to personal characteristics of victims.

The population of the study was composed of 1177 teachers working in Girls Vocational High School in the 2014-2015 academic year in İstanbul, Anatolian side. The sample of the study consisted of 290 teachers. For the purpose of data collection "Information Form" and "Mobbing Perception Scale" were distributed to teachers. The variable frequencies and percentage analysis of the teachers' responses were calculated using the SPSS 17 statistics program. T test, f test and Chi-Square test were used in the statistical analysis of data. All data analysis techniques yielded statistically significant results with a discrepancy of no more than 0.05.

The results indicate that most of the teachers working in Girls Vocational High Schools express being a victim of mobbing behaviours. Most of the victims stated that they are exposed to the dimension of 'attacks on the victim's quality of life and occupational status. The least exposed dimension is 'attacks on the victim's physical health.

Keywords: Mobbing, Psychological harrassment, girls vocational high school

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| ETİK SÖZLEŞME..... | iii |
| ÖNSÖZ..... | iv |
| ÖZ..... | v |
| ABSTRACT | vii |
| İÇİNDEKİLER..... | vii |
| ÇİZELGELER LİSTESİ..... | xi |
| GRAFİKLER LİSTESİ..... | xiii |
| BÖLÜM I GİRİŞ..... | 1 |
| Mobbing Kavramı ve Tanımı..... | 1 |
| Mobbing Süreci | 4 |
| Mobbing Aşamaları | 7 |
| Mobbingin Nedenleri | 9 |
| Kişisel Nedenler | 9 |
| Örgütsel Nedenler | 13 |
| İşyerinde Mobbingin Etkileri..... | 15 |
| Mobbingin Bireylere Etkileri..... | 16 |
| Mobbingin Örgütlere Etkileri..... | 17 |
| Mobbingle Başa Çıkma Yolları | 20 |
| Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları..... | 20 |
| Mobbingle Örgütsel Başa Çıkma Yolları..... | 22 |
| Mobbingin Hukuki Boyutları | 24 |
| Türkiye’de Kız Meslek Liseleri..... | 25 |
| Amaç..... | 28 |
| Önem | 28 |
| Varsayımlar | 28 |
| Sınırlılıklar..... | 29 |
| Tanımlar | 29 |
| BÖLÜM II YÖNTEM | 29 |
| Araştırma Modeli..... | 30 |
| Evren ve Örneklem | 30 |
| Veriler ve Toplanması..... | 31 |

| | |
|--|-----------|
| Verilerin Çözümü ve Yorumlanması | 32 |
| BÖLÜM III BULGULAR VE YORUM | 33 |
| Grubun Demografik Yapısı..... | 33 |
| Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı | 37 |
| Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu | 39 |
| Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı | 42 |
| Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı | 46 |
| Mobbing Davranışlarının Yaşa göre Dağılımı | 49 |
| Mobbing Davranışlarının Hizmet Durumuna göre Dağılımı | 54 |
| Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna göre Dağılımı..... | 59 |
| Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları | 63 |
| Mobbing Boyutlarının Cinsiyete göre Dağılımı | 64 |
| Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 64 |
| Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı | 65 |
| İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı | 66 |
| Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 67 |
| Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı | 68 |
| Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 69 |
| Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı | 69 |
| Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı | 70 |
| İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 71 |
| Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı.... | 72 |
| Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 73 |

| | |
|--|-----------|
| Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı..... | 74 |
| Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı..... | 74 |
| Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı..... | 75 |
| İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı..... | 76 |
| Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı..... | 77 |
| Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı..... | 78 |
| Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 79 |
| Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 80 |
| Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 81 |
| İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 82 |
| Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 83 |
| Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 84 |
| Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 86 |
| Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 87 |
| İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 88 |
| Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 89 |
| Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre | |

| | |
|--|------------|
| Dağılımı..... | 90 |
| BÖLÜM IV ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER..... | 92 |
| Özet..... | 92 |
| Yargı | 94 |
| Öneriler..... | 95 |
| Mobbing Mağdurlarına Öneriler..... | 95 |
| Örgütlere Öneriler..... | 96 |
| Araştırmacılara Öneriler..... | 96 |
| Kaynakça..... | 97 |
| EKLER..... | 99 |
| EK 1..... | 99 |
| EK 2..... | 100 |
| EK 3..... | 101 |
| EK 4..... | 102 |

ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|---|-------------------------------------|
| Çizelge 1: Evren ve Örneklemdaki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı | Error! Bookmark not defined. |
| Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı | 33 |
| Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı | 34 |
| Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı..... | 35 |
| Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı | 35 |
| Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı..... | 36 |
| Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı..... | 37 |
| Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi | 42 |
| Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları X^2 Çözümlemesi..... | 44 |
| Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı..... | 46 |
| Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları X^2 Çözümlemesi..... | 48 |
| Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı..... | 49 |
| Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları X^2 Çözümlemesi..... | 50 |
| Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı | 54 |
| Çizelge15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları X^2 Çözümlemesi..... | 57 |
| Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı | 59 |
| Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları X^2 Çözümlemesi..... | 62 |
| Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları | Error! Bookmark not defined. |
| Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..... | Error! Bookmark not defined. |
| Çizelge20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı | Error! Bookmark not defined. |
| Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı | Error! Bookmark not defined. |
| Çizelge 1. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 67 |
| Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 68 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 1. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 69 |
| Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 70 |
| Çizelge26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 71 |
| Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 72 |
| Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 73 |
| Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 74 |
| Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı...75 | |
| Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi..... | 76 |
| Çizelge 2. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 77 |
| Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 78 |
| Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 80 |
| Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 81 |
| Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 82 |
| Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 83 |
| Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 85 |
| Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 86 |
| Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 87 |
| Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 88 |
| Çizelge 3. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 89 |
| Çizelge 4. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı..... | 90 |

GRAFİKLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı | 33 |
| Grafik 2. Yaş Dağılımı..... | 34 |
| Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı | 35 |
| Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı | 36 |
| Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı | 37 |
| Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu..... | 39 |
| Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing DavranışlarınınYoğunluğu... .. | 40 |
| Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu | 41 |
| Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu..... | 41 |
| Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk | 64 |
| Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 65 |
| Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı | 66 |
| Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 67 |
| Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı | 68 |
| Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı. | 69 |
| Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı..... | 70 |
| Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı | 71 |
| Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı | 72 |
| Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı | 73 |
| Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı | 74 |
| Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 75 |
| Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 76 |
| Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 77 |

| | |
|--|----|
| Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı..... | 78 |
| Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı .. | 79 |
| Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı..... | 81 |
| Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı. | 82 |
| Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı | 83 |
| Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı..... | 84 |
| Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı | 85 |
| Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı..... | 87 |
| Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı | 88 |
| Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı | 89 |
| Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı..... | 90 |
| Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı..... | 91 |

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, mobbing kavramı, temelleri, nedenleri, oluşum süreci, etkileri, başa çıkma yolları ve hukuki boyutları ile ilgili gerekli literatür taramasına yer verildikten sonra okullarda yöneticilerin öğretmenlere uyguladıkları mobbing (psikolojik şiddet) ve öğretmenlerin mobbing algısı esas olmak üzere; problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Örgütlerin var olması ve başarı sağlamasında insan faktörünün önemi büyüktür. Çalışanların memnuniyeti, ihtiyaçlarının sağlanması ve mutlu olmaları buldukları örgüte daha fazla katkı sağlamalarına yardımcı olur. Çalışanların aralarındaki ilişkiler örgütün etkililiği bakımından önemlidir.

Yoğun çalışma temposunun etkisiyle çalışanların üzerinde psikolojik baskılar oluşmaktadır. Bu baskılar zamanla iş ortamında strese neden olmaktadır. Bu nedenle mobbing kavramı herkesi etkileyebilecek ve ciddi sonuçlar doğurabilecek bir durum olduğu için önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Mobbing çalışanın öz saygısını, iş arkadaşlarıyla ve yöneticisiyle olan ilişkilerini, iş ortamına olan yaklaşımını olumsuz etkilediği için örgütlere de zararı büyüktür.

Mobbing Kavramı ve Tanımı

Mobbing ifadesini ilk olarak Lorenz (1991) küçük hayvanlardan oluşan grupların daha büyük bir hayvanın tehdidini bertaraf etmek veya bir düşmanı kaçırmak için gösterdiği davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Mobbing genelde

yırtıcı bir hayvana, bazen de aynı cinse karşı, grupça yapılan saldırı olarak tanımlanmıştır (Gökçe, 2008, 8).

İş yaşamında mobbing kavramı ilk kez, 1980’li yılların başında İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, mobbing kavramını şu şekilde tanımlar (Tınaz, 2011, 15):

“İş yerinde sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey (nadiren dörtten fazla) tarafından, daha çok bir kişiye yönelik (nadiren birden fazla) düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Birey, mobbing hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde kalır. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olur.”

Duygusal şiddet, kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla, onların performanslarını ve dayanma güçlerini yok eden, insanı duygusal ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, işten ayrılmaya zorlayan bir taciz şeklidir.

Mobbing; (psikolojik şiddet) kişiye işyerinde, tavizkâr, zorbaca ve saldırganca davranarak onu sosyal ortamdan dışlamak veya işyerindeki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük düşürmektir (Zapf, 1999, 73).

Terminolojide işyerlerindeki bu çeşit benzeri eylemleri ifade etmek için: “Bullying” (Zorbalık), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Mistreatment” (Kötü Muamele), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Victimization” (Kurban Etme), “Intimidation” (Gözdağı Verme), “Psikolojik Terör”, “Psikolojik Şiddet” gibi kavramlar kullanılmaktadır.

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır.

Literatürde Türkçe karşılığı yıldırma sözcüğü ile aynı anlama gelmek üzere kullanılan mobbing kavramının, Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türediği belirtilmektedir. Mobbing sözcüğünün kökeni, İngilizce’ de ise “mob” sözcüğüne dayanmakta ve kavram, “yıldırma, topluca saldırma, çevresine toplanma, etrafını sarma” gibi anlamları içermektedir. Leymann ise mobbing kavramını, birden fazla kişinin bir araya gelerek başka bir kişiye karşı saldırı hazırlığına başlaması ve yine söz konusu kişiye karşı cephe oluşturması şeklinde açıklamıştır. Ayrıca, Leymann psikolojik terör olarak da adlandırdığı bu saldırı şeklinin, kişinin örgüt içerisinde damgalandığı ve haklarına tecavüz edildiği sistematik uygulamalı bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, yıldırma kavramını sadece düzensiz kalabalıklar şeklinde uygulanan bir şiddet veya saldırı olarak değil; belirli bir amacı ve niyeti olan ve bunun için bir araya gelmiş düzenli bir grup şiddeti veya saldırısı olarak ele alınmaktadır (Tutar, 2004, s. 14).

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 kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. İş yaşamında mobbinge dikkat ve ilgilinin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır. Günümüzde İsveç, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Avustralya ve Amerika başta olmak üzere birçok ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır.

Benzer çalışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve The Harressed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan) 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 diğerk kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırarak veya rahat kaçırarak davranışlarda bulunmak anlamında kullanılmıştır. Brodsky, tacizin, zihinsel ve fiziksel sağlık ile iş gören verimliliği üzerinde yaralayıcı ve yaygın etkileri olduğunu vurgulamıştır (Ertürk, 2013, s.147).

1992’de Adams *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).

Mobbing Süreci

Mobbing oluşumu bir süreç içinde ve sistematik bir şekilde gerçekleşir. Mobbing sürecinde görülen davranışlar tek tek ele alındığında, bazı davranışlar negatif ve kabul edilemez olarak görülebilmesine rağmen, bazı davranışlar ise normal olarak değerlendirilebilir. Eğer bu davranışlar, sistemli bir şekilde ve uzun süre içinde tekrarlanırsa tehlikeli bir silaha dönüşür. Tekrarlanan bu davranışlar sonucu ise mobbing oluşumu tetiklenmiş olur (Tınaz, 2011, s. 53)

Mobbing Davranışlarının Sınıflandırılması

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 şu şekildedir (Tınaz, 2011, s. 54):

Birinci Grup: Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırılar

- Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır,
- Görüşleriniz ve fikirleriniz sürekli ihmal edilir,
- Sözüünüz süreli kesilir,
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanırsınız,
- Sağlıklı bir örgütsel iletişimi bir türlü sağlayamazsınız,
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,
- Kendinizi sürekli bir çatışmanın içinde bulursunuz,
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,
- Telefonla sürekli rahatsız edirsiniz,
- Sözlü tehditler alırsınız,
- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamazsınız; başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,
- Sanki orda değilmışsiniz gibi davranılır,
- Yöneticinize yakın olmakla suçlanırsınız,
- Birilerinin adamı olduğunuz düşünülür ve dışlanırsınız,
- Kendinizi örgütün bir parçası gibi hissetmezsiniz.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırıları

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürölürsünüz,
- Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,
- Bir özrünüz ile alay edilir,
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir,
- Özel yaşamınızla alay edilir,
- Milliyetinizle alay edilir,
- Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararlarınız sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılmanız sürekli engellenir,
- Kendinizi sürekli baskı altında hissedersiniz,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,
- Cinsel imalara maruz kalırsınız.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur,
- Hak ve özgürlükleriniz kısıtlanır,
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız,
- Atama, terfi ve yönetsel işlemlerde sürekli engellerle karşılaşırsınız,

- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılırsınız,
- İşiniz sürekli değiştirilmektedir,
- İşiniz sürekli izlenir ve denetlenir,
- Öz güveninizi etkileyecek işler verilir,
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışında işiniz değiştirilir ve zor işler size verilir,
- Çalışma güç ve veriminizde düşüş yaşarsınız,
- Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur,
- Evinize ve örgütünüzü zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Yapılan Saldırıları

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar uygulanır,
- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

Mobbing Aşamaları

Mobbing rahatsızlık veren davranışlar zamanla acı veren bir sarmala dönüşür ve giderek hız kazanır. Küçük davranışlarla başlayan bu süreç çok ağır sonuçlara yol açana kadar ilerleyebilir. Ancak en ağır sonuca ulaşmadan, kendi içindeki çeşitli aşamalarda da son bulabilir.

İşyerinde mobbing, çeşitli aşamaları kapsayan bir süreç şeklinde uygulanır. Mobbing oluştuğunda çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve mobbing mağdurunun özellikle psikolojik sağlığı bozulur. Suçlama, küçük düşürme, genel

taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, tutum ve davranışların tümü aynı anda uygulanamayacağı için mobbing bir süreç şeklinde uygulanır.

Mobbing, çalışanların onuru, dürüstlüğü, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliğine saldırıyla başlar. Mağdurun kişisel imajı, meslek ahlakı ve mesleki yeterliliklerine saldırıyla devam eder. Mesleki yeterlik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda, o kişiye güvenilemeyeceği anlamına gelir. Mobbing aktörünün algılamasına göre, eğer ona güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve kendileri de değersiz hale getirilmelidir (Tutar, 2004, s. 107).

Her sosyal ve psikolojik olayda olduğu gibi, mobbing de bir süreci takip eder. Leymann(1999), mobbing sürecinde beş aşama belirlemiştir:

Anlaşmazlık aşaması, kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize edilir. Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışına dönüşebilir.

Saldırganlık aşaması, bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

Kurumsal güç aşaması, yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak söz konusu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.

Tanımlanma aşaması, bu aşama önemlidir; çünkü, kurban; ‘zor’, ‘asi’, ‘muhalif’, ‘öteki’ veya psikolojik sorunları olan biri olarak tanımlanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, söz konusu negatif döngüyü hızlandırır. Sürecin sonunda işten kovulma, yer değiştirmeye zorlanma veya zorunlu istifa vardır.

İşine son verilme aşaması, Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen

psikosomatik hastalıklar devam eder. Bu aşamada mağdur mobbingin etkisini sadece işyerinde değil, özel yaşamında da yaşamaya başlar.

Mobbingin Nedenleri

Mobbingin nedenlerini anlamaya yönelik yapılan deneysel çalışmalar iki neden üzerinde yoğunlaşmaktadır: mağdurun kişilik özellikleri ve sosyolojik faktörler. Yapılan araştırmalarda mağdurlarla yapılan görüşmelerde ise mobbing uygulayan kişinin kişisel özellikleri ve örgütlerin de mobbingin ortaya çıkmasında rol oynadığını göstermektedir.

Kişisel Nedenler

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

Mobbing Uygulayıcısının Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Mobbinge uğrayan mağdurların bir çoğu mobbing uygulayıcısının kıskançlık duygusuyla hareket ettiğini ileri sürmektedir. Mobbing uygulayan kişi öz güveni eksikse karşısındaki insanın başarısını kabul edemez ve onu sindirmeye çalışır.

Öz güveni aşırı yüksek olan bireyler de karşısındakileri beğenmez ve onlar üzerinde baskı uygulamaya başlar. Baltaş (2009)'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 (Akt. Cemaloğlu, 2007, s. 118).

En sık rastlanan mobbingci tipleri (Tetik, 2010, s. 84):

Fesat mobbingci: Yeni kötülükler arayan bir kişidir. İftiralarla başkalarını yaralamaya çalışır.

Hiddetli mobbingci: Karakter özelliği nedeniyle fevridir. Sürekli bağırma, beddua etme modundadır. Sinir ve huysuzluk krizleriyle işyerini çekilmez yapar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar.

Megaloman mobbingci: Kendisini herkesten üstün görür. Kendine olan güvensizliği başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık olarak yansır. Bu kişiye göre tüm kaynakların kontrolü kendisindedir. Uydurduğu kurallara herkes uymak zorundadır.

Sadist mobbingci: Başkalarını köşeye sıkıştırmaktan, mahvetmekten büyük zevk duyar. Bu kişi 'sapkın narsist' olarak da tanımlanabilir. Hiyerarşik kademelerde yükselebilmek için her yola başvurabilir.

Dalkavuk mobbingci: Yöneticilerinin gözüne girmek için yaranma halindedir ve her şeyi yapmaya hazırdır. Yöneticinin dalkavuğu gibidir.

Zorba mobbingci: Sadist mobbingciye benzer. Son derece acımasız ve zalimdir. İnsanlara köle gibi davranır.

Korkak mobbingci: Bir başkasının daha başarılı olacağı, yükseleceğini düşünerek paniğe kapılır. Kendini korumak için mobbing uygulamayı seçer.

Eleştirici mobbingci: Başkalarının yaptığı işten hiç memnun kalmaz, sürekli eleştirir. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir iklimin oluşmasına sebebiyet verir.

Hayal kırıklığına uğramış mobbingci: Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimler, bu mobbingciler

tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daima başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur.

Tınaz (2011) mobbing uygulayıcısının mobbing davranışlarını başlatmasının altında yatan gerekçeleri şu şekilde sıralamıştır.

Bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak: Grup bağlılığının sağlanması için bireyin kurallara uyması istenmektedir. Kurallara uymak istemeyen birey, zorlanacak ya da gitmek zorunda kalacaktır. Mobbingi uygulayan, mağdur hakkında “kabul etmiyorsa, beğenmiyorsa gider düşüncesine sahiptir. Yıldırma uygulayanla birlikte grup üyeleri de yıldırma davranışlarına başlarına gelebileceği korkusuyla katılmakta, grup üyeleri gruba ait olma ihtiyacı ve gruptan ayrı davrandığında dışlanacağı endişesiyle, zorbanın yanında yer almaktadırlar.

Düşmanlıktan zevk almak: Mobbingciler, düşmanlık duyguları yüksek, suçlayıcı ve yargılayıcıdırlar. Örgüt hiyerarşisinin neresinde bulunursa bulunsun, başarıyı hedeflemiş bireylere karşı yıldırma politikası gütmeyi, önemli bir görev olarak görürler. Çatışmadan ve acı vermekten hoşlandıkları için şiddetin devamı için ellerinden geleni yaparlar.

Can sıkıntısını gidermek ve zevk arayışı: İş yükü adaletsizliğinin olduğu ortamda can sıkıntısını gidermek için mağdura eziyet etmekte ve bundan hoşnut olmaktadır. Çevreleri tarafından dışlanan sadist kişiliğe sahip mobbingciler kurumsal kimliklerini kullanarak insanları zor durumda bırakmaktan zevk alırlar.

Önyargıları pekiştirmek: Önyargılı kişiler olan mobbingciler için mağdurun başarısı, dini, kültürü, etnik yapısı veya sevmediği birini anımsatması gibi önemsiz nedenler bile saldırı için zemin hazırlayabilir.

Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak: Örgütteki hiyerarşik düzende kendinden alt konumda olan kişileri istedikleri gibi kullanıp taciz edebileceklerini düşünen mobbingciler şikâyet edilmeyecekleri güvencesi içindedirler. Mobbingciler hiyerarşideki konumlarına göre astlarına karşı baskıcı, yıldırıcı, üstlerine karşı korkak, yalancı ve ikiyüzlüdürler.

Sahip olmadıklarının acısını çıkartmak: Mobbingciler kendi eksikliklerini etrafındakilere saldırarak gizlemeye çalışmaktadırlar. Yeteneksizliklerini ve hatalarını örtmek için günah keçilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütü, her ne pahasına olursa olsun kendilerini başarıya ve iyi bir hayata ulaştıracak bir araç olarak görmektedirler. Bunu sağlayabilmek için de rakiplerini ve rakip olabilecekleri kontrol etmeye ve sindirmeye çalışırlar.

Bencillik: Aşırı bencil davranışlarda bulunan mobbingciler çıkar ilişkileri kurarlar. Başkalarının başarılarını kıskandıkları için diğer insanların da kendilerine karşı aynı duyguları beslediklerini düşünürler. Kendilerinden başkasını düşünmeyen mobbingciler mağdura yaşattıkları zorlukların farkına varamazlar.

Mobbing Mağdurunun Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

İlgili araştırmalarda mobbing mağdurunun 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, s. 38).

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

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, s. 53).

Örgütsel Nedenler

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, s. 123):

- 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.

Sorumlulukların belirlenmediği, görev karmaşalarının olduğu, zaman baskısı olan örgütsel sorunlara sahip yapılarda çatışmaların ortaya çıkması muhtemeldir. Örgütte çatışma arttıkça giderek tırmanır ve bu da mobbingin oluşmasına zemin hazırlar (Zapf, 1999, s. 72).

Yaklaşık 800 örnek olay incelemesinin sonuçlarına bakıldığında mobbing davranışlarının çoğunun zayıf örgütlenmelerin ve kötü yönetimin olduğu, ilgisiz ve yardım etmeyen yöneticilerin olduğu örgütlerde ortaya çıktığı görülmektedir (Leymann, 1996, s. 177).

Örgütlerde çalışanların görevlerini denetleyen belli roller vardır. Çalışanlar üstleri tarafından denetlenirken astlarını da denetlerler. Bu şekilde örgüt içinde hiyerarşik bir düzen oluşur. Mobbingin ortaya çıktığı örgütlerde hiyerarşik düzendeki yöneticilerden biri bu sosyal düzenin bir parçası olduğunda durum daha da tehlikeli bir hal alır. Yönetici sorunu çözmek yerine, grup dinamiğine uyarak tacizde aktif rol alırsa, taraf seçmesi gerekecektir. Bu da durumu daha karmaşık ve kötü bir hale getirir (Leymann, 1996, s. 178).

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, 1996, s. 178).

Rekabet ve küreselleşme arttıkça personel ve insan kaynakları bölümü, yönetim tarafından daha fazla baskı altında kalmaktadır. Stratejik insan kaynakları yönetimi eksikliği, çözülemeyen çatışma ve anlaşılama örgütte sorun sıklığını arttırmakta ve çeşitli durumlarda lider yıldırımaya ortam hazırlamaktadır (Dangaç, 2007, s. 22). Liderlerin düşmanca iletişim yollarını kullandığı veya kullanılmasını desteklediği, iletişimde nezaketin ön planda olmadığı, rekabetin ve bireyselliğin kural haline geldiği örgütlerde çalışanı ezen bir ortam oluşur.

