

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

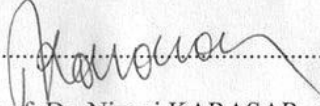
Erdal YAŞLICA

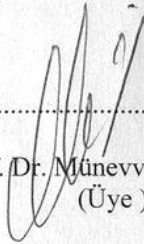
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Prof. Dr. Niyazi KARASAR

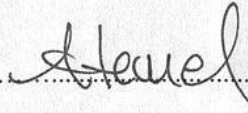
İstanbul
TC Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Temmuz 2015

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

02.07.2015 tarihinde tezinin savunmasını yapan Erdal YAŞLICA'nın ait "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları:İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Bir Tarama" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çoğunluğuyla** Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Niyazi KARASAR
(Başkan-Danışman)


Prof. Dr. Münevver ÇETİN
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

ETİK SÖZLEŞME

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

Erdal YAŞLICA

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan ondört ilçedeki otuz Resmi Teknik ve Endüstri 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 Prof. Dr. Niyazi KARASAR'a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Gösterdiği anlayış, hoşgörü ve desteği için eşim Bahar ERENEL YAŞLICA' ya ve kızım Asya YAŞLICA' ya teşekkür ederim.

Erdal YAŞLICA

Temmuz 2015

ÖZ

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

Araştırma grubunu oluşturan 320 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle 31-50 yaş aralığında, 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan bekâr ve erkek öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları algısına sahip görülüyorlar.

Öğretmenler en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor” davranışı takip etmektedir.

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

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

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Endüstri Meslek Lisesi

ABSTRACT

This research was carried out in thirty State Technical and Industrial Vocational High Schools in fourteen districts of Anatolian side in Istanbul to explore the frequency of the teachers' perception of exposure to mobbing, how their perception of exposure to mobbing increases in various dimensions of mobbing, and how the type and frequency perceptions of mobbing they are exposed to differs according to personal characteristics.

According to the data collected from 320 teachers who form the research group, the teachers stated that they were exposed to mobbing attitudes in changing forms and density. The teachers emphasized that they were mainly exposed to mobbing in terms of revealing itself and inhibiting communication, and also indicated that they were the least exposed to mobbing in terms of direct attacks to health.

Teachers who are usually between 31 and 50 years old, served 21 years and more, served from 1 to 10 years in his/her school, single and males were more exposed to mobbing attitudes.

Teachers stated that the most exposed mobbing attitudes is "I am not allowed to finish my words". Following this attitudes is "I am assigned to do lots of job than I could do". Teachers stated least exposed attitudes is "Even I'm eligible to promote, they are not granting it or they are postponing it". Following this attitudes is "Abusive and insulting words are told"

Teachers stated that they were exposed to mobbing attitudes the most once in month, later once in a week, lastly once in a day.

Teachers stated that they were exposed to mobbing attitudes more than once in a month and in different forms. With this result, it can be said that teachers were not put pressure too much by school administration.

Keywords: Mobbing, Technical and Industrial High Schools

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç	20
Önem.....	20
Varsayımlar	21
Sınırlılıklar	21
Tanımlar	21
BÖLÜM 2. YÖNTEM	22
Araştırma Modeli.....	22
Evren ve Örneklem.....	22
Veriler ve Toplanması	23
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	24
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM.....	25
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı	25
Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı.....	29
Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu.....	31
Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	34

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	38
Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı	42
Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	47
Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ..	52
Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları.....	57
Mobbing Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	63
Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı	68
Mobbing Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	74
Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER.....	88
Özet	88
Yargı.....	89
Öneriler	89
EKLER	91
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	91
EK 2. Mobbing Algı Ölçeği Formu	92
EK 3. Ölçek İzin Belgesi	93
EK 4. Valilik İzin Belgesi	94
KAYNAKÇA	95