Görüldüğü gibi mobbingin birçok farklı nedeni olabilir. Ancak bu nedenler mobbing mağdurları ve tanıkları tarafından algılanan nedenlerdir. Örgütte her görülen mobbing olayının nedenleri aynı olmayabilir.

İşyerinde Mobbingin Etkileri

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.

Mobbingin Bireylere Etkileri

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, s. 161). Mobbinge maruz kalan bireyler bu durumdan sosyal, ekonomik, ruhsal ve fiziksel yönden olumsuz etkilenir.

Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur (Tetik, 2010, s. 86).

Mobbinge maruz kalma sonucunda zor bir sürece giren birey zamanla depresif tavırları nedeniyle çevresi tarafından terk edilmeye başlar ve yalnızlaşır. Kendini suçlamaya başlar ve özgüvenini kaybeder. Sosyal imajı zedelenen mağdur, mesleki kimliğini ve sosyal çevresindeki yerini de kaybeder.

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, s. 47).

Mobbing bireyler üzerinde farklı derecelerde etkiler gösterir. Uygulanan mobbingin şiddetine göre mağdur uyku düzensizlikleri, konsantrasyon bozuklukları, sinir krizleri, depresyon, panik atak hatta kalp krizi gibi sorunlar yaşayabilir. Birey mesleki sorumluluklarını yerine getiremez duruma gelir ve istifa etmek veya erken emekli olmak zorunda kalabilir. Sorunun kendisinde olduğuna inanan mağdur başka bir iş aramaya 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, & Lester Short, 2010, s. 87). Mağdurun mobbingden olumsuz etkilenmesinde psikolojik durumu, uygulanan mobbingin sıklığı ve sürekliliği ve iş ortamının stresi de etkilidir.

Mobbingin Örgütlere Etkileri

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, s. 25).

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

Mobbinge uğrayan çalışanlar örgüt için verimli çalışamaz hale gelir. Örgütte iletişim ve işbirliği azalır. Örgüt nitelikli çalışanlarını kaybeder ve personel masrafları artar. Mobbingin devam etmesine dayanamayan kişiler, işlerin daha ileri gideceğinden korkarak, örgüte güvenemeyeceklerini hissederler ve daha iyi bir örgüt aramaya başlayabilirler. Bu şekilde de yeni personelin eğitilmesi ve tecrübelilerin kaybı nedeniyle örgüt maliyeti artış göstermektedir. İnsan kaynakları uzmanları, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilk çalışanın maaşının üç ile dört katı olduğunu belirtmiştir. Mobbing nedeniyle önce mobbinge direnç gösteren, kişilikli insanlar tasfiye edilir. Bunlar, mobbing aktörlerinin hatalarını ilk gören ve bunu

göstermekten çekinmeyen kişilerdir. Tasfiye işleminin sonunda görelî olarak daha niteliksiz olanlar ve mobbingin suç ortakları örgütte kalır. Bu kişilerden bazıları hak etmedikleri yere yönetici mobbing aktörleri tarafından terfi ettirilir (Tutar, 2004, s. 114).

Mobbinge uğrayan çalışanlar örgüte bağlılığını ve inancını kaybeder. Yaşanan taciz ve terör nedeniyle çalışanların dikkati, kuruluşun amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yaşamda kalma mücadelesini sürdürmek için o anda uygun buldukları çeşitli yolları denerler. Bunun sonucunda ekip çalışması zorlaşır; çalışanlar arasındaki uyum bozulur; bir güvensizlik ortamı yaratılır.

Mobbingin yaygın olduğu örgütlerde hastalık izinleri artar. Çalışanlar mesaisini doldurma amacıyla vakit geçirirler ve işyerinden uzaklaşmaya çalışırlar. Yeterliliği olan bir çalışan işini etkili yapabilmek için sistemin içinde bulunmalıdır. Kişinin etkili çalışması örgütsel etkililiği artırır. Bu nedenle işgücü devri ve çalışanların işe devam durumları, örgütsel etkililiğin kısmen ölçüsüdür (Gökçe, 2008, s. 48). İşten çıkarılmalar sonucunda örgütler tazminat ödemeye mecbur bırakılır. Mobbing kurbanları işsizlik sigortasından yararlanmak için istifaya zorlandıklarını ya da işlerine son verilisinin kuşkulu bir durum arz ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Bu talepler örgüte fazladan yük bindirmektedir. Bazı kurbanlar fiziksel ve duygusal olarak fazla yıprandıklarından bir daha çalışamayacak hale gelebilmektedirler. Bu çalışanlar yasal yollarla tazminat hakkını kullanmaya gidebileceklerdir. Bu durumlar örgüte ekonomik zararlar verir.

Duygusal tacizi 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.

Mobbingle Başa Çıkma Yolları

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, 2011, s. 189).

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

Mobbingle başa çıkmada bireysel ve örgütsel önlemler ele alınacaktır.

Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları

Tutar (2004, s. 125)'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.

Karşı savaş verme durumunda, kurban saldırganın yöntemini seçmemeye dikkat etmelidir. Mobbinge 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 çalışmalıdır.

Bunların dışında mobbinge bireysel başa çıkmak için kurban kendi kişiliğini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla gösterilecek çabalardan bazılarını (Tutar, 2004, s. 126) şöyle özetlemiştir:

Öz-saygının geliştirilmesi: Herkesin mobbinge dayanma katsayısı farklıdır. Söz konusu katsayı, bireyin ‘uyum düzeyi’ni ve ‘direnme sınırları’ni belirler. Mobbinge karşı direnç gösterip onunla başa çıkmak için baş vurulacak yollardan biri, özsaygının geliştirilmesidir.

Denge bölgeleri oluşturma: Mobbing, mağdurun istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Söz konusu istikrarsızlığa karşı ‘denge bölgeleri’ mobbinge başa çıkmaya yardımcı olur. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ortadan kalktığı, mağdurun kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Denge bölgesi, kurbanın istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir sığınılacak bir limandır.

Niteliklerin geliştirilmesi: Mobbingin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu da, kişisel ve mesleki nitelikleri geliştirmektir. Bu kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve öz-saygısını yükseltir.

Ruh sağlığı: Gerilim azaltıcı önlemlerden bir diğeri, iyi bir ruh sağlığıdır. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralanmasını engeller ve mobbing karşısında onu donanımlı kılar.

Algılama stratejileri: Her tür mobbing faktörü, insanın kişilik süzgecinden geçer ve anlamını kişinin algılamasına göre oluşturur. Kimileri oldukça güçlü mobbinge direnç gösterebilirken, kimileri çok basit mobbing faktörü karşısında yıkıma uğrar.

Mobbingle Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Bir örgütün en önemli görevlerinden biri örgütün verimliliğini artıracak çalışmalar yapmaktır. Mobbingi önlemeye yönelik faaliyetler de işten ayrılma, tazminat, hastalık izinleri gibi ekonomik sıkıntıları azaltacağı için örgütün verimliliğine katkı sağlar.

Korku ve güvensizliğin hakim olduğu, yenilikçi çalışmalara izin verilmediği, rekabetin ve adaletsizliğin olduğu örgütlerde mobbing yaygın olarak görülür. Mobbing karşıtı politikalar örgütler tarafından benimsenmeli ve yanlış anlaşılmaya yer bırakmayacak şekilde raporlamalıdır. Örgütte mobbingi önlemek için yöneticiler ve yardımcıları sorumluluk alarak çalışmalıdır.

Mobbingi önleyici örgütsel yöntemler aşağıda sıralanmaktadır(Bingöl, 2007, s. 97):

- Mobbingle mücadelenin başlangıç noktasını oluşturan örgütsel çatışmanın temel kaynaklarından biri olan liderliğin kurumsallaştırılması,

- Yönetimin çatışma, stres yönetimi gibi mesleki bilgi ve beceri gerektiren konularda yeterli olmasının sağlanması,

- İnsan kaynaklarının işe yerleştirmede kariyer ve diploma durumunun yanı sıra kişinin işe uyumunun ve duygusal zeka durumunun göz önünde bulundurulması

- Kişiyle rolü arasındaki ilişkinin, kişinin kabul sınırları çerçevesinde oluşması ve kişinin rolünü benimsemesinin sağlanması,

- Örgüt vizyonunun paylaşılabılır kılınması, bireysel ve örgütsel ihtiyaçları tatmin ederek, çalışanlar arasında uyum ve işbirliğinin sağlanmasına zemin oluşturacak örgüt iklim ve kültürünün oluşturulması,

- Örgütsel sağlığın geliştirilmesiyle birlikte çalışanların bireysel ve örgütsel ihtiyaçlarının tatmin edildiği; çalışanlar arasında uyum, işbirliği ve karşılıklı nezaketin olduğu sağlıklı bir örgütsel ortamın yaratılması,

- Örgütsel empatinin sağlanması, mobbing uygulayan kişinin, mağdurun gözüyle olaya bakmasının sağlanması,

- Yönetimde açıklığın sağlanması, açık kapı politikasının uygulanması,

- Çalışma yaşamının insancılaştırılması, işin çalışanın konumuna, kişiliğine, yetenek ve beklentilerine uygun hale getirilmesi,

- Örgütsel bütünleşmenin sağlanması, örgütün hem bireysel imajının, hem de toplumsal imajının, bireyin beklentilerini karşılaması.

Örgütlerde mobbingin önlenmesi için etkili bir örgütsel liderlik uygulanması gerekmektedir. Örgütsel liderliğin önemli fonksiyonlarından biri, örgüt çalışanlarını yönlendirecek paylaşılabılır bir vizyon oluşturmaktır. Paylaşılabılır vizyon sayesinde, kurumun temel amaç ve değerleriyle örtüşmeyen tutum ve davranışların, örgüt ikliminde ve kültüründe yeri olmadığı açıkça belirtilir. Örgütsel sağlığı bozacak ve örgütsel sinerjiye katkısı olmayacak tutum ve davranışların şiddetle kınanacağı, hatta

cezalandırılacağı yönünde bir anlayışın örgütte yerleştirilmesi, liderin görevidir. Lider bunu ikna yöntemlerini kullanarak başarabilmelidir.

Mobbingin Hukuki Boyutları

Türk Hukuk sisteminde henüz mobbing ile ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Ancak son yıllarda artan şikayetler sonucu örnek teşkil edecek Yargıtay kararları bulunmaktadır. Mobbinge hukuki mücadelede Anayasa, çeşitli kanunlar ve evrensel hukuk ilkeleri temel alınır. Mobbing suçunun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenirliliğine 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, s. 489).

Anayasamızda, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin, onur ve saygınlığını koruyacak koruma kalkanı mevcuttur. Anayasamızın kişi dokunulmazlığını düzenleyen 17/I madde hükmüne göre, “ Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. İnsan onuruna saygıyı düzenleyen 17/III maddesinde ise, “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” denilmektedir. Bu düzenleme ile herkesin sağlıklı yaşama hakkı ve ruh sağlığının korunması Anayasamız tarafından güvence altına alınmıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda da psikolojik taciz düzenlenmiş değildir. Ancak, Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinin gerekçesinde “cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleşebilir. Cinsel taciz, cinsi yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir” ifadesine yer verilmiştir.

Ayrıca, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” ile ilgili bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Başbakanlık Genelgesi ile psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu ve işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği vurgusunun yanında bütün çalışanların da psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durmaları gerektiği öngörülmüştür.

Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışlar birbirinden bağımsız olarak ele alındığında, ancak çok seyrek durumlarda suç oluşturan davranış biçimleri ile karşılaşılır. Mobbing faili, genellikle davranışlarını hukuksal açıdan izin verilen ve hoşgörülen sınırlar içerisinde tutmaya özen gösterir. Bu nedenle de süreç içerisinde gerçekleştirilen davranışlar tek tek ele alındığında önemsiz görülebilir. Bu açıdan bakıldığında, mobbing süreci içerisinde mağdura yönelik dışlama, iletişimi kesme veya gücünün üzerinde iş yükleme gibi davranışların sosyal uygunluk çerçevesinde cezalandırılabilirliğinin ortadan kalkması sorunu ile karşılaşılır. Mobbing uygulayan kişi psikolojik olarak zarara uğrattığı, verimsiz hale getirdiği kişiyi işten çıkarmak için gerekli nedeni kendisi yaratmış olur.

Türkiye’de Kız Meslek Liseleri

Gelişen teknoloji nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Teknoloji ve ekonomideki değişimler bütün kültürlerde mesleki eğitimi bir gereklilik haline getirmiştir.

Kız meslek liseleri, çağımızın ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerine uygun olarak, ülke sanayiine ve aile ekonomisine katkıda bulunacak şekilde çeşitli yörelerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak, çağdaş bilim ve teknolojideki metotları bilen, yorumlayan, kullanan ve geliştiren, orta düzeyde meslek elemanı yetiştiren eğitim kurumlarıdır (Yörük, Dikici, & Uysal , 2002, s. 302) Kız Teknik ve

Meslek liseleri kendi içinde dört gruba ayrılır: Anadolu Kız Teknik Lisesi, Anadolu Kız Meslek Lisesi, Kız Meslek Lisesi ve Kız Teknik Lisesi.

Türkiye’de kız çocuklarının mesleki eğitimi 19. yüzyılda açılan Kız Sanayi Mektepleri ile başlamıştır. Önceleri öksüz kız çocuklarına eğitim verilerek ordunun ihtiyaçlarının karşılanmasına yardım edilmiştir. Daha sonra ailesiyle yaşayan kız çocukları da bu okullara gitmeye başlamıştır. Cumhuriyetten sonra Kız Enstitüleri adını alan bu okullarda 1950’lere kadar kız çocuklarını mesleğe hazırlamaktan ziyade onları ev ekonomisi, çocuk bakımı gibi konularda eğitmek hedeflenmiştir. Gelişen teknolojiyle artan iş gücü ihtiyacı kız çocuklarının da iş hayatına yönelik eğitilmesini gerektirince 1974’te Kız Enstitüleri Kız Meslek Liseleri adını almış ve Türkiye ekonomisine nitelikli eleman yetiştirmek için yeniden formüle edilmiştir.

Avrupa Komisyonu’nun ‘Avrupa’da Eğitimi Erken Terk Durum Raporu’na göre 2013’te Türkiye’de kız öğrencilerin %39,9’u lise öğrenimi görmeden eğitimi terk etmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda da kız öğrencilerin okuma oranını artırmak için Kız Teknik ve Meslek Liselerine verilen önem de artmıştır. 16.6.2010 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Orta Öğretim Genel Müdürlüğü’nün yayınladığı genelgede “hiçbir kız çocuğunun eğitimin dışında kalmaması amacıyla kız teknik öğretim okul ve kurumlarına yapılan tüm kayıt başvurularının kabul edilmesi ve kız çocukların talebi doğrultusunda fiziki olarak yetersiz kalan kız teknik ve meslek liselerinin kapasitelerinin artırılması, yeni kız teknik ve meslek liselerinin yapımı için gerekli görüşmelerin yapılarak bir eğitim seferberliğinin başlatılması” acil bir öncelik olarak belirtilmiştir.

Kız Teknik ve Meslek Liseleri dönem içinde kız çocuklarını iyi bir ev hanımı olarak yetiştirme, kız çocuklarının okuma oranını artırma, kadınları ekonomik alanda bir iş gücü olarak yetiştirme gibi farklı misyonlar üstlenmiştir. 2003 yılında

Türkiye’deki kız öğrencilerin %29,9’u Kız Teknik ve Meslek Liselerine giderken 2013 yılında bu oran %43,1’e yükselmiştir (MEB, 2013).

Demirtaş ve Küçük (2008)’ün Kız meslek liselerinin günümüzdeki sorunlarına yönelik öğretmen görüşleri üzerine yaptığı araştırmada, katılımcıların çoğu şu anda öğretmen niteliği sorunu olduğunu belirtmişlerdir. Şu anki öğretmen niteliği sorunu olarak katılımcılar, hızla ilerleyen teknolojiye uyum sağlanamamasını, öğretmenlerin ekonomik durumlarının yetersiz olması, döner sermayelerinin az olmasını ve sanayi okul işbirliğinin yetersiz olmasını belirtmişlerdir.

“Meslek Liseleri Yönetici Ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)” isimli çalışmasında Akkar (2010), meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin farklı sıklık ve türlerde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Kız teknik ve meslek liselerinde mobbing ile ilgili yapılmış çalışmalar çok kısıtlıdır. Yapılan çalışmalar genellikle bütün meslek liselerini kapsamaktadır. Gelişen dünyaya uyum sağlamak için verimli iş gücü yetiştirmekle yükümlü kız teknik ve meslek liselerinde, öğretmenlerin niteliklerinin artırılması için karşılaştıkları sorunların da ele alınması gerekir. Bu doğrultuda, eğitim kurumlarında yapılan bu araştırmanın, ülkemiz gençliğini yetiştiren öğretmenlerimizin sorunlarına ışık tutması ve mobbing davranışları hakkında farkındalık yaratarak, sorunların çözümüne katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasındaki Kız Teknik ve Meslek Liselerinde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları incelenecektir. Bu amaçla cevaplandırılacak sorular şunlardır:

1. Öğretmenler, mobbingin:

- kendini gösterme ve iletişimi engelleme,
- sosyal ilişkilerden yalıtma,
- saygınlığa saldırıda bulunma,
- yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma ve
- doğrudan sağlığa saldırıda bulunma

boyutlarından hangilerine ne sıklıkta maruz kaldıklarını düşünmekteler?

2. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing türü ve sıklığı kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Bu araştırma ile toplanacak verilerin, özellikle:

1. Elde edilecek sonuçların mobbingin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan çalışmalara katkıda bulunacağı ve
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin, mobbinge yönelik farkındalığını arttıracacağı umulmaktadır.

Varsayımlar

a. Bu çalışmada kullanılan Mobbing Algı Ölçeğinin öğretmenlerin mobbing algılarını saptayacak özelliklerde olduğu

b. Araştırmaya katılan kişilerin katılım konusunda istekli olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

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

Tanımlar

Psikolojik şiddet (Mobbing): Mobbing, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

Bu araştırma İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan Resmi Kız Teknik ve Meslek Liselerindeki uygulanan mobbingin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel Tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2011, s. 81).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 14 ilçedeki 26 Resmi Kız Teknik ve Meslek Lisesinde görev yapan 1177 öğretmendir.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek olan formüle göre 290 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Çizelge 5. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

| İlçe | Toplam Öğretmen Sayısı | Örneklem Alınan Öğretmen Sayısı |
|------------|------------------------|---------------------------------|
| Ataşehir | 197 | 34 |
| Beykoz | 146 | 21 |
| Çekmeköy | 52 | 10 |
| Kadıköy | 27 | 6 |
| Kartal | 271 | 47 |
| Maltepe | 132 | 23 |
| Pendik | 131 | 18 |
| Sancaktepe | 60 | 11 |

| | | |
|---------------|-------------|------------|
| Sultanbeyli | 41 | 7 |
| Ümraniye | 311 | 44 |
| Üsküdar | 370 | 54 |
| Tuzla | 84 | 15 |
| Toplam | 1177 | 290 |

Örnekleme olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 1177 öğretmenden; Ataşehir’de 34 öğretmen, Beykoz’da 21 öğretmen, Çekmeköy’de 10 öğretmen, Kadıköy’de 6 öğretmen, Kartal’da 47 öğretmen, Maltepe’de 23 öğretmen, Pendik’te 18 öğretmen, Sancaktepe’de 11 öğretmen, Sultanbeyli’de 7 öğretmen, Tuzla’da 15 öğretmen, Ümraniye’de 44 öğretmen, Üsküdar’da 54 öğretmen olmak üzere toplam 290 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada öğretmenlere, Kişisel Bilgi Formu (EK- A) ve Mobbing Algı Ölçeği (EK- B) 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 tanesi 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 göstermesini 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

Araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler (kendini göstermesini 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 ilişkisel çözümler yapılmıştır. Veri türlerine göre f, t, X^2 çözümleri yapıp, manidarlıkları .05 düzeyinde sınanmıştır.

Çözümler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS v17.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

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

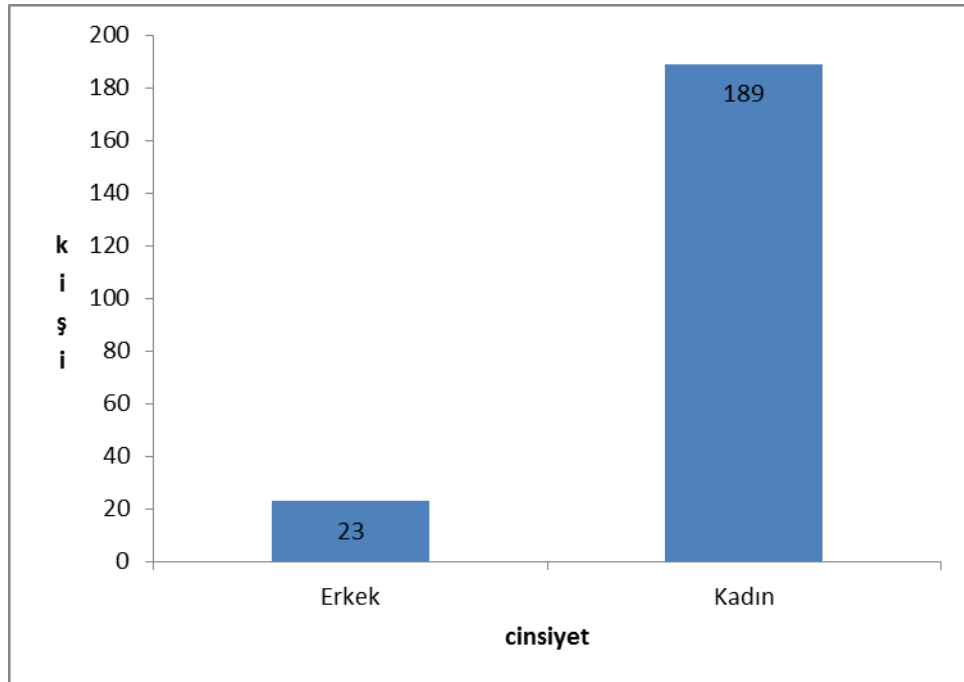
Grubun Demografik Yapısı

Çizelge 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

| | <i>f</i> | % |
|---------------|------------|--------------|
| Erkek | 23 | 10,8 |
| Kadın | 189 | 89,2 |
| Toplam | 212 | 100,0 |

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 212 öğretmen katılmış, bunların %10,8’i (23) erkek, %89,2’si (189) kadındır.



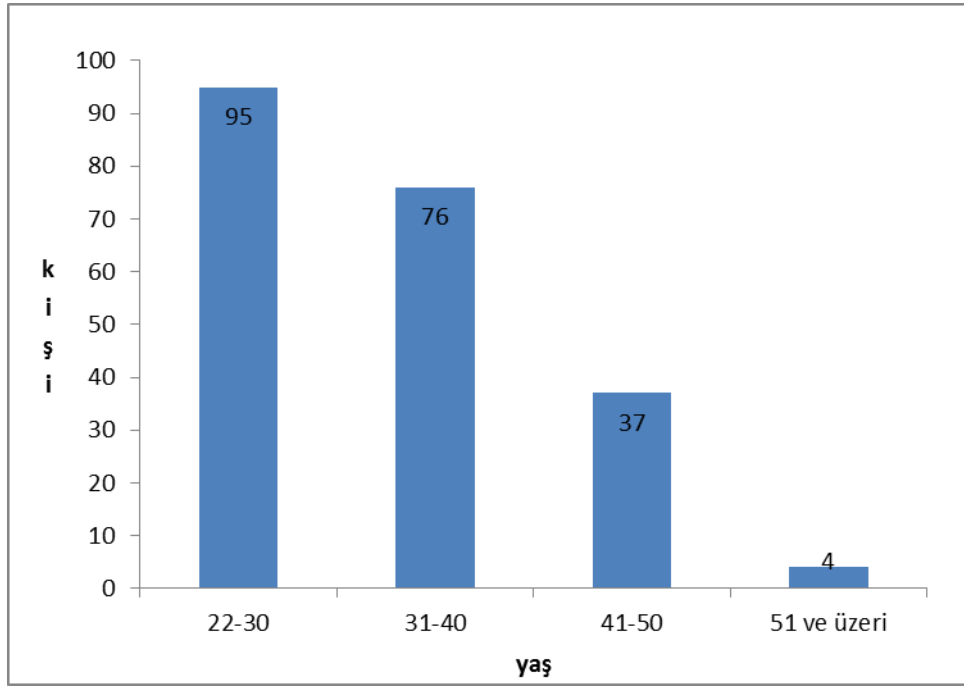
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 3’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı verilmiştir.

Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

| | <i>f</i> | % |
|---------------|------------|--------------|
| 22-30 | 95 | 44,9 |
| 31-40 | 76 | 35,9 |
| 41-50 | 37 | 17,4 |
| 51 ve üzeri | 4 | 1,8 |
| Toplam | 212 | 100,0 |

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,9’u (95) 22-30 yaş aralığında, %35,9’u (76) 31-40 yaş aralığında, %17,4’ü (37) 41-50 yaş aralığında, %1,8’i (4) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



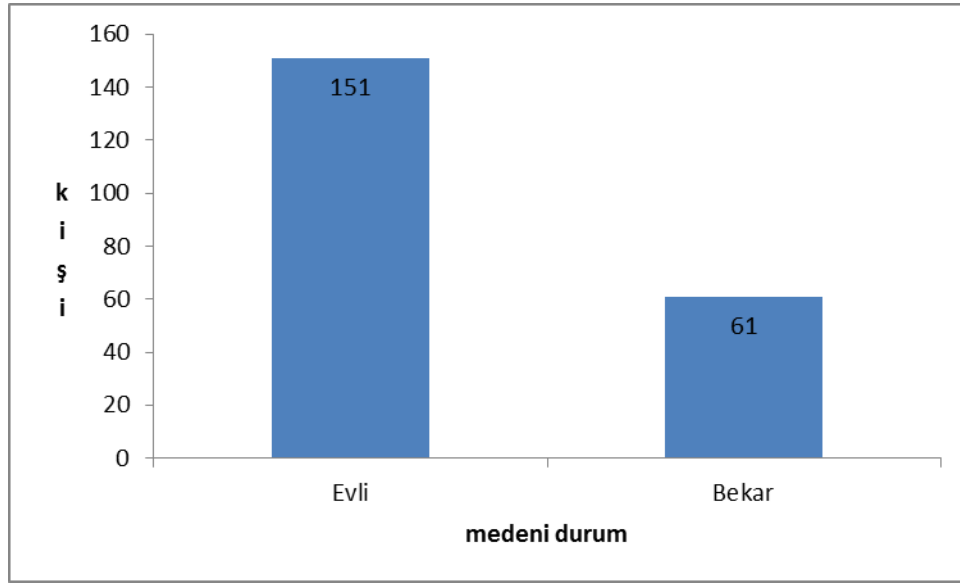
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Çizelge 4’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımı verilmiştir.

Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

| | <i>f</i> | % |
|---------------|------------|--------------|
| Evli | 151 | 71,2 |
| Bekar | 61 | 28,8 |
| Toplam | 212 | 100,0 |

Çizelge 4'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %71,2'si (151) evli, %28,8'i (61) bekaardır.



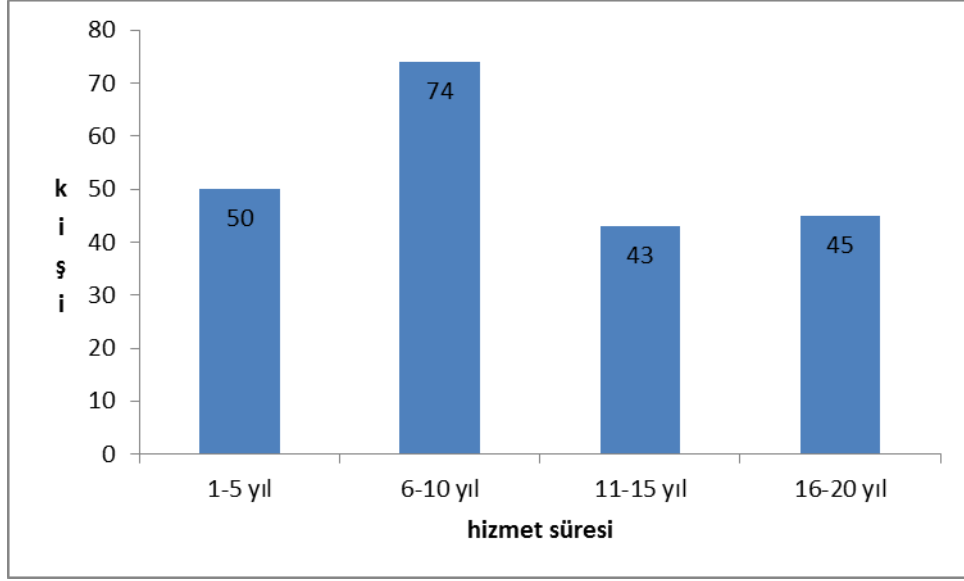
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Çizelge 5'de araştırmaya katılan grubun hizmet süresi dağılımı verilmiştir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

| | <i>f</i> | % |
|---------------|------------|--------------|
| 1-5 yıl | 50 | 23,6 |
| 6-10 yıl | 74 | 34,9 |
| 11-15 yıl | 43 | 20,2 |
| 16-20 yıl | 45 | 21,2 |
| Toplam | 320 | 100,0 |

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %23,6'sı (50) 1-5 yıl, %34,9' u (74) 6-10 yıl, %20,2' si (43) 11-15 yıl, %21,2'si (45) 16-20 yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



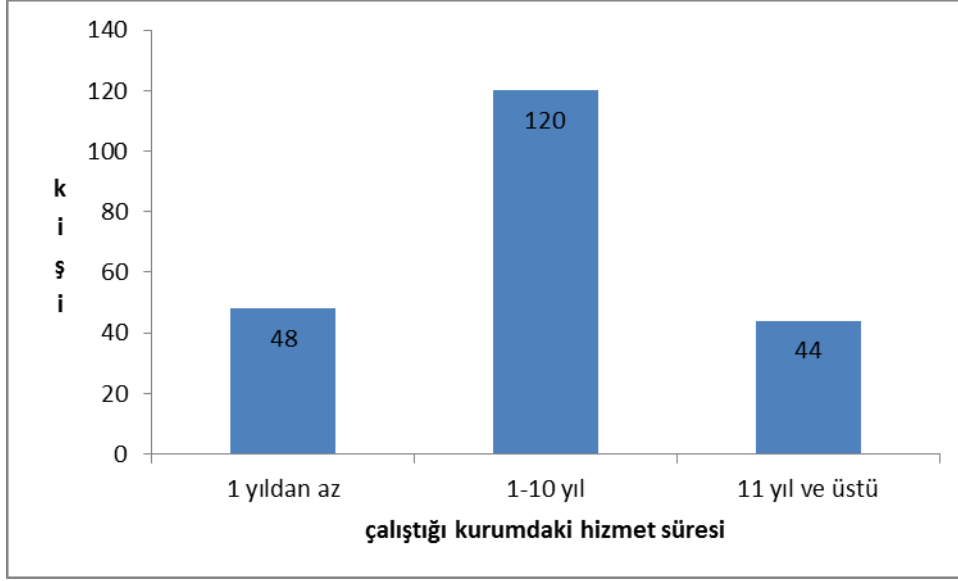
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Çizelge 6'da araştırmaya katılan grubun çalıştıkları kurumlardaki hizmet süreleri verilmiştir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

| | <i>f</i> | % |
|----------------|------------|--------------|
| 1 yıldan az | 48 | 22,6 |
| 1-10 yıl | 120 | 56,6 |
| 11 yıl ve üstü | 44 | 20,8 |
| Toplam | 212 | 100,0 |

Çizelge 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,6'sı (48) 1 yıldan az, %56,6'sı (120) 1-10 yıl, %20,8'i (44) 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır. 21 ve üstü gruba giren öğretmen sayısı az olduğu için bu grup bir önceki grupla birleştirilerek 11 yıl ve üstü olarak değiştirilmiştir. Böylelikle istatistiksel analizlerin daha doğru sonuç vermesi amaçlanmıştır.



Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

Çizelge 7' de öğretmenlerin mobbing davranışları ile ilgili algı dağılımları verilmiştir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı

| Mobbing Davranışları | Maruz Kalmış | | Maruz Kalmamış | | Top lam | Bütün deki oran |
|--|--------------|----|----------------|----|---------|-----------------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | | |
| Konuştüğümde sözüm kesiliyor | 156 | 74 | 56 | 26 | 212 | 5.8 |
| Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 163 | 77 | 49 | 23 | 212 | 6.1 |
| Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 170 | 80 | 42 | 20 | 212 | 6.4 |
| Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 153 | 72 | 59 | 28 | 212 | 5.7 |
| İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor | 156 | 74 | 56 | 26 | 212 | 5.8 |
| Birim içi toplantılara alınmıyorum | 108 | 51 | 104 | 49 | 212 | 4.0 |
| Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor | 117 | 55 | 95 | 45 | 212 | 4.4 |
| Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor | 122 | 58 | 90 | 42 | 212 | 4.6 |
| Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor | 115 | 54 | 97 | 46 | 212 | 4.3 |

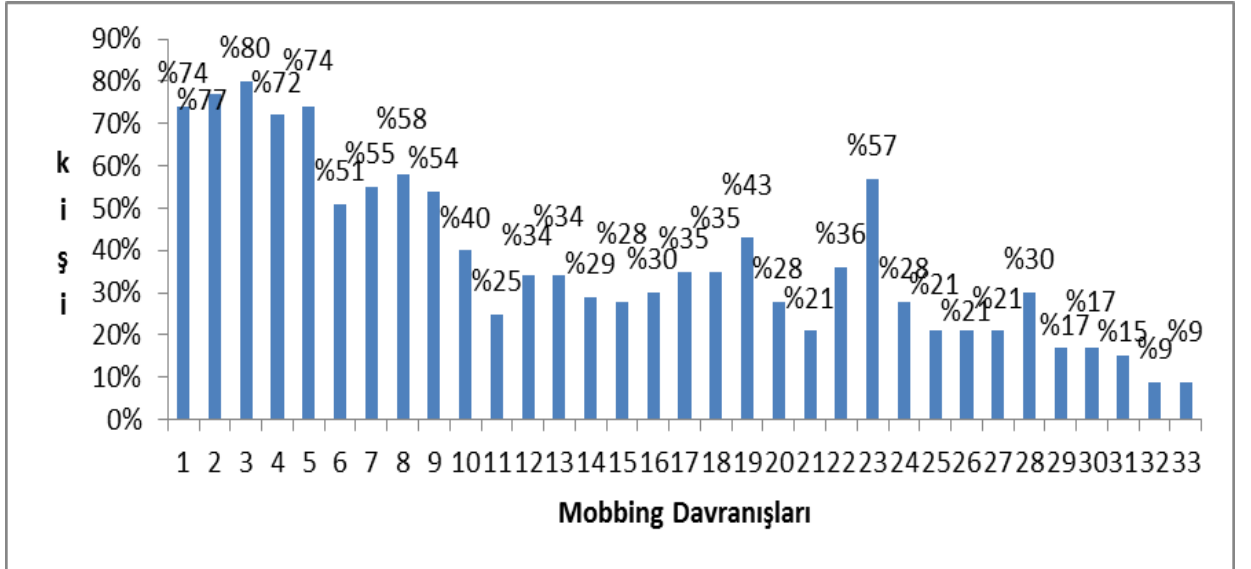
| | | | | | | |
|--|-------------|----|-------------|----|-----|------------|
| Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum | 84 | 40 | 128 | 60 | 212 | 3.1 |
| Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor | 53 | 25 | 159 | 75 | 212 | 2.0 |
| Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor | 72 | 34 | 140 | 66 | 212 | 2.7 |
| Çalışma mekanım değiştiriliyor | 73 | 34 | 139 | 66 | 212 | 2.7 |
| Hak etmediğim bir departmana gönderildim | 62 | 29 | 150 | 71 | 212 | 2.3 |
| Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor | 59 | 28 | 153 | 72 | 212 | 2.2 |
| Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum | 64 | 30 | 148 | 70 | 212 | 2.4 |
| Ben yokmuşum gibi davranılıyor | 75 | 35 | 137 | 65 | 212 | 2.8 |
| İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum | 75 | 35 | 137 | 65 | 212 | 2.8 |
| İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum | 92 | 43 | 120 | 57 | 212 | 3.4 |
| Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor | 60 | 28 | 152 | 72 | 212 | 2.2 |
| Sık sık azarlanıyorum | 45 | 21 | 167 | 79 | 212 | 1.7 |
| Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor | 77 | 36 | 135 | 64 | 212 | 2.9 |
| Arkamdan konuşuluyor | 121 | 57 | 91 | 43 | 212 | 4.5 |
| Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum | 59 | 28 | 153 | 72 | 212 | 2.2 |
| Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum | 45 | 21 | 167 | 79 | 212 | 1.7 |
| Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor | 44 | 21 | 168 | 79 | 212 | 1.6 |
| Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 44 | 21 | 167 | 79 | 212 | 1.6 |
| Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor | 63 | 30 | 149 | 70 | 212 | 2.4 |
| Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 36 | 17 | 176 | 83 | 212 | 1.3 |
| Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 35 | 17 | 177 | 83 | 212 | 1.3 |
| Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 32 | 15 | 180 | 85 | 212 | 1.2 |
| Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 20 | 9 | 192 | 91 | 212 | 0.7 |
| Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 19 | 9 | 193 | 91 | 212 | 0.7 |
| Toplam | 2669 | | 4326 | | | 100 |

Çizelge 7'ye göre öğretmenler en çok % 80 ile ‘ Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, % 77 ile ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, % 74 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, % 74 ile ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’, %72 ile ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

En az maruz kalınan davranışlar ise % 9 ile ‘ Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum’, % 9 ile ‘Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor’, % 15 ile ‘Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum’, % 17 ile ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’, % 17 ile ‘Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor’ olarak belirtilmiştir.

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 6’da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir

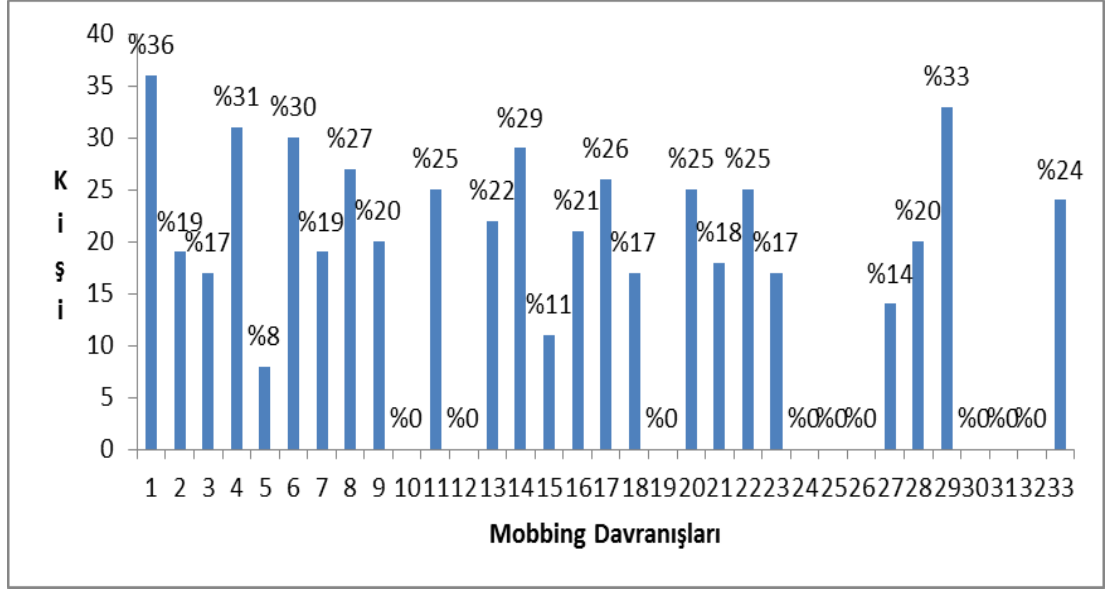


Grafik 6. Mobbing davranışlarının yoğunluğu

Grafik 6’ya göre öğretmenlerin % 80’i “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %77’si “Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum”, % 74’ü

"Konuştuğumda sözüm kesiliyor", % 74'ü , "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor", %72'si "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

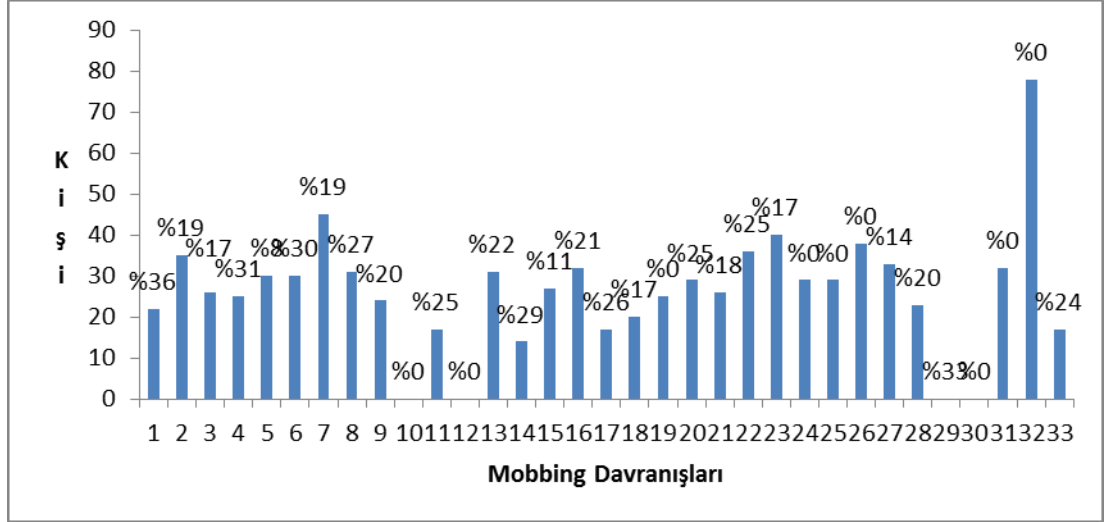
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 7'ye göre 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 36'sı, 'Küfür ve aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor' davranışına maruz kalan öğretmenlerin %33'ü, 'Yaptığımın öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 31'i, 'Birim içi toplantılara alınmıyorum' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 30'u, 'Hak etmediğim bir departmana gönderildim' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 29'u her gün bu davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

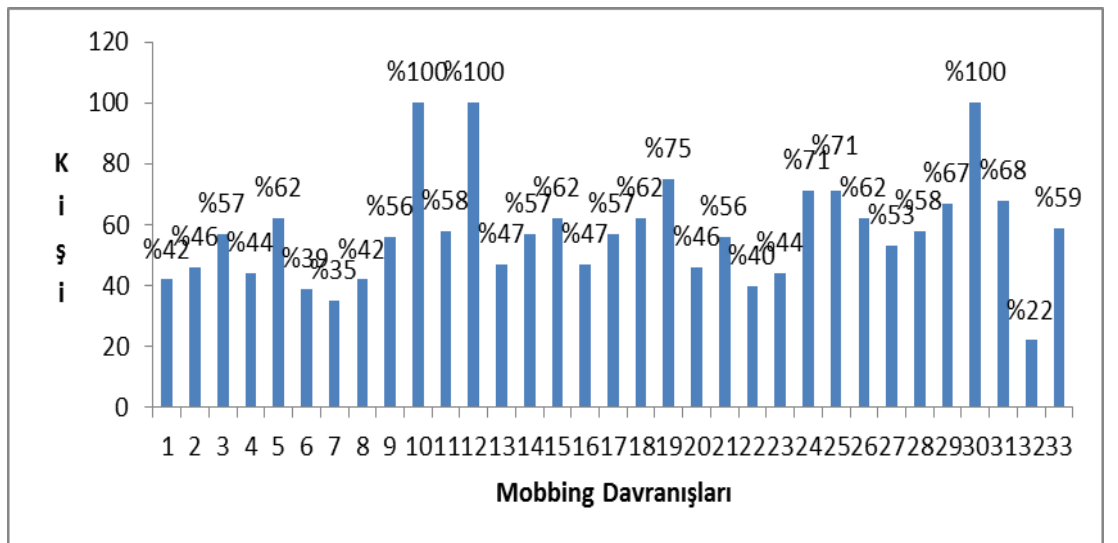
Grafik 8'de öğretmenlerin haftada bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin %26'sı 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmiştir. %31'i 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldığını belirtmiştir.