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı	23
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	25
Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	26
Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	26
Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı	27
Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	28
Çizelge 7. Öğretmenlerin Mobbing Davranışları İle İlgili Algı Dağılımı	29
Çizelge 8. Cinsiyete Göre Mobbing Davranışları Algısı	34
Çizelge 9. Cinsiyete Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	36
Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı	38
Çizelge 11. Medeni Duruma Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	40
Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı	42
Çizelge 13. Yaşa Göre Mobbing En Çok Tekrarlanan Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	45
Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	47
Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	50
Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı	52
Çizelge 17. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi	55
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları	57
Çizelge 19. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Çizelge 22. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	61

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Çizelge 24. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	63
Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ...	64
Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı ..	65
Çizelge 27. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	66
Çizelge 28. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Çizelge 29. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	69
Çizelge 30. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	70
Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi	71
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	72
Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	73
Çizelge 34. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	75
Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ...	76
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı ..	77
Çizelge 37. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78
Çizelge 38. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Çizelge 39. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Çizelge 41. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Çizelge 42. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Çizelge 43. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	86

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	25
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı	26
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı	27
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı.....	27
Grafik 5. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı	28
Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu	31
Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu	32
Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	32
Grafik 9. Ayda Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu.....	33
Grafik 10. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutlarındaki Yoğunluk	58
Grafik 11. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	59
Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Grafik 13. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Grafik 14. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı	63
Grafik 16. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	64
Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	65
Grafik 18. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	66
Grafik 19. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	67
Grafik 20. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	68
Grafik 21. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	70
Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	71

Grafik 23. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	72
Grafik 24. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	73
Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı	74
Grafik 26. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	76
Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	77
Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	78
Grafik 29. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	79
Grafik 30. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Grafik 31. Kendini Gösterme ve İletişimi Engelleme Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	82
Grafik 32. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	83
Grafik 33. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	84
Grafik 34. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	85
Grafik 35. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	87

BÖLÜM 1. GİRİŞ

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

Problem

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

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

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

Mobbing kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı (ekolojist) olan Lorenz tarafından, 1960’larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Daha sonraları 1980’lerin başında Leymann, benzer türde davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit etmiştir. Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984’te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve

1982’de başlayan ve 1983’te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Tetik, 2010).

Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur. Leymann örgütte mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen 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 (Yüçetürk, 2005).

Benzer çalışmalar, adı mobbing olmasa da Brodsky tarafından yapılmış ve The Harassed 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 diğer kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırان veya rahat kaçıran davranışlarda bulunmak anlamında kullanılmıştır. Brodsky, tacizin, zihinsel ve fiziksel sağlık ile iş gören verimliliği üzerinde yaralayıcı ve yaygın etkileri olduğunu vurgulamıştır (Bulut, 2007).

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

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

Chappell ve Martino’nun 1998’de hazırladığı, uluslararası çalışma örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Violence at Work (İşyerinde şiddet) adlı raporda mobbing diğer

şiddet hareketleri ile birlikte kullanılmış, mobbing ve bullying eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999'da yayınladığı raporunda ise fiziksel ve duygusal yönü ile örgütte şiddet incelenmiş, bu olgunun yeni yüzyılda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmıştır. Böylece konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Mimaroğlu, 2008).

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

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

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

1. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları
3. İtibara Saldırıları
4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları
5. Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırıları

Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları:

- Üst tarafından kendini gösterme olanakları kısıtlanır,

- Görüşleri ve fikirleri sürekli ihmal edilir,
- Sürekli sözü kesilir,
- Meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler kendini gösterme olanaklarını kısıtlar,
- Yüzüne bağırılır veya yüksek sesle azarlanır,
- Sağlıklı bir örgütsel iletişimi bir türlü sağlayamaz,
- Yaptığı iş sürekli eleştirilir,
- Kendini sürekli bir çatışmanın içinde bulur,
- Özel yaşamı sürekli eleştirilir,
- Telefonla sürekli rahatsız edilir,
- Sözlü tehditler alır,
- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

Sosyal İlişkilere Saldırılarda:

- Çevresindeki insanlar onunla konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamaz; başkalarına ulaşması engellenir,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Meslektaşlarının onunla konuşması yasaklanır,
- Sanki orda değilmiş gibi davranılır,
- Yöneticisine yakın olmakla suçlanır,
- Birilerinin adamı olduğu düşünülür ve dışlanır,
- Kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmez.