Grafik 9'da öğretmenlerin ayda bir maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 9'a göre 'Çalışma saatlerimde dahi kontrol ediliyorum' davranışına maruz kalan öğretmenlerin %100'ü, 'Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 100'ü, 'Hastalık veya mazeret izni kullanmam engelleniyor' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 100'ü, 'İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 75'i, 'Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum' davranışına maruz kalan öğretmenlerin % 71'i bu davranışlara her ay maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Bu verilerden de anlaşılacağı üzere maruz kalınan tüm davranışlar ayda bir sıklığında yoğunlaşmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 8'de kadın ve erkek öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı

| Mobbing Davranışları | Cinsiyet | | | | | | | | |
|--|----------|-----|----|-------|----|----|--------|-----|----|
| | Kadın | | | Erkek | | | Toplam | | |
| | n | f | % | n | f | % | n | f | % |
| Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 189 | 141 | 74 | 23 | 15 | 65 | 212 | 149 | 70 |
| Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 189 | 146 | 77 | 23 | 17 | 73 | 212 | 119 | 56 |
| Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 189 | 150 | 79 | 23 | 20 | 86 | 212 | 129 | 60 |
| Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 189 | 138 | 73 | 23 | 15 | 65 | 212 | 102 | 48 |
| İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor | 189 | 140 | 74 | 23 | 16 | 69 | 212 | 129 | 60 |
| Birim içi toplantılara alınmıyorum | 189 | 94 | 49 | 23 | 14 | 60 | 212 | 77 | 36 |
| Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor | 189 | 105 | 55 | 23 | 12 | 52 | 212 | 71 | 33 |
| Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor | 189 | 107 | 56 | 23 | 15 | 65 | 212 | 77 | 36 |
| Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor | 189 | 102 | 53 | 23 | 13 | 56 | 212 | 85 | 40 |

| | | | | | | | | | |
|--|-----|-------------|----|----|------------|----|-------------|----|----|
| Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum | 189 | 72 | 38 | 23 | 12 | 52 | 212 | 66 | 31 |
| Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor | 189 | 45 | 23 | 23 | 8 | 34 | 212 | 68 | 32 |
| Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor | 189 | 63 | 33 | 23 | 9 | 39 | 212 | 57 | 26 |
| Çalışma mekanım değiştiriliyor | 189 | 64 | 33 | 23 | 9 | 39 | 212 | 65 | 30 |
| Hak etmediğim bir departmana gönderildim | 189 | 52 | 27 | 23 | 10 | 43 | 212 | 52 | 24 |
| Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor | 189 | 51 | 26 | 23 | 8 | 34 | 212 | 75 | 35 |
| Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum | 189 | 56 | 29 | 23 | 8 | 34 | 212 | 49 | 23 |
| Ben yokmuşum gibi davranılıyor | 189 | 65 | 34 | 23 | 9 | 39 | 212 | 87 | 41 |
| İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum | 189 | 67 | 35 | 23 | 8 | 34 | 212 | 86 | 40 |
| İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum | 189 | 78 | 41 | 23 | 14 | 60 | 212 | 71 | 33 |
| Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor | 189 | 53 | 28 | 23 | 7 | 30 | 212 | 76 | 35 |
| Sık sık azarlanıyorum | 189 | 36 | 19 | 23 | 9 | 39 | 212 | 54 | 25 |
| Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor | 189 | 67 | 35 | 23 | 10 | 43 | 212 | 72 | 33 |
| Arkamdan konuşuluyor | 189 | 108 | 57 | 23 | 13 | 56 | 212 | 88 | 41 |
| Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum | 189 | 51 | 26 | 23 | 8 | 34 | 212 | 55 | 25 |
| Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum | 189 | 37 | 19 | 23 | 8 | 34 | 212 | 46 | 21 |
| Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor | 189 | 37 | 19 | 23 | 8 | 34 | 212 | 55 | 25 |
| Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 189 | 37 | 19 | 23 | 7 | 30 | 212 | 57 | 26 |
| Kararlarım şüpheli olarak yaklaşıyor | 189 | 31 | 16 | 23 | 7 | 30 | 212 | 66 | 31 |
| Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 189 | 55 | 29 | 23 | 8 | 34 | 212 | 55 | 25 |
| Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 189 | 30 | 15 | 23 | 6 | 26 | 212 | 60 | 28 |
| Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 189 | 27 | 14 | 23 | 9 | 39 | 212 | 54 | 25 |
| Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 189 | 26 | 13 | 23 | 8 | 34 | 212 | 45 | 21 |
| Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 189 | 13 | 6 | 23 | 4 | 17 | 212 | 51 | 24 |
| Toplam | | 2334 | | | 974 | | 2448 | | |

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok % 79 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 77 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 74 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 74 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 73 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Erkek öğretmenler ise en çok % 86 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, % 73 ile ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, % 69 ile ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’, % 65 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, % 65 ile ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 9’da en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirlenmiş ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla ki-kare çözümlenmeleri yapılmıştır.

Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

| | Mobbing Davranışları | Sıklık | | | | | | Toplam | χ^2 | sd | p |
|---|--|---------|----|-------------|----|----------|-----|--------|----------|----|-------|
| | | Her gün | | Haftada bir | | Ayda bir | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | | | |
| 1 | Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 23 | 13 | 42 | 24 | 105 | 61 | 170 | 4,477 | 2 | 0,214 |
| | Kadın | 18 | 12 | 39 | 26 | 93 | 62 | 150 | | | |
| | Erkek | 5 | 25 | 3 | 15 | 12 | 60 | 20 | | | |
| 2 | Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 20 | 12 | 34 | 21 | 109 | 67 | 163 | 1,180 | 2 | 0,758 |
| | Kadın | 17 | 12 | 31 | 21 | 98 | 67 | 146 | | | |
| | Erkek | 3 | 18 | 3 | 18 | 11 | 64 | 17 | | | |
| 3 | Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 22 | 33 | 34 | 42 | 100 | 124 | 156 | 44,49 | 2 | 0,000 |
| | Kadın | 19 | 13 | 31 | 22 | 91 | 64 | 141 | | | |
| | Erkek | 3 | 20 | 3 | 20 | 9 | 60 | 15 | | | |
| 4 | Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 27 | 18 | 40 | 26 | 86 | 56 | 153 | 7,849 | 2 | 0,49 |
| | Kadın | 21 | 15 | 38 | 27 | 79 | 57 | 138 | | | |
| | Erkek | 6 | 40 | 2 | 13 | 7 | 47 | 15 | | | |
| 5 | Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor | 11 | 9 | 35 | 29 | 76 | 66 | 122 | 8,400 | 2 | 0,038 |
| | Kadın | 8 | 7 | 28 | 26 | 71 | 66 | 107 | | | |
| | Erkek | 3 | 20 | 7 | 47 | 5 | 33 | 15 | | | |
| | Toplam | 103 | | 186 | | 476 | | | | | |

Çizelge 9’dan, mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 9'a göre öğretmenler tarafından en çok rapor edilen davranışlardan 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', ' Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışlarına hedef olma sıklığının cinsiyete göre değiştiği tespit edilmiştir.

'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına kadın öğretmenler her gün %12, her hafta % 26, her ay % 62; erkek öğretmenler her gün % 25, her hafta%15, her ay % 60 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum' davranışına kadın öğretmenler her gün % 12, her hafta % 21, her ay 67; erkek öğretmenler her gün%18, her hafta %18, her ay % 64 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına kadın öğretmenler her gün % 19, her hafta %22, her ay % 64; erkek öğretmenler her gün % 20, her hafta % 20, her ay % 60 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına kadın öğretmenler her gün % 15, her hafta % 27, her ay % 57; erkek öğretmenler her gün % 40, her hafta % 13, her ay % 47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına kadın öğretmenler her gün % 7, her hafta % 26, her ay % 66; erkek öğretmenler her gün % 20, her hafta % 47, her ay % 33 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 10'da evli ve bekar öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı

| Mobbing Davranışları | Medeni Durum | | | | | | | | |
|--|--------------|-----|----|-------|----|----|--------|-----|----|
| | Evli | | | Bekar | | | Toplam | | |
| | n | f | % | n | f | % | n | f | % |
| Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 151 | 112 | 74 | 61 | 44 | 72 | 212 | 156 | 74 |
| Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 151 | 114 | 75 | 61 | 49 | 80 | 212 | 163 | 77 |
| Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 151 | 122 | 81 | 61 | 48 | 78 | 212 | 170 | 80 |
| Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 151 | 111 | 73 | 61 | 42 | 68 | 212 | 153 | 72 |
| İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor | 151 | 114 | 75 | 61 | 42 | 68 | 212 | 156 | 74 |
| Birim içi toplantılara alınmıyorum | 151 | 77 | 51 | 61 | 31 | 50 | 212 | 108 | 51 |
| Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor | 151 | 85 | 56 | 61 | 37 | 60 | 212 | 122 | 57 |
| Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor | 151 | 85 | 56 | 61 | 32 | 52 | 212 | 117 | 55 |
| Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor | 151 | 78 | 52 | 61 | 37 | 61 | 212 | 115 | 54 |
| Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum | 151 | 60 | 40 | 61 | 24 | 39 | 212 | 84 | 39 |
| Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor | 151 | 40 | 26 | 61 | 13 | 21 | 212 | 53 | 25 |
| Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor | 151 | 49 | 32 | 61 | 23 | 38 | 212 | 72 | 33 |
| Çalışma mekanım değiştiriliyor | 151 | 50 | 33 | 61 | 23 | 38 | 212 | 73 | 34 |
| Hak etmediğim bir departmana gönderildim | 151 | 39 | 26 | 61 | 23 | 38 | 212 | 62 | 29 |
| Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçmıyor | 151 | 42 | 28 | 61 | 17 | 28 | 212 | 59 | 27 |
| Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum | 151 | 46 | 30 | 61 | 18 | 30 | 212 | 64 | 30 |
| Ben yokmuşum gibi davranılıyor | 151 | 54 | 36 | 61 | 20 | 33 | 212 | 74 | 35 |
| İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum | 151 | 54 | 36 | 61 | 21 | 34 | 212 | 75 | 35 |
| İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum | 151 | 58 | 38 | 61 | 34 | 56 | 212 | 92 | 43 |
| Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor | 151 | 45 | 30 | 61 | 15 | 24 | 212 | 60 | 28 |

| | | | | | | | | | |
|--|-----|----|----|-------------|----|------------|-----|-------------|----|
| Sık sık azarlanıyorum | 151 | 29 | 19 | 61 | 16 | 26 | 212 | 45 | 21 |
| Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor | 151 | 54 | 36 | 61 | 23 | 38 | 212 | 77 | 36 |
| Arkamdan konuşuluyor | 151 | 88 | 58 | 61 | 33 | 54 | 212 | 121 | 57 |
| Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum | 151 | 40 | 26 | 61 | 19 | 31 | 212 | 59 | 28 |
| Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum | 151 | 29 | 19 | 61 | 16 | 26 | 212 | 45 | 21 |
| Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor | 151 | 31 | 20 | 61 | 13 | 21 | 212 | 44 | 21 |
| Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 151 | 26 | 17 | 61 | 12 | 20 | 212 | 38 | 18 |
| Kararımla şüpheyle yaklaşılıyor | 151 | 42 | 29 | 61 | 21 | 34 | 212 | 63 | 30 |
| Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 151 | 23 | 15 | 61 | 13 | 21 | 212 | 36 | 17 |
| Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 151 | 20 | 13 | 61 | 16 | 26 | 212 | 36 | 17 |
| Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 151 | 19 | 12 | 61 | 15 | 24 | 212 | 34 | 16 |
| Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 151 | 10 | 6 | 61 | 7 | 11 | 212 | 17 | 8 |
| Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 151 | 19 | 12 | 61 | 8 | 13 | 212 | 27 | 13 |
| Toplam | | | | 1865 | | 805 | | 2670 | |

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok % 81 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' , % 75 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 75 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 74 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' , % 73 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Bekar öğretmenler ise en çok % 80 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 78 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 72 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 68 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 68 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Çizelge 11'de en çok maruz kalınan beş davranışa hangi sıklıkla rastlandığı belirlenmiş ve bunun medeni duruma göre dağılımları arasında belirgin bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla ki-kare çözümlenmeleri yapılmıştır.

Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

| | Mobbing Davranışları | Sıklık | | | | | | Toplam | χ^2 | sd | p |
|---|--|---------|----|-------------|----|----------|----|--------|----------|----|-------|
| | | Her gün | | Haftada bir | | Ayda bir | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1 | Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 23 | 14 | 42 | 25 | 105 | 62 | 170 | 3,549 | 2 | 0,314 |
| | Evli | 14 | 11 | 33 | 27 | 75 | 61 | 122 | | | |
| 2 | Bekar | 9 | 19 | 9 | 19 | 30 | 63 | 48 | 1,708 | 2 | 0,627 |
| | Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 20 | 12 | 34 | 21 | 109 | 67 | 163 | | | |
| 3 | Evli | 14 | 12 | 26 | 23 | 74 | 65 | 114 | 2,813 | 2 | 0,421 |
| | Bekar | 6 | 12 | 8 | 16 | 35 | 71 | 49 | | | |
| 4 | Konuştüğümde sözüm kesiliyor | 22 | 14 | 34 | 22 | 100 | 64 | 156 | 0,311 | 2 | 0,958 |
| | Evli | 14 | 13 | 27 | 24 | 71 | 63 | 112 | | | |
| 5 | Bekar | 8 | 18 | 7 | 16 | 29 | 66 | 44 | 0,975 | 2 | 0,807 |
| | Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 27 | 18 | 40 | 26 | 86 | 56 | 153 | | | |
| 5 | Evli | 19 | 17 | 29 | 26 | 63 | 57 | 111 | 0,975 | 2 | 0,807 |
| | Bekar | 8 | 19 | 11 | 26 | 23 | 55 | 42 | | | |
| 5 | Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor | 11 | 9 | 35 | 29 | 76 | 62 | 122 | 0,975 | 2 | 0,807 |
| | Evli | 7 | 8 | 23 | 27 | 55 | 65 | 85 | | | |
| 5 | Bekar | 4 | 11 | 12 | 32 | 21 | 58 | 37 | 0,975 | 2 | 0,807 |
| | Toplam | 103 | | 186 | | 476 | | | | | |

Çizelge 11'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır. En çok maruz kalınan mobbing davranışları medeni duruma göre belirgin bir farklılık göstermemektedir.

'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına evli öğretmenler her gün %14, her hafta % 27, her ay % 61; bekar öğretmenler her gün % 19, her hafta % 19 , her ay % 63 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum' davranışına evli öğretmenler her gün % 12, her hafta % 23, her ay 65; erkek öğretmenler her gün %12, her hafta %16, her ay % 71 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Konuştuğümde sözüm kesiliyor' davranışına kadın öğretmenler her gün % 19, her hafta %22, her ay % 64; erkek öğretmenler her gün % 18, her hafta % 16, her ay % 66 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına evli öğretmenler her gün % 17, her hafta % 26, her ay % 57; bekar öğretmenler her gün % 19, her hafta % 26, her ay % 55 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına evli öğretmenler her gün % 8, her hafta % 27, her ay % 65; bekar öğretmenler her gün % 11, her hafta % 32, her ay % 58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 12’de 22-30, 31-40, 41-50 ve 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin rapor ettiği mobbing davranışlarının sıklığı ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı

| Mobbing Davranışları | Medeni Durum | | | | | | | | | | | | Toplam | | |
|---|--------------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|------------|---|-----|--------|-----|----|
| | 22-30 | | | 31-40 | | | 41-50 | | | 51 ve üstü | | | | | |
| | n | f | % | n | f | % | n | f | % | n | f | % | n | f | % |
| Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 95 | 68 | 71 | 76 | 60 | 79 | 37 | 24 | 64 | 4 | 4 | 100 | 212 | 156 | 73 |
| Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 95 | 52 | 54 | 76 | 41 | 54 | 37 | 18 | 48 | 4 | 2 | 50 | 212 | 113 | 53 |
| Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 95 | 79 | 83 | 76 | 61 | 80 | 37 | 28 | 75 | 4 | 2 | 50 | 212 | 170 | 80 |
| Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 95 | 68 | 71 | 76 | 56 | 73 | 37 | 25 | 67 | 4 | 4 | 100 | 212 | 153 | 72 |
| İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor | 95 | 68 | 71 | 76 | 55 | 72 | 37 | 30 | 81 | 4 | 3 | 75 | 212 | 156 | 73 |
| Birim içi toplantılara alınmıyorum | 95 | 52 | 54 | 76 | 38 | 50 | 37 | 16 | 43 | 4 | 2 | 50 | 212 | 108 | 50 |
| Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor | 95 | 52 | 54 | 76 | 46 | 60 | 37 | 16 | 43 | 4 | 3 | 75 | 212 | 117 | 55 |
| Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor | 95 | 59 | 62 | 76 | 43 | 56 | 37 | 18 | 48 | 4 | 2 | 50 | 212 | 122 | 57 |
| Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor | 95 | 52 | 54 | 76 | 46 | 60 | 37 | 14 | 37 | 4 | 3 | 75 | 212 | 115 | 54 |
| Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum | 95 | 41 | 43 | 76 | 28 | 36 | 37 | 12 | 32 | 4 | 3 | 75 | 212 | 84 | 39 |
| Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor | 95 | 23 | 24 | 76 | 18 | 23 | 37 | 9 | 24 | 4 | 3 | 75 | 212 | 53 | 25 |
| Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor | 95 | 31 | 32 | 76 | 28 | 36 | 37 | 12 | 32 | 4 | 1 | 25 | 212 | 72 | 33 |
| Çalışma mekanım değiştiriliyor | 95 | 35 | 36 | 76 | 27 | 35 | 37 | 1 | 2 | 4 | 1 | 25 | 212 | 64 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|-------------|----|------------|----|------------|----|------------|----|---|----|----|-------------|-----|----|
| Hak etmediğim bir departmana gönderildim | 95 | 33 | 34 | 76 | 20 | 26 | 37 | 8 | 21 | 4 | 1 | 25 | 212 | 62 | 29 |
| Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyor | 95 | 29 | 30 | 76 | 21 | 27 | 37 | 8 | 21 | 4 | 1 | 25 | 212 | 59 | 27 |
| Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum | 95 | 31 | 32 | 76 | 23 | 30 | 37 | 9 | 24 | 4 | 1 | 25 | 212 | 64 | 30 |
| Ben yokmuşum gibi davranılıyor | 95 | 32 | 33 | 76 | 25 | 32 | 37 | 16 | 43 | 4 | 1 | 25 | 212 | 74 | 34 |
| İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum | 95 | 38 | 40 | 76 | 25 | 32 | 37 | 16 | 43 | 4 | 1 | 25 | 212 | 80 | 37 |
| İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum | 95 | 45 | 47 | 76 | 36 | 47 | 37 | 10 | 27 | 4 | 1 | 25 | 212 | 92 | 43 |
| Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor | 95 | 28 | 29 | 76 | 23 | 30 | 37 | 9 | 24 | 4 | 60 | 50 | 212 | 120 | 56 |
| Sık sık azarlanıyorum | 95 | 23 | 24 | 76 | 16 | 21 | 37 | 6 | 16 | 4 | 45 | 25 | 212 | 90 | 42 |
| Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor | 95 | 36 | 37 | 76 | 28 | 36 | 37 | 12 | 32 | 4 | 1 | 25 | 212 | 77 | 36 |
| Arkamdan konuşuluyor | 95 | 53 | 55 | 76 | 46 | 60 | 37 | 19 | 51 | 4 | 3 | 75 | 212 | 121 | 57 |
| Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum | 95 | 27 | 28 | 76 | 26 | 34 | 37 | 6 | 16 | 4 | 0 | 0 | 212 | 59 | 27 |
| Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum | 95 | 24 | 25 | 76 | 16 | 21 | 37 | 5 | 13 | 4 | 0 | 0 | 212 | 45 | 21 |
| Özel hayatımla / fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor | 95 | 21 | 22 | 76 | 16 | 21 | 37 | 6 | 16 | 4 | 1 | 25 | 212 | 44 | 20 |
| Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 95 | 23 | 24 | 76 | 12 | 15 | 37 | 1 | 2 | 4 | 2 | 50 | 212 | 38 | 17 |
| Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor | 95 | 31 | 32 | 76 | 23 | 30 | 37 | 8 | 21 | 4 | 1 | 25 | 212 | 63 | 29 |
| Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 95 | 17 | 17 | 76 | 17 | 22 | 37 | 2 | 5 | 4 | 0 | 0 | 212 | 36 | 16 |
| Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 95 | 21 | 22 | 76 | 12 | 15 | 37 | 3 | 8 | 4 | 0 | 0 | 212 | 36 | 16 |
| Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 95 | 17 | 17 | 76 | 12 | 15 | 37 | 4 | 10 | 4 | 1 | 25 | 212 | 34 | 16 |
| Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 95 | 10 | 10 | 76 | 6 | 7 | 37 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 | 212 | 17 | 8 |
| Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 95 | 14 | 14 | 76 | 9 | 11 | 37 | 4 | 10 | 4 | 0 | 0 | 212 | 27 | 12 |
| Toplam | | 1233 | | 959 | | 376 | | 153 | | | | | 2721 | | |

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 83 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 71 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 71 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 71 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 62 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 80 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 79 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 73 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 72 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 60 ile 'Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

41- 50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 81 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 75 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 67 ile ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 64 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 48 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler en çok % 100 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 100 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 75 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 75 ile 'Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor', % 75 ile 'Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Çizelge 13'te, 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 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

| | Mobbing Davranışları | Sıklık | | | | | | Toplam | χ^2 | sd | p |
|---|--|---------|----|-------------|----|----------|-----|--------|----------|----|-------|
| | | Her gün | | Haftada bir | | Ayda bir | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1 | Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 23 | 14 | 42 | 25 | 105 | 62 | 170 | 3,860 | 4 | 0,277 |
| | 22-30 | 15 | 19 | 15 | 19 | 49 | 62 | 79 | | | |
| | 31-40 | 7 | 11 | 19 | 31 | 35 | 57 | 61 | | | |
| | 41-50 | 1 | 4 | 7 | 25 | 20 | 71 | 28 | | | |
| | 51 ve üstü | 0 | 0 | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 | | | |
| 2 | Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 20 | 12 | 34 | 21 | 109 | 67 | 163 | 0,571 | 4 | 0,903 |
| | 22-30 | 11 | 16 | 15 | 22 | 42 | 62 | 68 | | | |
| | 31-40 | 8 | 13 | 15 | 25 | 37 | 62 | 60 | | | |
| | 41-50 | 3 | 13 | 3 | 13 | 18 | 75 | 24 | | | |
| | 51 ve üstü | 1 | 25 | 1 | 25 | 3 | 75 | 4 | | | |
| 3 | İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor | 22 | 14 | 34 | 22 | 100 | 64 | 156 | 5,412 | 4 | 0,144 |
| | 22-30 | 18 | 26 | 13 | 19 | 37 | 54 | 68 | | | |
| | 31-40 | 11 | 20 | 12 | 22 | 32 | 58 | 55 | | | |
| | 41-50 | 2 | 7 | 3 | 10 | 25 | 83 | 30 | | | |
| | 51 ve üstü | 0 | 0 | 1 | 33 | 2 | 67 | 3 | | | |
| 4 | Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 27 | 18 | 40 | 26 | 86 | 56 | 153 | 2,468 | 4 | 0,481 |
| | 22-30 | 15 | 22 | 17 | 25 | 36 | 53 | 68 | | | |
| | 31-40 | 10 | 18 | 16 | 29 | 30 | 54 | 55 | | | |
| | 41-50 | 2 | 8 | 5 | 20 | 18 | 72 | 25 | | | |
| | 51 ve üstü | 0 | 0 | 2 | 50 | 2 | 50 | 4 | | | |
| 5 | Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor | 11 | 9 | 35 | 29 | 76 | 62 | 122 | 5,237 | 4 | 0,155 |
| | 22-30 | 3 | 5 | 18 | 31 | 38 | 64 | 59 | | | |
| | 31-40 | 7 | 16 | 13 | 30 | 23 | 53 | 43 | | | |
| | 41-50 | 1 | 6 | 1 | 6 | 13 | 72 | 18 | | | |
| | 51 ve üstü | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 | 2 | | | |
| | Toplam | 103 | | 186 | | 476 | | | | | |

Çizelge 13'e göre en çok rapor edilen mobbing davranışları ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %19, her hafta % 19, her ay % 62; 31-40 öğretmenler her gün % 11, her hafta % 31 , her ay % 57; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 4, her hafta % 25, her ay %71; 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0, her hafta %50, her ay % 50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışına 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %16, her hafta % 22, her ay % 62; 31-40 öğretmenler her gün % 13, her hafta % 25 , her ay % 62; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 13, her hafta % 13, her ay %75; 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 25, her hafta %25, her ay % 75 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışına 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %26, her hafta % 19, her ay % 54; 31-40 öğretmenler her gün % 20, her hafta % 22 , her ay % 58; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 7, her hafta % 10, her ay %83; 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0, her hafta % 33, her ay % 67 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %22, her hafta % 25, her ay % 53; 31-40 öğretmenler her gün % 18, her hafta % 29 , her ay % 54; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 8, her hafta % 20, her ay %72; 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0, her hafta %50, her ay % 50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘ Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %5, her hafta % 31, her ay % 64; 31-40 öğretmenler her gün % 16, her hafta % 30 , her ay % 53; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 6, her ay %72; 51 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0, her hafta %0, her ay % 100 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 14 'de 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

| Mobbing Davranışları | Hizmet Süresi | | | | | | | | | | | | Toplam | | |
|----------------------|--|---|---|----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|--------|---|---|
| | 1-5 yıl | | | 6-10 yıl | | | 11-15 yıl | | | 16-20 yıl | | | | | |
| | n | f | % | n | f | % | n | f | % | n | f | % | n | f | % |
| 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 | Sorumluluğumda 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 mekanım 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 kimseyden yardım alamıyorum | 50 | 23 | 46 | 74 | 34 | 45 | 43 | 18 | 41 | 45 | 17 | 37 | 212 | 71 | 33 |
| 20 | Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor | 50 | 8 | 16 | 74 | 27 | 36 | 43 | 11 | 25 | 45 | 14 | 31 | 212 | 76 | 35 |
| 21 | Sık sık azarlanıyorum Hakkımda | 50 | 6 | 12 | 74 | 21 | 28 | 43 | 9 | 20 | 45 | 9 | 20 | 212 | 54 | 25 |
| 22 | dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor | 50 | 15 | 30 | 74 | 29 | 39 | 43 | 14 | 32 | 45 | 19 | 42 | 212 | 72 | 33 |
| 23 | Arkamdan konuşuluyor Yalan söylemek / yanlış | 50 | 25 | 50 | 74 | 47 | 63 | 43 | 23 | 53 | 45 | 26 | 57 | 212 | 88 | 41 |
| 24 | bilgi vermekle suçlanıyorum | 50 | 8 | 16 | 74 | 28 | 37 | 43 | 14 | 32 | 45 | 9 | 20 | 212 | 55 | 25 |
| 25 | Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum | 50 | 6 | 12 | 74 | 20 | 27 | 43 | 8 | 18 | 45 | 11 | 24 | 212 | 46 | 21 |
| 26 | Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor | 50 | 7 | 14 | 74 | 18 | 24 | 43 | 8 | 18 | 45 | 11 | 24 | 212 | 55 | 25 |
| 27 | Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 50 | 9 | 18 | 74 | 15 | 20 | 43 | 6 | 13 | 45 | 8 | 17 | 212 | 57 | 26 |
| 28 | Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor | 50 | 15 | 30 | 74 | 20 | 27 | 43 | 14 | 32 | 45 | 14 | 31 | 212 | 66 | 31 |
| 29 | Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 50 | 8 | 16 | 74 | 11 | 14 | 43 | 10 | 23 | 45 | 7 | 15 | 212 | 55 | 25 |
| 30 | Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 50 | 11 | 22 | 74 | 13 | 17 | 43 | 7 | 16 | 45 | 5 | 11 | 212 | 60 | 28 |
| 31 | Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 50 | 8 | 16 | 74 | 13 | 17 | 43 | 4 | 9 | 45 | 9 | 20 | 212 | 54 | 25 |
| 32 | Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 50 | 3 | 6 | 74 | 9 | 12 | 43 | 2 | 4 | 45 | 3 | 6 | 212 | 45 | 21 |
| 33 | Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 50 | 6 | 12 | 74 | 13 | 17 | 43 | 3 | 6 | 45 | 5 | 11 | 212 | 51 | 24 |
| | Toplam | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 55 | | | | 10 | | | 51 | | | 57 | | | 244 | |
| | | 9 | | | | 26 | | | 3 | | | 2 | | | 8 | |

Çizelge 14'e göre 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 82 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 70 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 70 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 68 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 64 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 83 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 81 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 77 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 77 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 75 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

11- 15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 83 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 74 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 74 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 69 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 62 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 86 ile 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 77 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 75 ile 'Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 71 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 71 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 15'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.

Çizelge15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

| Mobbing Davranışları | Sıklık | | | | | | Toplam | χ^2 | sd | p |
|--|---------|----|-------------|----|----------|----|--------|----------|----|-------|
| | Her gün | | Haftada bir | | Ayda bir | | | | | |
| | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 23 | 14 | 42 | 25 | 105 | 62 | 170 | 5,079 | 4 | 0,166 |
| 1-5 yıl | 8 | 23 | 5 | 14 | 28 | 80 | 35 | | | |
| 6-10 yıl | 11 | 19 | 17 | 30 | 34 | 60 | 57 | | | |
| 11-15 yıl | 2 | 6 | 10 | 31 | 20 | 63 | 32 | | | |
| 16-20 yıl | 2 | 6 | 10 | 29 | 23 | 66 | 35 | | | |
| 2 Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 22 | 13 | 34 | 21 | 100 | 61 | 163 | 10,49 | 4 | 0,015 |
| 1-5 yıl | 9 | 26 | 2 | 6 | 24 | 69 | 35 | | | |
| 6-10 yıl | 7 | 12 | 20 | 35 | 30 | 53 | 57 | | | |
| 11-15 yıl | 3 | 9 | 7 | 22 | 22 | 69 | 32 | | | |
| 16-20 yıl | 3 | 9 | 5 | 16 | 24 | 75 | 32 | | | |
| 3 İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor | 31 | 20 | 34 | 22 | 96 | 62 | 156 | 8,280 | 4 | 0,041 |
| 1-5 yıl | 9 | 26 | 4 | 12 | 21 | 62 | 34 | | | |
| 6-10 yıl | 15 | 27 | 15 | 27 | 26 | 46 | 56 | | | |
| 11-15 yıl | 4 | 15 | 5 | 19 | 18 | 67 | 27 | | | |
| 16-20 yıl | 3 | 8 | 5 | 13 | 31 | 79 | 39 | | | |
| 4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 27 | 18 | 40 | 26 | 96 | 63 | 153 | 2,711 | 4 | 0,438 |
| 1-5 yıl | 7 | 22 | 6 | 19 | 19 | 59 | 32 | | | |
| 6-10 yıl | 13 | 23 | 17 | 30 | 27 | 47 | 57 | | | |
| 11-15 yıl | 4 | 13 | 9 | 30 | 17 | 57 | 30 | | | |
| 16-20 yıl | 3 | 9 | 8 | 24 | 23 | 68 | 34 | | | |
| 5 Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum | 20 | 12 | 34 | 21 | 109 | 67 | 163 | 8,160 | 4 | 0,043 |
| 1-5 yıl | 7 | 20 | 2 | 6 | 26 | 74 | 35 | | | |
| 6-10 yıl | 8 | 13 | 19 | 32 | 33 | 55 | 60 | | | |
| 11-15 yıl | 3 | 8 | 8 | 22 | 25 | 70 | 36 | | | |
| 16-20 yıl | 2 | 6 | 5 | 16 | 25 | 78 | 32 | | | |
| Toplam | 123 | | 184 | | 506 | | | | | |

Çizelge 15'e göre en çok rapor edilen mobbing davranışlarından 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor', 'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', 'sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum' davranışları ile hizmet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 23, her hafta % 14, her ay % 80; 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 19, her hafta % 30, her ay % 60; 11-15 yıl

hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 6, her hafta % 31, her ay %63; 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 13, her hafta %21, her ay % 61 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 26, her hafta % 6, her ay % 69; 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 12, her hafta % 35 , her ay % 53; 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta % 22, her ay %69; 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta %16, her ay % 75 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışa maruz kalma sıklığı hizmet süresine göre belirgin bir farklılık göstermektedir ($\chi^2= 10,490$; $sd= 4$; $p= 0,015$).

‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışına 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 26, her hafta % 12, her ay % 62; 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 27, her hafta % 27 , her ay % 46; 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 15, her hafta % 19, her ay %67; 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta %13, her ay % 79 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. . Bu davranışa maruz kalma sıklığı hizmet süresine göre belirgin bir farklılık göstermektedir ($\chi^2= 8,280$; $sd= 4$; $p= 0,041$).

‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 22, her hafta % 19, her ay % 59; 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 23, her hafta % 30 , her ay % 47; 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 13, her hafta % 30, her ay %57; 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta %24, her ay % 68 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışına 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 20, her hafta % 6, her ay % 74; 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 13, her hafta % 32, her ay % 5; 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta % 22, her ay % 70; 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 6, her hafta % 16, her ay % 78 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. . Bu davranışa maruz kalma sıklığı hizmet süresine göre belirgin bir farklılık göstermektedir ($\chi^2= 8,160$; $sd= 4$; $p= 0,043$).

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 16'da 1 yıldan az, 1-10 yıl ve 11 yıl üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarının sıklık ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

| Mobbing Davranışları | Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi | | | | | | | | | Toplam | | |
|---|-----------------------------------|----|----|----------|----|----|----------------|----|----|--------|-----|----|
| | 1 yıldan az | | | 1-10 yıl | | | 11 yıl ve üstü | | | n | f | % |
| | n | f | % | n | f | % | n | f | % | | | |
| Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 48 | 36 | 75 | 120 | 88 | 73 | 44 | 32 | 72 | 212 | 149 | 70 |
| Sözlü/ yazılı cevap alamıyorum | 48 | 36 | 75 | 120 | 97 | 80 | 44 | 30 | 68 | 212 | 119 | 56 |
| Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 48 | 38 | 79 | 120 | 98 | 81 | 44 | 34 | 77 | 212 | 129 | 60 |
| Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 48 | 35 | 72 | 120 | 88 | 73 | 44 | 30 | 68 | 212 | 102 | 48 |
| İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor | 48 | 38 | 79 | 120 | 82 | 68 | 44 | 36 | 81 | 212 | 129 | 60 |
| Birim içi toplantılara alınmıyorum | 48 | 27 | 56 | 120 | 63 | 52 | 44 | 18 | 40 | 212 | 77 | 36 |
| Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor | 48 | 29 | 60 | 120 | 63 | 52 | 44 | 25 | 56 | 212 | 71 | 33 |
| Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor | 48 | 32 | 66 | 120 | 67 | 55 | 44 | 23 | 52 | 212 | 77 | 36 |
| Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor | 48 | 24 | 50 | 120 | 70 | 58 | 44 | 21 | 47 | 212 | 85 | 40 |
| Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum | 48 | 22 | 45 | 120 | 45 | 37 | 44 | 17 | 38 | 212 | 66 | 31 |
| Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor | 48 | 13 | 27 | 120 | 27 | 22 | 44 | 13 | 29 | 212 | 68 | 32 |
| Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor | 48 | 18 | 37 | 120 | 38 | 31 | 44 | 16 | 36 | 212 | 57 | 26 |
| Çalışma mekanım değiştiriliyor | 48 | 19 | 39 | 120 | 41 | 34 | 44 | 13 | 29 | 212 | 65 | 30 |
| Hak etmediğim bir departmana gönderildim | 48 | 16 | 33 | 120 | 37 | 30 | 44 | 9 | 20 | 212 | 52 | 24 |
| Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan | 48 | 15 | 31 | 120 | 33 | 27 | 44 | 11 | 25 | 212 | 75 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------------|----|-----|-------------|----|----|------------|----|-----|-------------|----|--|
| / çalışmaktan kaçınıyor | | | | | | | | | | | | | |
| Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum | 48 | 15 | 31 | 120 | 37 | 30 | 44 | 12 | 27 | 212 | 49 | 23 | |
| Ben yokmuşum gibi davranılıyor | 48 | 13 | 27 | 120 | 42 | 35 | 44 | 19 | 43 | 212 | 87 | 41 | |
| İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum | 48 | 21 | 43 | 120 | 39 | 32 | 44 | 15 | 34 | 212 | 86 | 40 | |
| İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum | 48 | 23 | 47 | 120 | 58 | 48 | 44 | 11 | 25 | 212 | 71 | 33 | |
| Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor | 48 | 14 | 29 | 120 | 35 | 29 | 44 | 11 | 25 | 212 | 76 | 35 | |
| Sık sık azarlanıyorum | 48 | 11 | 22 | 120 | 27 | 22 | 44 | 7 | 15 | 212 | 54 | 25 | |
| Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor | 48 | 22 | 45 | 120 | 40 | 33 | 44 | 15 | 34 | 212 | 72 | 33 | |
| Arkamdan konuşuluyor | 48 | 28 | 58 | 120 | 67 | 55 | 44 | 26 | 59 | 212 | 88 | 41 | |
| Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum | 48 | 13 | 27 | 120 | 37 | 30 | 44 | 9 | 20 | 212 | 55 | 25 | |
| Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum | 48 | 11 | 22 | 120 | 26 | 21 | 44 | 8 | 18 | 212 | 46 | 21 | |
| Özel hayatımla / fiziksel görünüşümla dalga geçiliyor | 48 | 11 | 22 | 120 | 22 | 18 | 44 | 11 | 25 | 212 | 55 | 25 | |
| Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor | 48 | 11 | 22 | 120 | 19 | 15 | 44 | 8 | 18 | 212 | 57 | 26 | |
| Kararıma şüpheyle yaklaşıyor | 48 | 16 | 33 | 120 | 34 | 28 | 44 | 13 | 29 | 212 | 66 | 31 | |
| Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor | 48 | 10 | 20 | 120 | 18 | 15 | 44 | 8 | 18 | 212 | 55 | 25 | |
| Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor | 48 | 10 | 20 | 120 | 21 | 17 | 44 | 5 | 11 | 212 | 60 | 28 | |
| Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum | 48 | 6 | 12 | 120 | 20 | 16 | 44 | 8 | 18 | 212 | 54 | 25 | |
| Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum | 48 | 6 | 12 | 120 | 8 | 6 | 44 | 3 | 6 | 212 | 45 | 21 | |
| Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor | 48 | 8 | 16 | 120 | 13 | 10 | 44 | 6 | 13 | 212 | 51 | 24 | |
| Toplam | | 647 | | | 1500 | | | 523 | | | 2448 | | |

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 79 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 79 ile 'işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 75 ile 'konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 75 ile 'sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 72 ile 'yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 81 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 80 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 73 ile 'konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 73 ile 'yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor', % 68 ile 'işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler en çok % 81 ile 'işimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor', % 77 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum', % 72 ile 'konuştuğumda sözüm kesiliyor', % 68 ile 'Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum', % 68 ile 'yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 17'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 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

| | Mobbing Davranışları | Sıklık | | | | | | Toplam | χ^2 | sd | p |
|---|--|---------|----|-------------|----|----------|----|--------|----------|----|-------|
| | | Her gün | | Haftada bir | | Ayda bir | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| | Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum | 23 | 13 | 42 | 25 | 105 | 62 | 170 | | | |
| 1 | 1 yıldan az | 7 | 23 | 7 | 14 | 24 | 80 | 38 | 1,084 | 3 | 0,781 |
| | 1-10 yıl | 14 | 19 | 25 | 30 | 59 | 60 | 98 | | | |
| | 11 yıl üstü | 2 | 6 | 10 | 31 | 22 | 63 | 34 | | | |
| | Konuştuğumda sözüm kesiliyor | 22 | 13 | 34 | 21 | 100 | 61 | 163 | | | |
| 2 | 1 yıldan az | 9 | 26 | 2 | 6 | 24 | 69 | 35 | 8,052 | 3 | 0,045 |
| | 1-10 yıl | 7 | 12 | 20 | 35 | 30 | 53 | 57 | | | |
| | 11 yıl üstü | 3 | 9 | 7 | 22 | 22 | 68 | 32 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|---|-------|
| | İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor | 31 | 20 | 29 | 22 | 96 | 62 | 156 | | | |
| 3 | 1 yıldan az | 9 | 26 | 4 | 12 | 25 | 62 | 38 | 6,829 | 3 | 0,078 |
| | 1-10 yıl | 19 | 27 | 21 | 27 | 42 | 47 | 82 | | | |
| | 11 yıl üstü | 3 | 15 | 4 | 19 | 29 | 67 | 36 | | | |
| | Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor | 27 | 18 | 40 | 26 | 86 | 63 | 153 | | | |
| 4 | 1 yıldan az | 6 | 22 | 7 | 19 | 22 | 59 | 35 | 0,980 | 3 | 0,806 |
| | 1-10 yıl | 18 | 23 | 25 | 30 | 45 | 47 | 88 | | | |
| | 11 yıl üstü | 3 | 13 | 8 | 30 | 19 | 57 | 30 | | | |
| | Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum | 20 | 12 | 34 | 21 | 109 | 67 | 163 | | | |
| 5 | 1 yıldan az | 6 | 20 | 3 | 6 | 27 | 74 | 36 | 4,125 | 3 | 0,248 |
| | 1-10 yıl | 11 | 13 | 27 | 32 | 59 | 55 | 97 | | | |
| | 11 yıl üstü | 3 | 8 | 4 | 22 | 23 | 70 | 30 | | | |
| | Toplam | 103 | | 186 | | 476 | | | | | |

Çizelge 17 'ye göre en çok rapor edilen mobbing davranışlarından sadece 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışı ile öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.

'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına 1 yıldan az çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 23, her hafta % 14, her ay % 80; 1-10 yıl çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 19, her hafta % 30 , her ay % 60; 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 6, her hafta % 31, her ay %63 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına 1 yıldan az çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 26, her hafta % 6, her ay % 69; 1-10 yıl çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 12, her hafta % 35 , her ay % 53; 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta % 22, her ay % 68 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışa maruz kalma sıklığı ile çalıştığı kurumdaki hizmet süresi arasında belirgin bir farklılık vardır ($\chi^2=8,052$; $sd=3$, $p=0,045$).

'İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor' davranışına 1 yıldan az çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 26, her hafta % 12, her ay % 62; 1-10 yıl çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 27, her hafta % 27 , her ay % 47; 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 15, her hafta % 19, her ay % 67 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına 1 yıldan az çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 22, her hafta % 19, her ay % 59; 1-10 yıl çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 23, her hafta % 30 , her ay % 47; 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 13, her hafta % 30, her ay % 57 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışına 1 yıldan az çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 20, her hafta % 6, her ay % 74; 1-10 yıl çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 13, her hafta % 32 , her ay % 55; 11 yıl ve üstü çalıştığı kurumda hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta % 22, her ay % 70 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Çizelge 18’de mobbing davranışlarının algısal boyutlarının frekansları ve yüzdeleri verilmiştir.

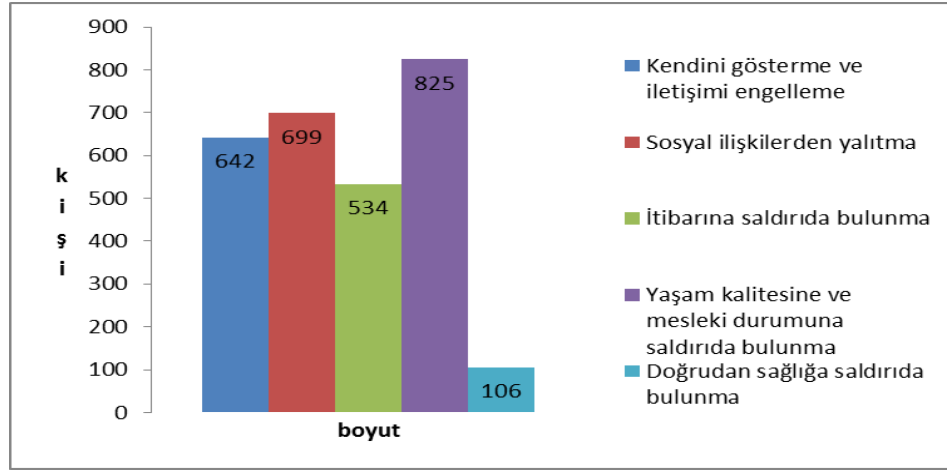
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

| Mobbing Boyutları | <i>f</i> | % | Madde sayısı | |
|--|-------------|------------|---------------------|-----|
| | | | <i>f/n</i> | (n) |
| Kendini gösterme ve iletişimi engelleme | 642 | 22 | 4 | 160 |
| Sosyal ilişkilerden yalıtma | 699 | 20 | 8 | 87 |
| İtibarına saldırıda bulunma | 534 | 22 | 9 | 59 |
| Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma | 825 | 30 | 8 | 103 |
| Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma | 106 | 6 | 4 | 26 |
| Toplam | 2806 | 100 | 33 | |

Çizelge 18’e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama %22, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama %20, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama % 22, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma

boyutundaki 8 davranışa ortalama %30 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama %6 oranında maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 10'da mobbing davranışlarının algısal boyutlarının dağılımı verilmiştir.



Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk

Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının cinsiyet ile ilişkisi verilmiştir.

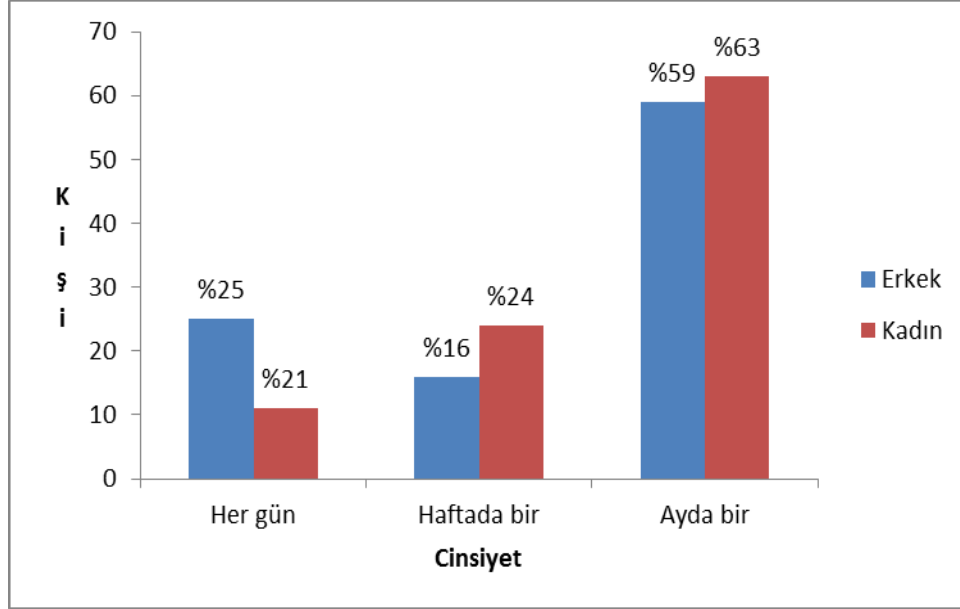
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 19'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sıklık | | | | | | | |
|----------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Erkek | 17 | 25 | 11 | 16 | 39 | 58 | 67 | 100 |
| Kadın | 65 | 11 | 139 | 24 | 361 | 63 | 575 | 100 |
| Toplam | 82 | | 150 | | 400 | | 373 | |

Çizelge 19'a göre kadın öğretmenlerin % 11'i her gün, % 24'ü haftada bir, %63'ü ; erkek öğretmenlerin %25'i her gün, %16'sı haftada bir, % 58'i ayda bir 'kendini gösterme ve iletişimi engelleme' boyutundaki dört mobbing davranışına maruz kaldıklarını düşünmektedirler.



Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

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

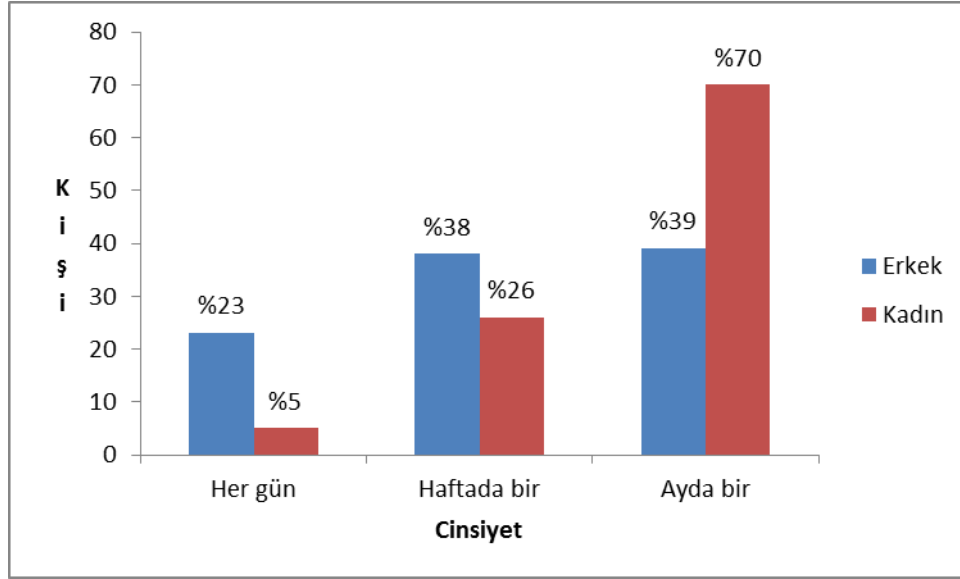
Çizelge 20'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sıklık | | | | | | | |
|----------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Erkek | 17 | 23 | 28 | 38 | 29 | 39 | 74 | 100 |
| Kadın | 25 | 5 | 128 | 26 | 336 | 70 | 487 | 100 |
| Toplam | 42 | | 156 | | 536 | | 563 | |

Çizelge 20'ye göre sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa erkek öğretmenlerin %23'ü her gün, % 38'i her hafta, % 39'u her ay ; kadın

öğretmenlerin % 5'i her gün, %26'sı haftada bir, % 70'i ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

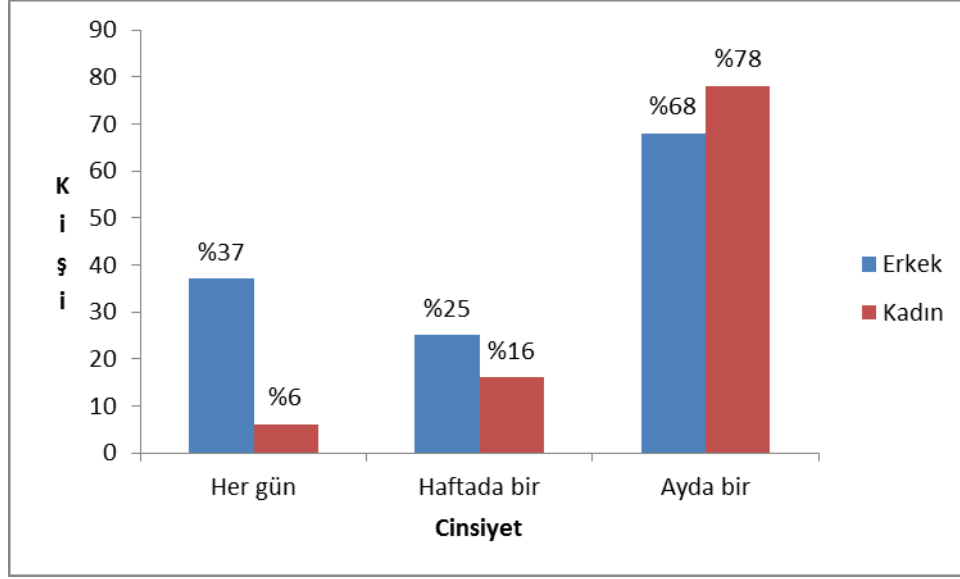
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 21'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sıklık | | | | | | | |
|----------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Erkek | 25 | 37 | 17 | 25 | 44 | 68 | 68 | 100 |
| Kadın | 29 | 6 | 72 | 16 | 351 | 78 | 452 | 100 |
| Toplam | 54 | | 89 | | 395 | | 520 | |

Çizelge 21'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa erkek öğretmenlerin %37'si her gün, %25'i haftada bir, % 68'i ; kadın öğretmenlerin % 6'sı her gün, %16'sı haftada bir, % 78'i ayda bir sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

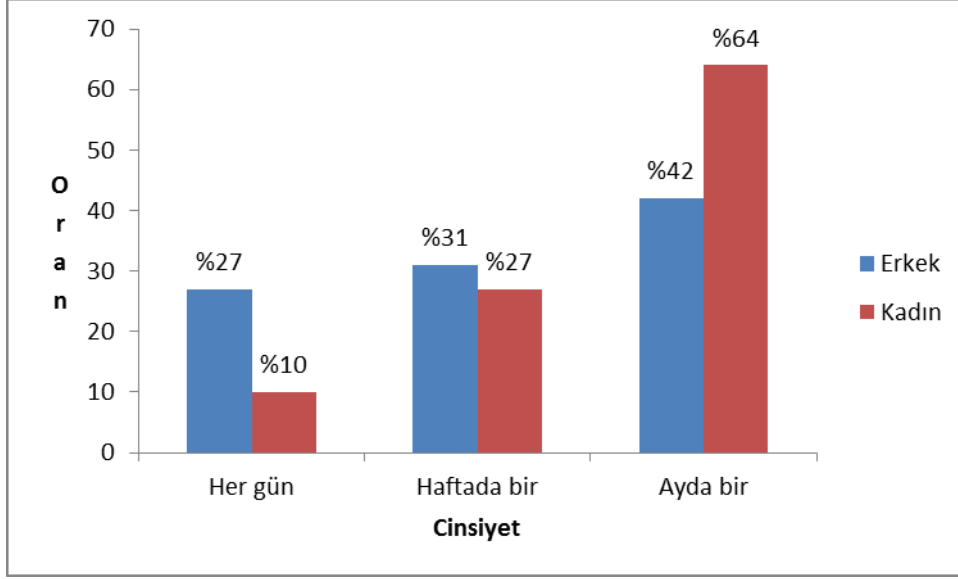
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 22’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sıklık | | | | | | | |
|----------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Erkek | 27 | 27 | 30 | 31 | 41 | 42 | 98 | 100 |
| Kadın | 75 | 10 | 193 | 27 | 463 | 64 | 727 | 100 |
| Toplam | 102 | | 223 | | 504 | | 825 | |

Çizelge 22’ye göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa erkek öğretmenlerin % 27’si her gün, %31’i haftada bir, % 42’si ayda bir; kadın öğretmenlerin % 10’u her gün, % 27’si haftada bir, % 64’ü ayda bir mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

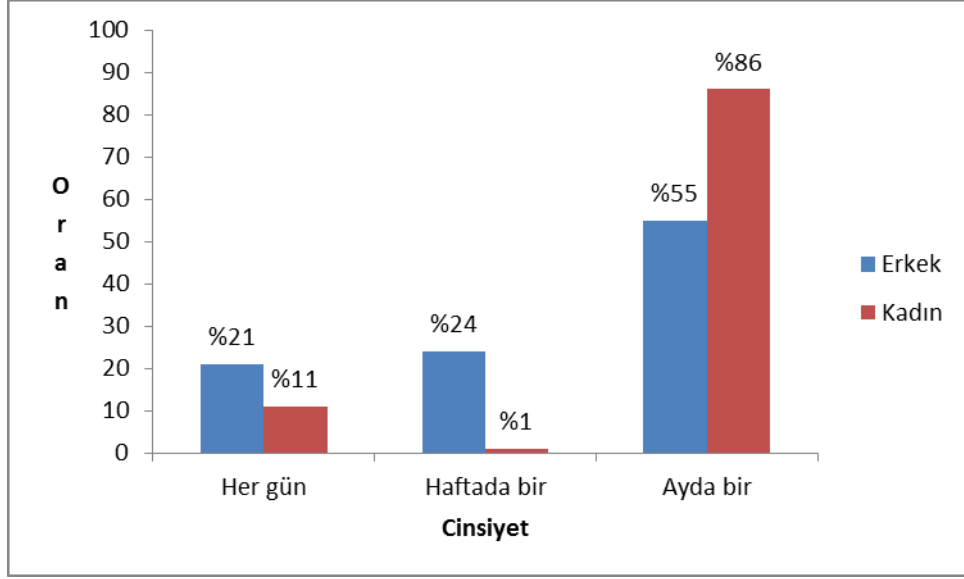
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 23’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sıklık | | | | | | Toplam | |
|----------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Erkek | 6 | 21 | 7 | 24 | 16 | 55 | 26 | 100 |
| Kadın | 10 | 11 | 1 | 1 | 76 | 86 | 88 | 100 |
| Toplam | 16 | | 8 | | 92 | | 114 | |

Çizelge 23’e göre doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda erkek öğretmenlerin % 21’i her gün, % 24’ü haftada bir, % 55’i ayda bir; kadın öğretmenlerin % 11’ü her gün, % 1’i haftada bir, % 86’sı ayda bir mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

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

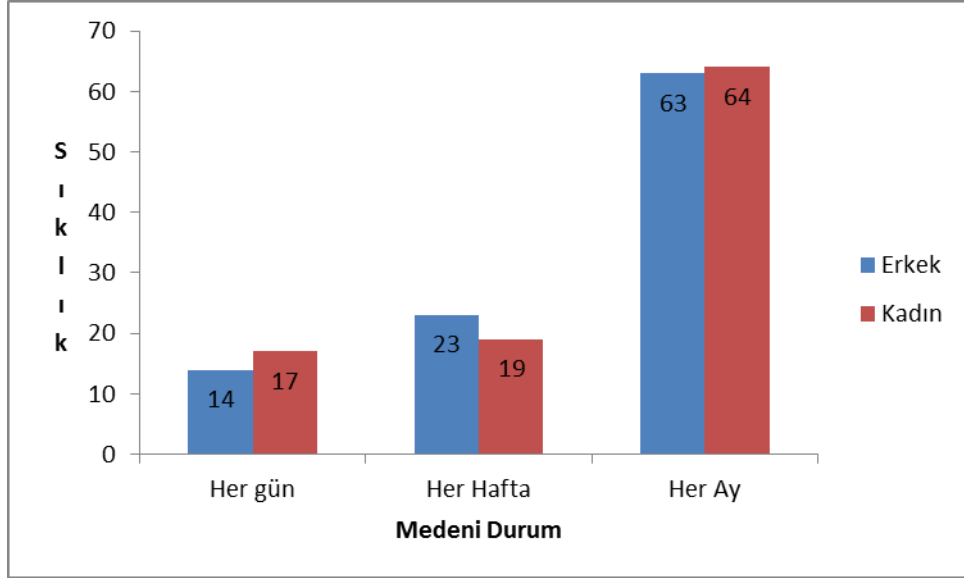
Çizelge 24’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni durum | Sıklık | | | | | | | |
|--------------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Evli | 61 | 14 | 105 | 23 | 283 | 63 | 449 | 100 |
| Bekar | 31 | 17 | 35 | 19 | 117 | 64 | 183 | 100 |
| Toplam | 92 | | 140 | | 400 | | 632 | |

Çizelge 24’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün % 13, her hafta % 23, her ay % 63, bekar öğretmenler ise her gün %16, her hafta %19, her ay % 64 sıklığında maruz

kaldıklarını belirtmişlerdir. Mobbingin ‘kendini gösterme ve iletişimi engelleme’ boyutundaki davranışlar arasında evli ve bekar öğretmenlere göre belirgin bir farklılık yoktur.



Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

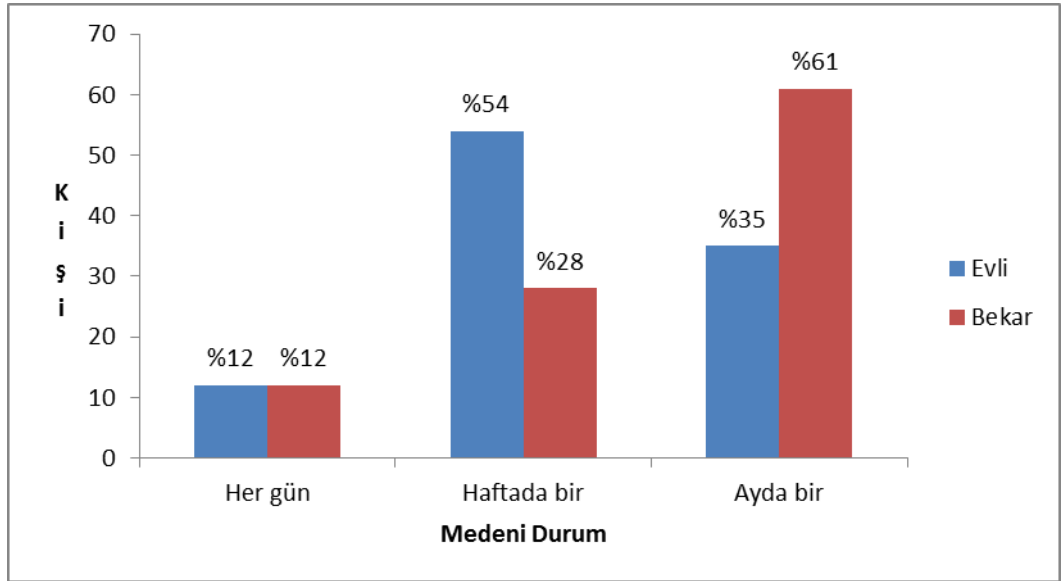
Çizelge 25’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni Durum | Sıklık | | | | | | Toplam | |
|---------------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | | |
| Evli | 23 | 12 | 111 | 54 | 72 | 35 | 206 | 100 |
| Bekar | 19 | 12 | 45 | 28 | 99 | 61 | 163 | 100 |
| Toplam | 42 | | 156 | | 171 | | 369 | |

Çizelge 25’e göre sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa evli öğretmenler her gün % 12, her hafta % 54, her ay % 35 sıklığında, bekar

öğretmenlerin ise her gün %12, her hafta %28, her ay % 60 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

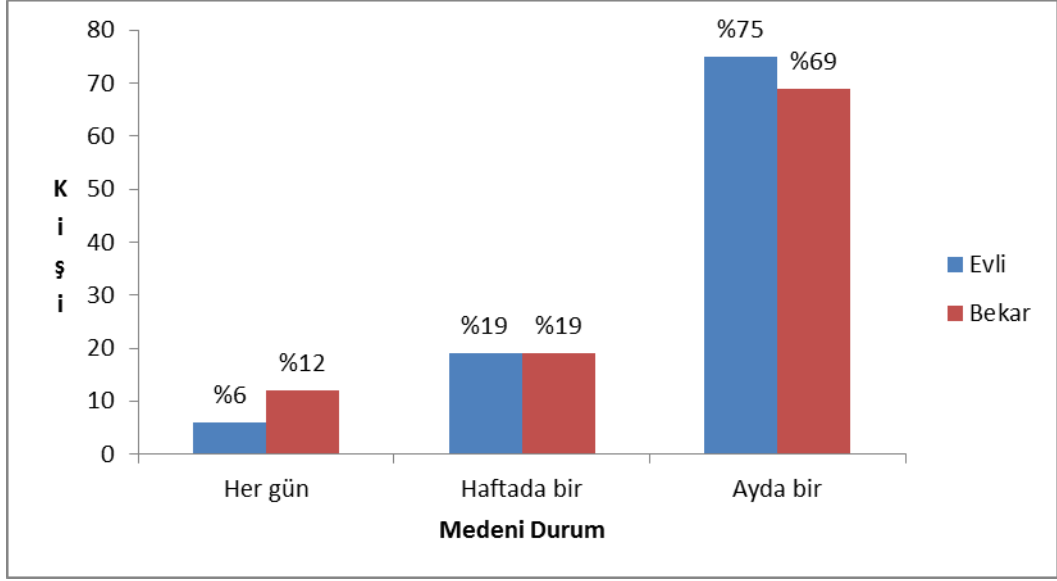
İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dokuz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 26'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni Durum | Sıklık | | | | | | | |
|---------------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Evli | 24 | 6 | 76 | 19 | 307 | 75 | 407 | 100 |
| Bekar | 22 | 12 | 34 | 19 | 124 | 69 | 180 | 100 |
| Toplam | 46 | | 110 | | 431 | | 587 | |

Çizelge 26'ya göre itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa evli öğretmenler her gün % 6, her hafta % 19, her ay % 75 sıklığında, bekar öğretmenlerin ise her gün %12, her hafta %19 , her ay % 69 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

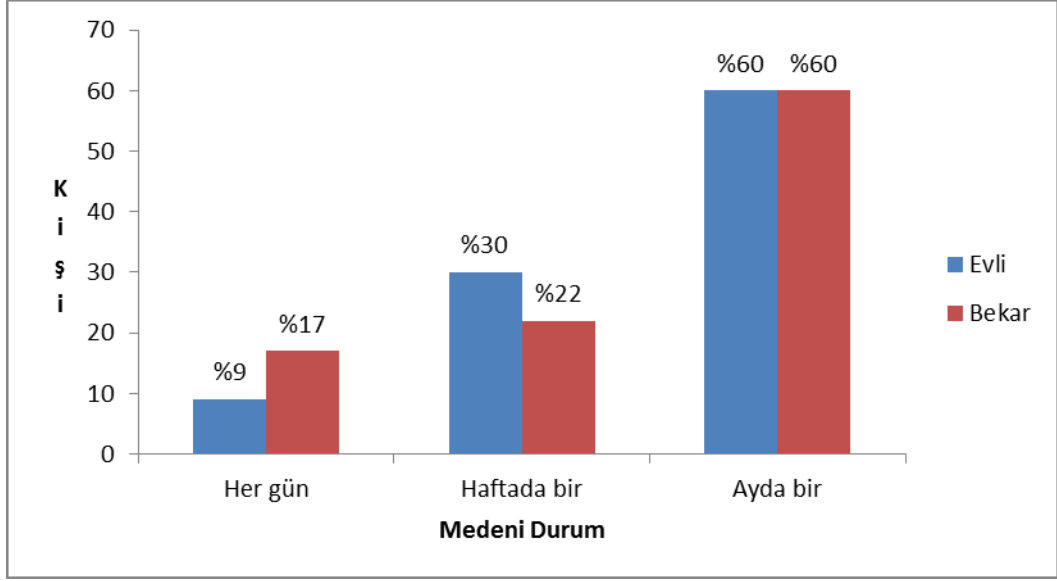
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 27’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni Durum | Sıklık | | | | | | Toplam | |
|---------------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | f | % |
| Evli | 54 | 9 | 179 | 30 | 354 | 60 | 587 | 100 |
| Bekar | 43 | 17 | 55 | 22 | 150 | 60 | 248 | 100 |
| Toplam | 97 | | 234 | | 504 | | 835 | |

Çizelge 27’ye göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa evli öğretmenler her gün % 9, her hafta % 30, her ay % 60 sıklığında, bekar öğretmenlerin ise her gün %17, her hafta %22, her ay % 60 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

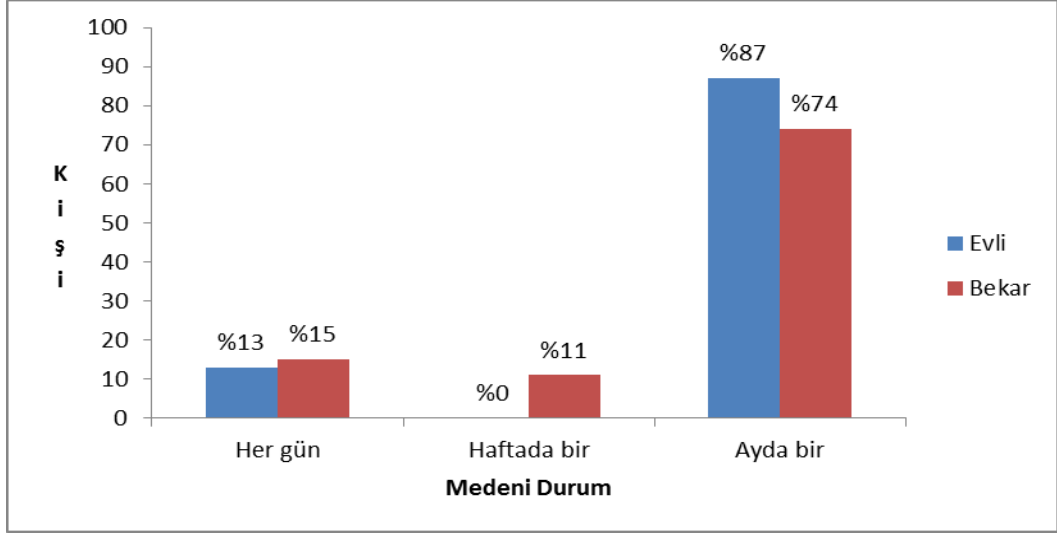
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 28’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

| Medeni Durum | Sıklık | | | | | | | |
|---------------|---------|----|-----------|----|--------|----|--------|-----|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Evli | 9 | 13 | 0 | 0 | 59 | 87 | 68 | 100 |
| Bekar | 7 | 15 | 5 | 11 | 34 | 74 | 46 | 100 |
| Toplam | 16 | | 5 | | 93 | | 114 | |

Çizelge 28’e göre doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa evli öğretmenler her gün % 13 , her hafta % 0 , her ay % 87 sıklığında, bekar öğretmenler ise her gün % 15 , her hafta % 11, her ay % 74 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

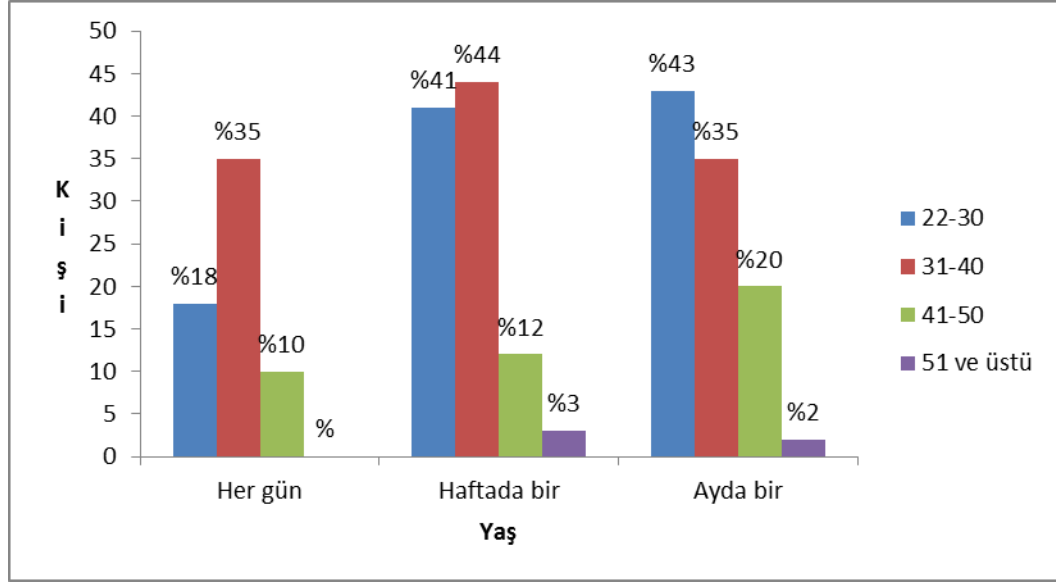
Çizelge 29’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş | Sıklık | | | | | | Toplam |
|---------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 22 - 30 | 51 | 18 | 61 | 41 | 173 | 43 | 285 |
| 31 - 40 | 32 | 35 | 66 | 44 | 140 | 35 | 238 |
| 41-50 | 9 | 10 | 18 | 12 | 78 | 20 | 105 |
| 50+ | 0 | 0 | 5 | 3 | 9 | 2 | 14 |
| Toplam | 92 | | 150 | | 400 | | 642 |

Çizelge 29’a göre kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 18 , her hafta % 21 , her ay % 61 sıklığında; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 13 , her hafta % 28,

her ay % 59; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 9 , her hafta %8, her ay % 74 sıklığında; 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0 , her hafta %2 , her ay % 64 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

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

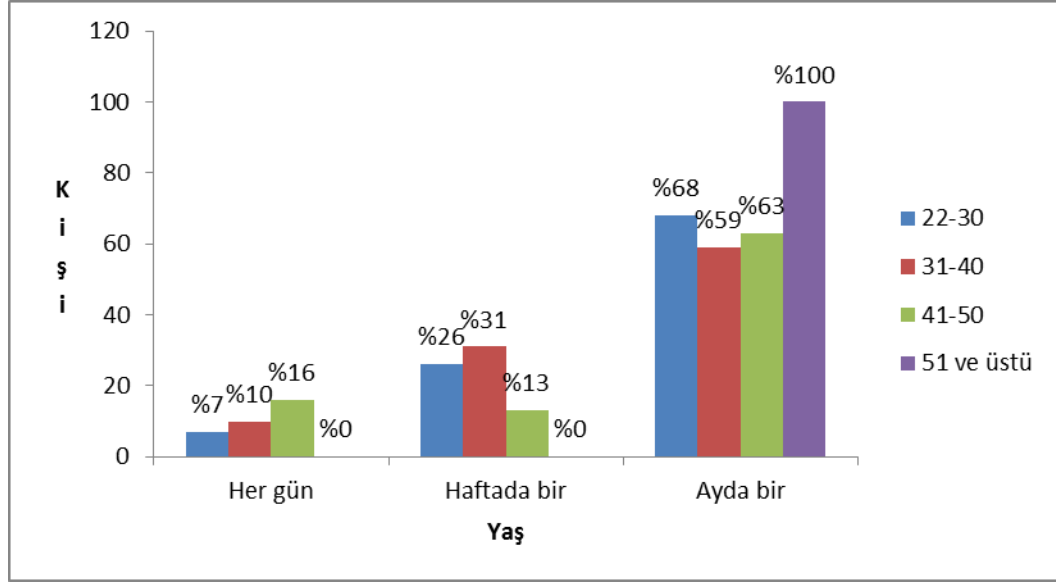
Çizelge 30'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|---------------|-----------|----|------------|----|------------|-----|-------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 22 - 30 | 17 | 7 | 69 | 26 | 181 | 68 | 267 |
| 31 - 40 | 20 | 10 | 61 | 31 | 118 | 59 | 199 |
| 41-50 | 5 | 16 | 26 | 13 | 53 | 63 | 84 |
| 50+ | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 100 | 11 |
| Toplam | 42 | | 156 | | 363 | | 561 |

Çizelge 30'a göre sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 26, her ay % 68 sıklığında; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 10, her hafta % 31, her ay % 59 ; 41-

50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 16, her hafta %13, her ay %63 sıklığında; 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 0, her hafta % 0, her ay % 100 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

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

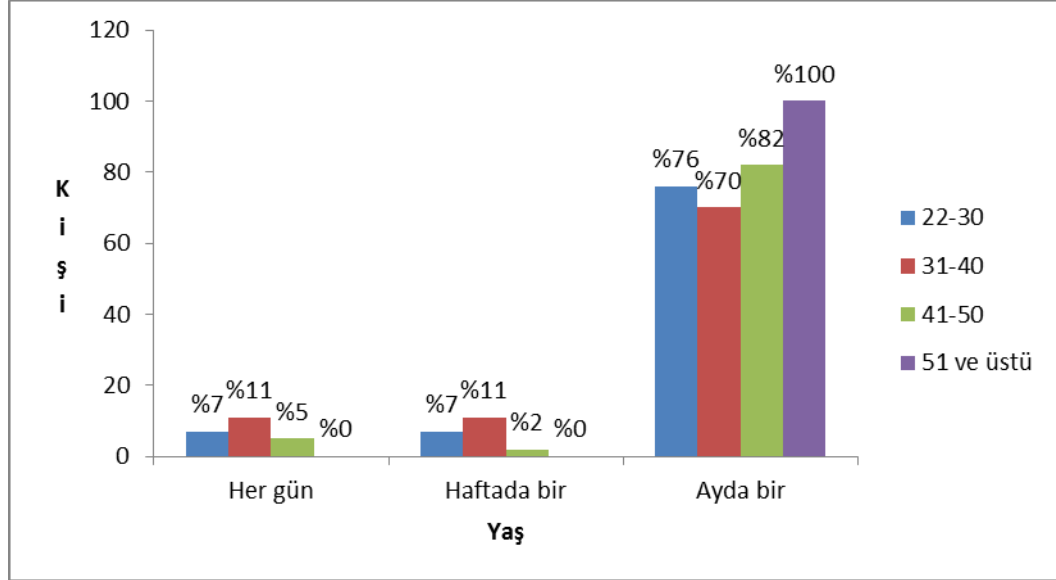
Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi

| Yaş | Sıklık | | | | | | Toplam |
|---------------|-----------|----|-----------|----|------------|-----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 22 - 30 | 19 | 7 | 19 | 7 | 194 | 76 | 255 |
| 31 - 40 | 22 | 11 | 22 | 11 | 140 | 70 | 200 |
| 41-50 | 3 | 5 | 3 | 2 | 53 | 82 | 65 |
| 50+ | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 100 | 8 |
| Toplam | 44 | | 44 | | 395 | | 528 |

Çizelge 31’e göre itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 7 , her hafta % 7, her ay %76

sıklığında; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 11, her hafta % 11, her ay % 70 ; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 4, her hafta %11, her ay %82 sıklığında; 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 , her hafta %0 , her ay % 100 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

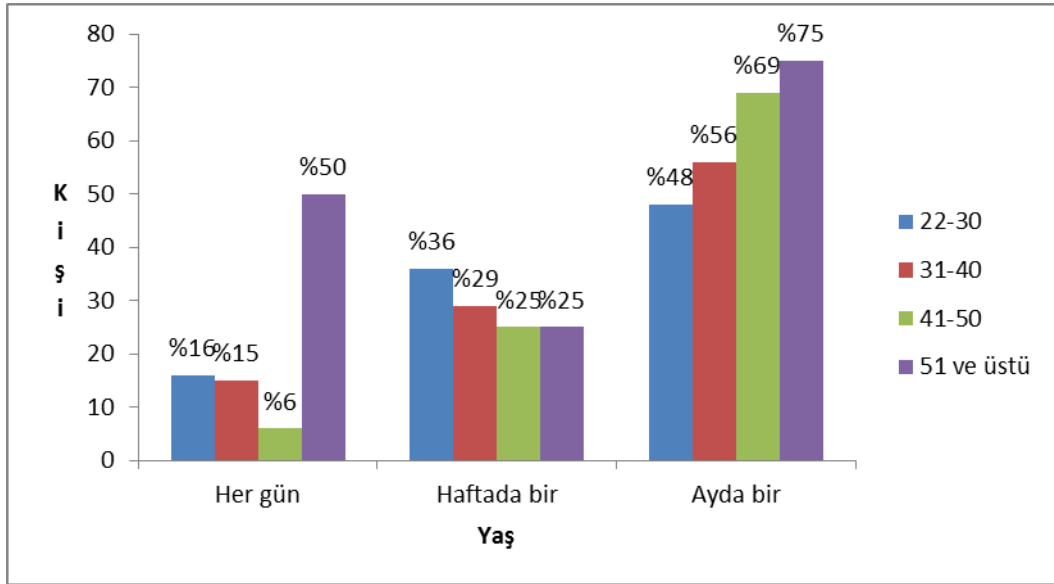
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutundaki Sekiz Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 32’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 32. 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 | 45 | 16 | 101 | 36 | 136 | 48 | 282 |
| 31 - 40 | 45 | 15 | 87 | 29 | 170 | 56 | 302 |
| 41-50 | 7 | 6 | 31 | 10 | 86 | 69 | 124 |
| 50+ | 8 | 50 | 4 | 25 | 12 | 75 | 16 |
| Toplam | 528 | | 223 | | 408 | | 724 |

Çizelge 32'ye göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 16 , her hafta % 36, her ay % 48 sıklığında; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 15, her hafta % 29, her ay % 56; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 6, her hafta % 10 , her ay % 21 sıklığında; 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0 , her hafta %24 , her ay %75 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

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

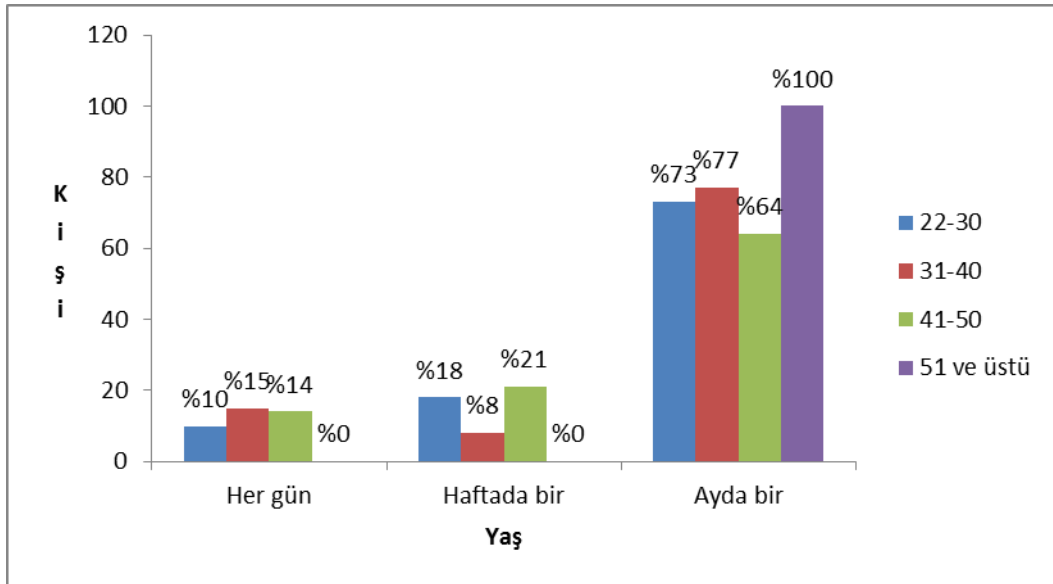
Çizelge 33'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş | Sıklık | | | |
|-----|---------|-----------|--------|--------|
| | Her gün | Her hafta | Her Ay | Toplam |
| | | | | |

| | f | % | f | % | f | % | f |
|---------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| 22 - 30 | 45 | 16 | 101 | 36 | 136 | 48 | 282 |
| 31 - 40 | 45 | 15 | 87 | 29 | 170 | 56 | 302 |
| 41-50 | 7 | 6 | 31 | 10 | 86 | 69 | 124 |
| 50+ | 0 | 0 | 4 | 25 | 12 | 75 | 16 |
| Toplam | 97 | | 223 | | 408 | | 724 |

Çizelge 33'e göre doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 16 , her hafta % 36 , her ay % 48 sıklığında; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 15 , her hafta % 29 , her ay % 56 ; 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün % 6 , her hafta % 10 , her ay % 69 sıklığında; 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler her gün %0, her hafta % 25, her ay % 75 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

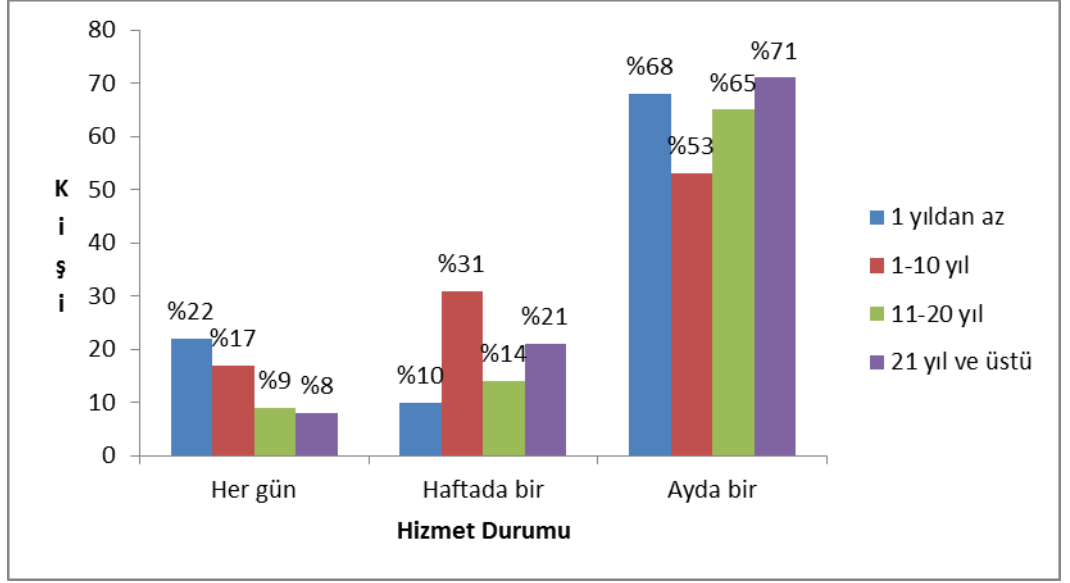
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam |
|---------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 31 | 22 | 15 | 10 | 97 | 68 | 143 |
| 1-10 yıl | 39 | 17 | 73 | 31 | 124 | 53 | 236 |
| 11-20 yıl | 12 | 9 | 34 | 14 | 84 | 65 | 130 |
| 21 ve üstü | 10 | 8 | 28 | 21 | 95 | 71 | 133 |
| Toplam | 92 | | 150 | | 400 | | 642 |

Çizelge 34’e göre kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %22 , her hafta % 10, her ay % 68 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %17, her hafta %31, her ay %53 sıklığında; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9 , her hafta %14 , her ay % 64 sıklığında; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta %21, her ay %71 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

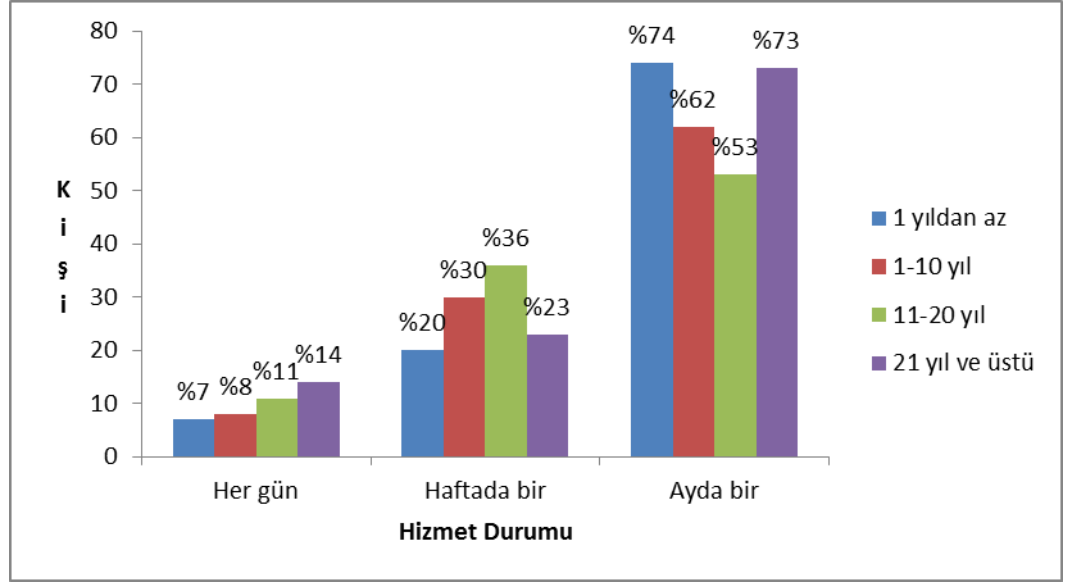
Çizelge 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam |
|---------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 7 | 7 | 21 | 20 | 78 | 74 | 106 |
| 1-10 yıl | 18 | 8 | 69 | 30 | 140 | 62 | 227 |
| 11-20 yıl | 12 | 11 | 38 | 36 | 56 | 53 | 106 |
| 21 ve üstü | 5 | 4 | 28 | 23 | 89 | 73 | 122 |
| Toplam | 42 | | 156 | | 463 | | 561 |

Çizelge 35’e göre sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %6 , her hafta % 20 , her ay % 74 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta % 30, her ay % 62 sıklığında; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %

11 her hafta %36, her ay % 53 sıklığında; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 4, her hafta %23, her ay %73 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

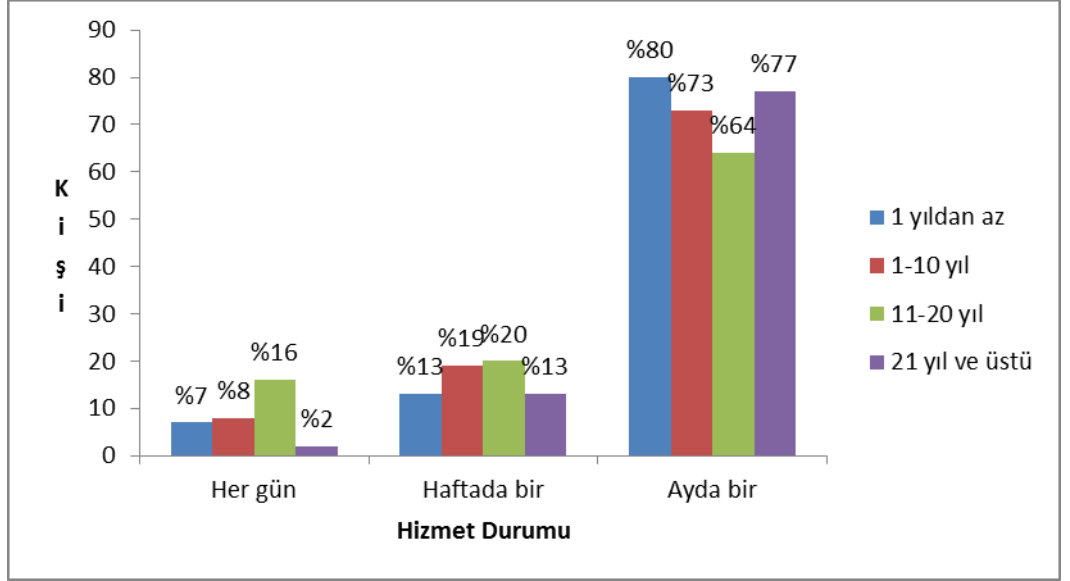
Çizelge 36'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|---------------|-----------|------|-----------|------|------------|------|-------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 7 | 7,1 | 13 | 13,1 | 79 | 79,8 | 99 |
| 1-10 yıl | 17 | 8,1 | 39 | 18,6 | 153 | 73,2 | 209 |
| 11-20 yıl | 17 | 15,8 | 21 | 19,6 | 68 | 63,5 | 107 |
| 21 ve üstü | 3 | 2,4 | 16 | 12,8 | 96 | 76,8 | 125 |
| Toplam | 44 | | 89 | | 396 | | 561 |

Çizelge 36'ya göre itibarına saldırıda bulunma boyutunda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 7,1, her hafta % 13,1, her ay % 79,8 sıklığında;

1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %8,1, her hafta % 18,6, her ay % 73,2 sıklığında; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 15,8, her hafta % 19,6, her ay % 63,5 sıklığında; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 2,4, her hafta % 12,8, her ay %76,8 maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

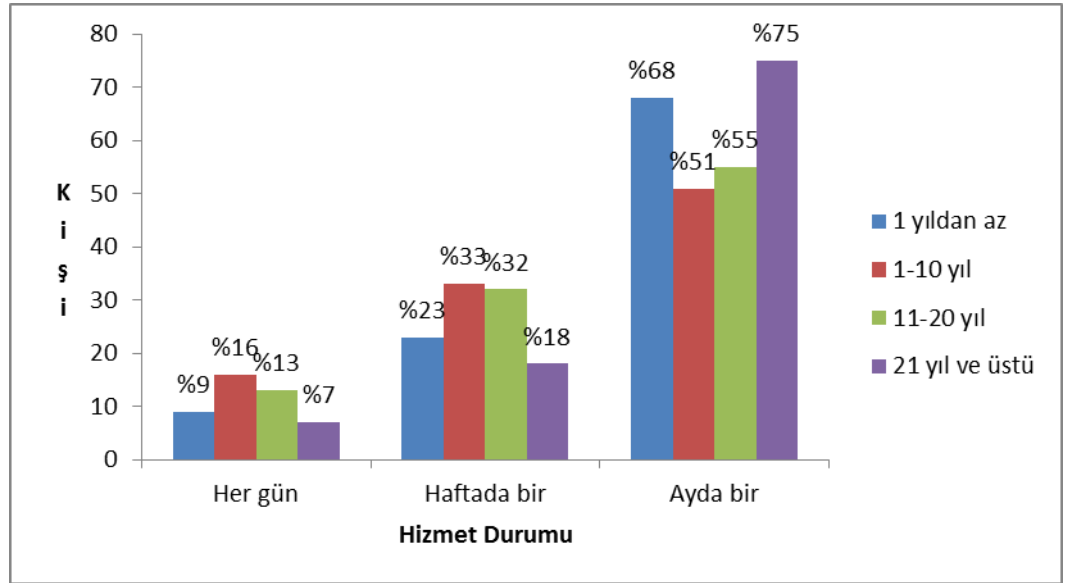
Çizelge 37’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|---------------|---------|------|-----------|------|--------|------|-------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 16 | 8,7 | 42 | 22,9 | 125 | 68,3 | 183 |
| 1-10 yıl | 48 | 15,6 | 101 | 33,1 | 157 | 51,3 | 306 |
| 11-20 yıl | 20 | 12,9 | 49 | 31,6 | 86 | 55,4 | 155 |

| | | | | | | | |
|---------------|-----------|-----|------------|------|------------|------|------------|
| 21 ve üstü | 13 | 7,2 | 32 | 17,7 | 136 | 75,1 | 181 |
| Toplam | 97 | | 224 | | 504 | | 825 |

Çizelge 37'ye göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırı boyutunda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8,7, her hafta % 22,9 , her ay % 68,3 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %15,6, her hafta % 33,1, her ay % 51,3 sıklığında; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 12,9 , her hafta % 31,6 (49), her ay % 55,4 sıklığında; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 7,2, her hafta % 17,7, her ay % 75,1 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

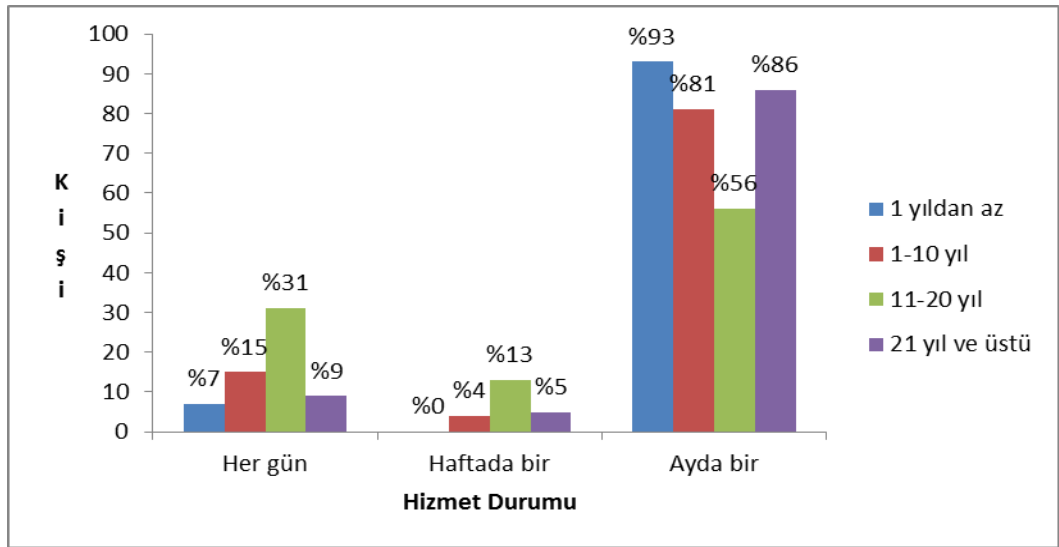
Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 38'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|---------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 2 | 7,1 | 0 | 0 | 26 | 92,9 | 28 |
| 1-10 yıl | 7 | 14,5 | 2 | 4,1 | 39 | 81,2 | 48 |
| 11-20 yıl | 5 | 31,2 | 2 | 12,5 | 9 | 56,2 | 16 |
| 21 ve üstü | 2 | 9,1 | 1 | 4,5 | 19 | 86,4 | 22 |
| Toplam | 16 | | 05 | | 93 | | 114 |

Çizelge 38'e göre doğrudan sağlığa saldırı boyutundaki dört davranışa 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 7,1, her hafta % 0, her ay % 92,9 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %14,5 , her hafta % 4,1, her ay % 81,2 sıklığında; 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 31,2 , her hafta % 12,5, her ay % 56,2 sıklığında; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9,1, her hafta % 4,4 , her ay % 86,4 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

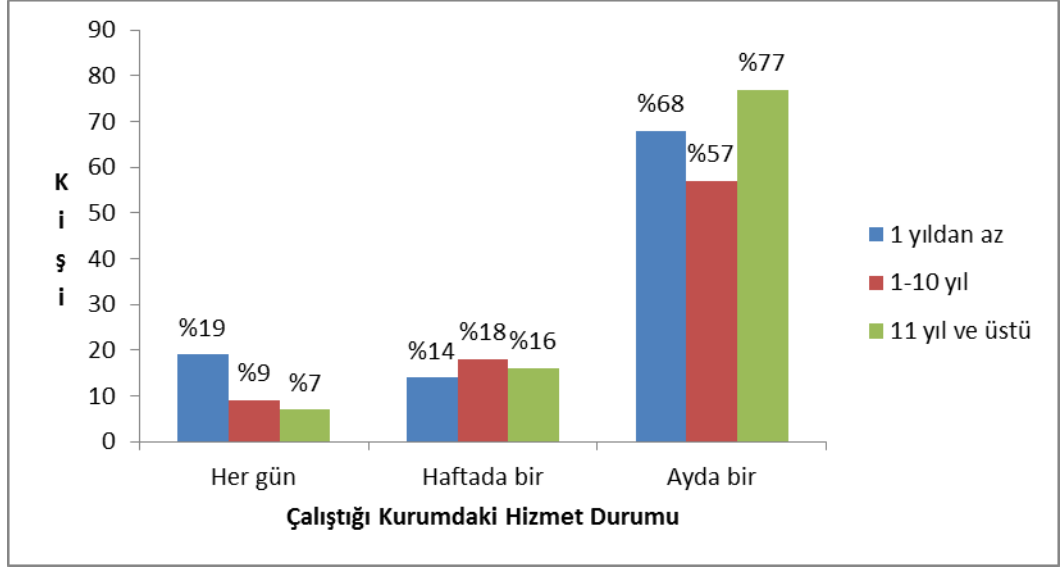
Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutundaki Dört Madde Üzerinden Mobbing Algı Sıklığının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 39’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|-----------------------------------|-----------|----|------------|----|------------|----|-------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 27 | 19 | 20 | 14 | 98 | 68 | 145 |
| 1-10 yıl | 54 | 9 | 103 | 18 | 328 | 57 | 572 |
| 11 yıl ve üstü | 11 | 7 | 27 | 16 | 126 | 77 | 164 |
| Toplam | 92 | | 150 | | 552 | | 881 |

Çizelge 39’a göre kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört davranışa çalıştığı kurumda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta % 14, her ay % 68 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 9, her hafta % 18, her ay % 57 sıklığında; 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 7, her hafta % 16, her ay % 77 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

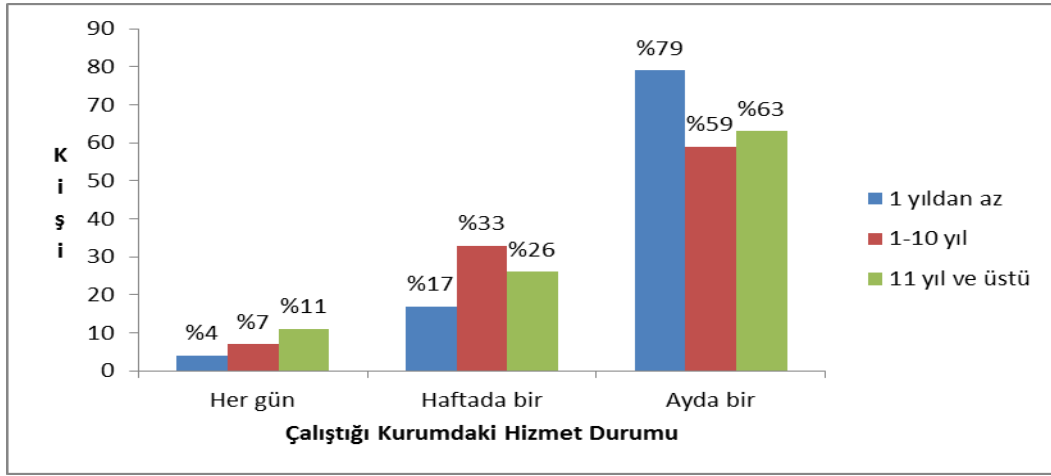
Çizelge 40'da mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Çalıştığı kurumdaki hizmet durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|-----------------------------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 6 | 4 | 23 | 17 | 107 | 79 | 136 |
| 1-10 yıl | 24 | 7 | 105 | 33 | 187 | 59 | 316 |
| 11 yıl ve üstü | 12 | 11 | 28 | 26 | 69 | 63 | 109 |
| Toplam | 42 | | 156 | | 363 | | 561 |

Çizelge 40'a göre sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz davranışa çalıştığı kurumda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 4, her hafta % 17, her ay % 79 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %7, her hafta % 33, her ay % 59 sıklığında; 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip

öğretmenler her gün % 11, her hafta % 26, her ay % 63 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

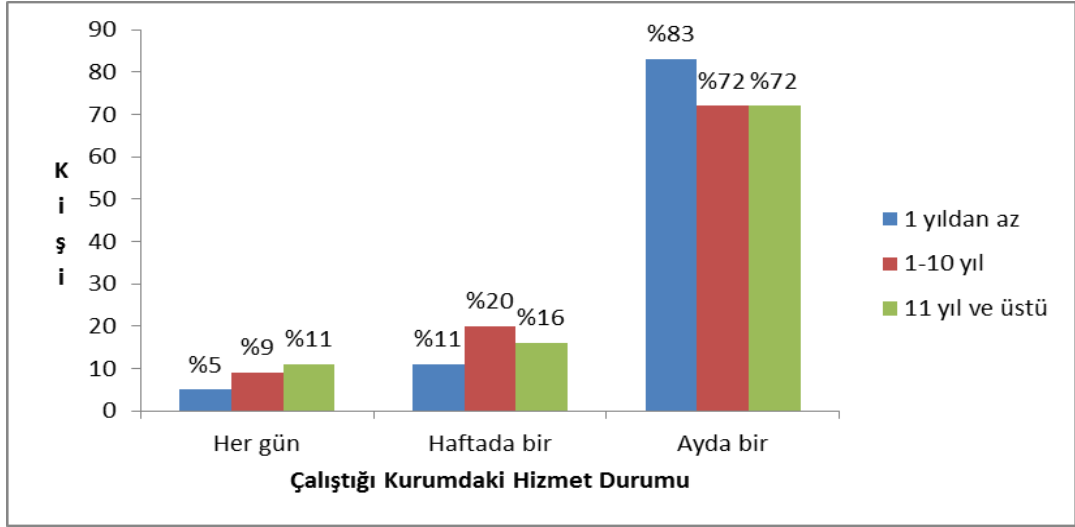
Çizelge 41’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|-----------------------------------|-----------|----|-----------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 7 | 5 | 15 | 11 | 111 | 83 | 133 |
| 1-10 yıl | 25 | 9 | 57 | 20 | 208 | 72 | 290 |
| 11 yıl ve üstü | 12 | 11 | 17 | 16 | 76 | 72 | 105 |
| Toplam | 44 | | 89 | | 395 | | 528 |

Çizelge 41’e göre itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz davranışa çalıştığı kurumda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 5, her hafta % 11, her ay % 83 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün %9, her hafta % 20, her ay % 72 sıklığında; 11 yıl ve üzeri hizmet süresine

sahip öğretmenler her gün % 11, her hafta % 16, her ay % 72 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

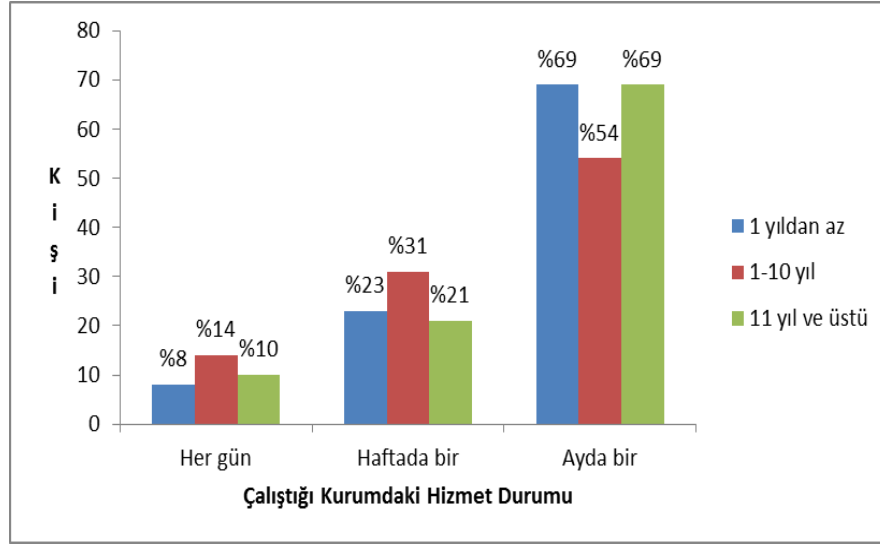
Çizelge 42’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | Toplam f |
|-----------------------------------|-----------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | |
| | f | % | f | % | f | % | |
| 1 yıldan az | 16 | 8 | 46 | 23 | 141 | 69 | 203 |
| 1-10 yıl | 65 | 14 | 144 | 31 | 250 | 54 | 459 |
| 11 yıl ve üstü | 16 | 10 | 34 | 21 | 111 | 69 | 161 |
| Toplam | 97 | | 224 | | 502 | | 823 |

Çizelge 42’ye göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz davranışa çalıştığı kurumda 1 yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta % 23, her ay % 69 sıklığında; 1-10 yıl hizmet

süresine sahip öğretmenler her gün % 14, her hafta % 31, her ay % 54 sıklığında; 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 10, her hafta % 21, her ay % 69 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

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

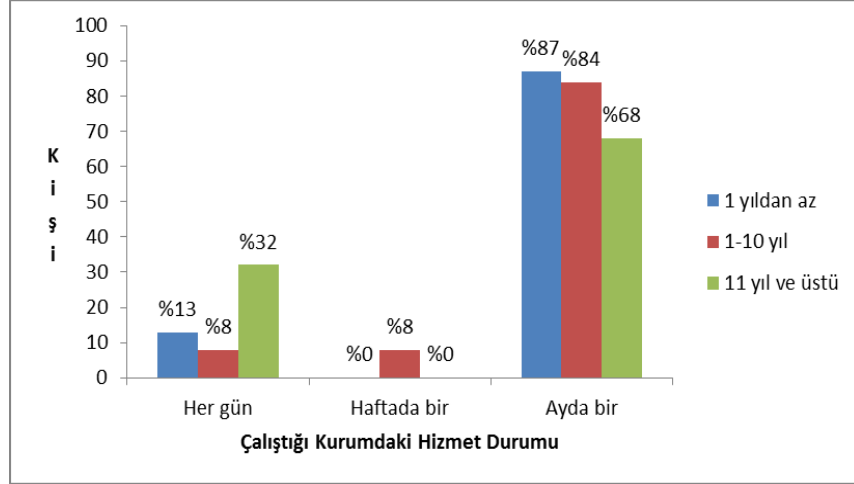
Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

| Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumu | Sıklık | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|----|-----------|---|-----------|----|------------|
| | Her gün | | Her hafta | | Her Ay | | Toplam |
| | f | % | f | % | f | % | f |
| 1 yıldan az | 4 | 13 | 0 | 0 | 26 | 87 | 30 |
| 1-10 yıl | 5 | 8 | 5 | 8 | 52 | 84 | 62 |
| 11 yıl ve üstü | 7 | 32 | 0 | 0 | 15 | 68 | 22 |
| Toplam | 16 | | 5 | | 93 | | 114 |

Çizelge 43’e göre yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa çalıştığı kurumda 1 yıldan az hizmet süresine sahip

öğretmenler her gün % 13, her hafta % 0, her ay % 87 sıklığında; 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 8, her hafta % 8, her ay % 84 sıklığında; 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler her gün % 32, her hafta % 0, her ay % 68 sıklığında mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Durumuna Göre Dağılımı

BÖLÜM IV

ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerle ilgili özet, yargı ve önerilere yer verilmiştir. Öneriler bölümü, mobbing mağdurlarına, örgütlere ve araştırmacılara öneriler olarak üç bölüm altında ele alınmıştır.

Özet

Bu araştırmada 2013- 2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki Resmi Kız Teknik ve Meslek liselerinde görev yapan 212 öğretmenin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları ve maruz kaldıkları mobbingin tür ve sıklık algılarının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu ve Mobbing Algı Ölçeği formu dağıtılmıştır.

Elde edilen verilere göre mağdurlar en sık ‘ Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’. ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

En az maruz kalınan davranışlar ise ‘ Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum’, ‘Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor’, ‘Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum’, ‘Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor’, ‘Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor’ olarak belirtilmiştir.

Bu davranışlara maruz kalma sıklığı ve bunun cinsiyete göre belirgin bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’, ‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışlarına hedef olma sıklığının cinsiyete göre değiştiği tespit

edilmiştir. Maruz kalınan davranışlar kadınlarda ve erkeklerde genellikle ayda bir sıklığında yoğunlaşırken ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. ‘Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına erkek öğretmenler haftada bir daha sık, kadın öğretmenler ayda bir daha sık maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Evli ve bekar öğretmenler mobbinge en çok ayda bir, daha sonra haftada bir, sonra da her gün sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En çok maruz kalınan beş davranışa maruz kalma sıklığı ile medeni durum arasında belirgin bir farklılık yoktur.

Yaş değişkenine göre en çok maruz kalınan beş davranışa en çok ayda bir, daha sonra haftada bir, daha sonra da her gün sıklığında maruz kalınmıştır.

Hizmet durumu değişkenine göre en çok maruz kalınan mobbing davranışlarından ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’, ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışları ile hizmet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha çok ‘her gün’ ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ ve ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre en çok rapor edilen beş davranıştan sadece ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına maruz kalma sıklığında belirgin bir farklılık görülmektedir. Çalıştığı kurumda bir yıldan az hizmet süresine sahip öğretmenler diğer öğretmenlere göre her gün daha çok ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin her gün maruz kaldıklarını belirttikleri davranış ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ davranışında sıklık göstermiştir. Haftada bir en sık görülen davranış ise ‘yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ olmuştur. Ayda bir en sık görülen davranış ‘sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’dur.

Öğretmenler en çok ‘yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırı’ boyutundaki mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En az maruz kalınan mobbing boyutu ise ‘doğrudan sağlığa saldırı’ boyutudur.

Yargı

Araştırmaya göre öğretmenler en çok ‘ Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’, ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’. ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’, ‘Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor’ davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En çok maruz kalınan mobbing davranışlarına bakıldığında, Kız Teknik ve Meslek liselerindeki mobbing sorununun iletişimle ilgili olduğu söylenebilir. Öğretmenler fiziksel ve kişisel hakaretlere uğradıklarını belirtmemiş, ancak mesleki olarak etkin olamamaktan şikayetçi olmuştur. Öğretmenlerin çalıştığı okulda alınan kararlarda fikrinin sorulmaması, bir fikir belirttiğinde dikkate alınmaması, sözünün kesilip dinlenmemesi ve cevap alamaması kendini bir mobbing mağduru olarak görmesine neden olmaktadır.

Öğretmenler maruz kaldıkları mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Maruz kalınan davranışların çoğu ayda bir sıklığında yoğunlaştığı için Kız Teknik ve Meslek Liselerinde mobbingin sıklığının düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Kadın öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Kadın öğretmenler maruz kaldıkları davranışlara daha çok her gün sıklığında maruz kaldığını belirtmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu bu okullarda kadın öğretmenler mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ertürk (2013)’ün öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmaya göre de kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre kendilerini daha çok kurban rolünde görmektedir. Kadınların iş hayatında daha duygusal olması, kıskançlık, hırs, rekabet gibi duygular mobbingi tetikleyen unsurlar olabilir. Yapılan araştırmada kadın çalışanların daha çok kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır (Bilgel, Aytaç, Bayram, 2004, s. 52). Leymann (1996) da yaptığı araştırmada cinsiyetler arasında mobbing oranının farklı olduğunu ve kadınların

daha çok kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Kadınların en çok mobbing mağduru olan grup olduğunu, kadınlara mobbing uygulayan yöneticilerin de çoğunlukla kadın olduğunu düşündüğümüzde, kız teknik ve meslek liselerinde mobbing görülmesi kaçınılmazdır.

1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’, ‘İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor’ ve ‘Sözlü ya da yazılı cevap alamıyorum’ davranışlarına maruz kalma sıklığı en çok her ay, daha sonra her gün ve her hafta olarak belirtilmiştir. 1 ile 5 yıl grubundaki öğretmenlerin geleceğe dair umut vaat ettikleri, bu nedenle meslek hayatlarının ilk yıllarında kurumda çalışma yılı daha fazla olan kişilerce yıldırma davranışlarına uğradıkları söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda çalışanların meslek hayatlarının ilk yıllarında psikolojik yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir (Bulut, 2007; Tüzel, 2009).

Çalıştığı kurumda 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına en çok her ay, daha sonra her gün ve hafta sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Akkar (2010, s. 124)’ın meslek liselerinde yaptığı çalışmada da 9-11 yıl aynı kurumda hizmet veren öğretmenlerin mobbing algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Kız Teknik ve Meslek liselerinde ilk defa uygulanan bu araştırmanın sonuçları alanda daha fazla çalışma yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Öneriler

Mobbing Mağdurlarına Öneriler

Çalışanların mobbing ile bireysel olarak mücadele edebilmeleri için öncelikle haklarını çok iyi bilmeleri ve haklarını aramaktan çekinmemeleri gerekmektedir.

Kişinin öncelikle mesleki niteliklerini geliştirerek kendine özgüven yaratması gerekmektedir. Bu anlamda kişinin kendisini ‘kurban’ zihniyetinden kurtarması, kontrollü adımlar atarak, önündeki tüm seçenekleri değerlendirmesi gerekmektedir.

Örgütlere Öneriler

Okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik mobbing hakkında bilgilendirici konferanslar, paneller düzenlenerek bu konuda farkındalık oluşturulmalıdır.

Cinsiyet farklılıklarının yıldırma davranışları üzerindeki etkisi dikkate alınarak, kadınlara yönelik ayrımcılık, rahatsızlık verici durumlar okul yönetimleri tarafından kontrol edilmelidir.

Öğretmenler arasında demokratik tutum ve davranışları geliştirecek, tarafların birbirlerine karşı sosyal bağlılıklarını artıracak etkinlik, toplantı gibi uygulamalara yer verilmelidir.

Örgüt içi statü ve görev dağılımı gibi hassas konularda belirsizliklere yer verilmemesi, her şeyin tanımının ikilemlere sebep olmayacak şekilde açık yapılması “mobbing”in doğmasına engel olacak bir ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır.

İşe alım süreçlerinde adayların yeterliliklerine bakılırken, kişilik özelliklerine ve duygusal zekalarına da önem verilmeli, iş ortamında sorun çıkaracak kişilik özellikleri olup olmadığına dikkat edilmeli ve çalışanlar, örgütün hedef ve amaçlarına yönelmeleri için sürekli eğitilmelidirler.

Araştırmacılara Öneriler

Benzer bir araştırma farklı illerde ve farklı eğitim kurumlarında yapılabilir.

Kız Teknik ve Meslek liselerinde mobbingin yüksek olmasının nedenleri araştırılmalıdır. Kız Teknik ve Meslek liselerinde görev yapan yöneticiler üzerinde de bir araştırma yapılarak mobbing algıları ölçülmelidir.

Mobbingi önlemek için bu kurumlarda alınabilecek önlemler ve yapılması gereken düzenlemeler üzerine bir araştırma yapılmalıdır.

Mobbinge maruz kaldığını düşünen öğretmenlerle mülakat yoluyla görüşme yapıp neden mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri üzerine bir araştırma yapılmalıdır.

Kaynakça

- Akkar, A. (2010). Meslek Liseleri Öğretmen ve Yöneticilerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing). Yüksel Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bilgel, N., Aytaç, S., Bayram N. (2004). Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing. 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Bingöl, Bahar. (2007). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İzmir:
- Bulut, H. U. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig*(42), 111-126.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dangaç, G. (2007). Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, B., Küçük, M. (2008). Kız Meslek Liselerinin Günümüzdeki Sorunlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 147-159.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 146-169.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Güngör, M. (2008). Psikolojik Taciz içinde, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz* (s. 65-68). İstanbul: Derin Yayınları.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing - its Course Over Time*. 02 05, 2015 tarihinde The Mobbing Encyclopaedia: <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> adresinden alındı

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- MEB. Milli Eğitim İstatistikler, 2013-2014.
- Özkul, B., & Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(15), 481-499.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Araştırmalar Dergisi* 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 13-28.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokat, B. (2009, 12 05). www.bilgiyonetimi.org. 02 13, 2015 tarihinde bilgiyonetimi Web Sitesi: <http://www.bilgiyonetimi.org> adresinden alındı.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 101-128.
- Tüzel, E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Olduğu Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*.
- Yörük, S., Dikici, A., & Uysal , A. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 299-312.
- Yücetürk, E. (2005). İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 231.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 70-85.

EKLER
EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı işyerinde uygulanan mobbing algılarınızı 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.

Nida KOÇAK
Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı


| | |
|---|--|
| Yaşınız: | <input type="checkbox"/> 22 - 30 <input type="checkbox"/> 31 - 40 <input type="checkbox"/> 41 - 50 <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri |
| Cinsiyetiniz: | <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek |
| Medeni Durumunuz: | <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr |
| Hizmet Süreniz: | <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üstü |
| Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz: | <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 11 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 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.

| | 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 | Sorumluluğumda 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 kıskırtılıyor | | | |
| 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 | Kararlarım 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. 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 : 59090411/44/4999626

04/11/2014

Konu: Araştırma (Nida KOÇAK)

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne)

- İlgi : a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazımız
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4928543 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Nida KOÇAK'ın " Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları " konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazımız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER
Ek-1 Valilik Onayı
Ek-2 Ölçekler

| Elektronik İmza Aklı Sisteminde Kayıtlıdır | |
|---|-------------|
| Adı Soyadı: | MURAT ADALI |
| Unvanı: | Bölüm Şefi |
| Tarih: | 24/11/2014 |
| İmza: | |