İtibara Saldırılarda:

- İnsanlar arkasından kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürülür,
- Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır,
- Bir özrü ile alay edilir,

- Gln duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşüyle alay edilir,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,
- z güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır,
- abaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararları sürekli sorgulanır,
- Kararlara katılmanız sürekli engellenir,
- Kendini sürekli baskı altında hisseder,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsa,
- Cinsel imalara maruz kalır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılarda:

- Onun için hiçbir özel görev yoktur,
- Hak ve özgürlükleri kısıtlanır,
- Verilen işler geri alınır, kendine yeni bir iş bile yaratamaz,
- Atama, terfi ve yönetsel işlemlerde sürekli engellerle karşılaşır,
- Sürdürmesi için size anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılır,
- İşi sürekli değiştirilir,
- İşi sürekli izlenir ve denetlenir,
- z güvenini etkileyecek işler verilir,
- İtibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışında işi değiştirilir ve zor işler verilir,
- Çalışma g ve veriminde düşüş yaşar,
- Mali yük getirecek genel zararlara neden olunur,
- Evine ve örgütüne zarar verilir.

Sağlığa Doğrudan Yapılan Saldırılarda:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gzn korkutmak için hafif şiddet uygulanır,

- Fiziksel zarar uygulanır,
- Doğrudan cinsel taciz uygulanır.

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

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbingin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekir. Bu davranışların belirlenmesi ve sınıflandırılması yukarıdaki Leymann'ın tipoloji gruplarında belirtilen beş kategori içinde ele alınmıştır. Bu beş kategoriye dahil olan davranışlar mobbing sürecine dahil edilir. Leymann'a göre bu davranışlar en az haftada bir sıklıkta olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir (Tınaz, 2011).

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 görülebilmese 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).

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

1. **Çatışma:** Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir.
2. **Saldırgan Eylemler:** Taciz edici davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik

saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

3. **İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi:** Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı 'çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü' sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içinde yerini alır ve döngüye katılır.
4. **Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma:** Mobbing kurbanı yanlış yorumlar sonucu 'zor insan' 'paranoyak kişilik' veya akıl hastası olduğunu düşünmeye başlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek için çeşitli merkezlere başvurabilir.
5. **İşine Son Verilme:** İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler.

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

Örgüt yönetimi ve iş görenler mobbingi görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığı için mağdur örgütsel gücü arkasına alan mobbingci karşısında kendini çaresiz ve yalnız görür, böylece mobbing süreci tamamlanmış olur (Tutar, 2004:18).

Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden

dışlamayı amaç edinen ve bireyin sağlığını ciddi olarak etkileyen kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Mobbing sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003:23):

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

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Mobbingde insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar vardır. Mobbing sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu sürece sonradan katılır. Mobbingi başlatan kişi yönetici, hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz örgüt şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998:73). Mobbingin üst yönetim tarafından görmezden gelinmesi, hatta teşvik edilmesi sendromun büyümesine neden olan en önemli etkindir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003:35).

Mobbingle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında mobbingin birden fazla nedene bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Mobbingin nedeni olabilecek bir faktör aynı zamanda sonucu da olabilir. Diğer yandan bir örgütte mobbing nedeni

olabilecek bir faktör, diğeri bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir (Gökçe, 2008). Mobbingin nedenleri ile ilgili farklı görüşlere bakıldığında mobbingin nedenlerinin mağdur, uygulayan kaynaklı veya örgüt kaynaklı nedenler olduğunu söyleyebiliriz.

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

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

Baltaş'a göre; yıldırma hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar (Cemaloğlu, 2007:111-126).

Tınaz (2011) mobbing uygulayıcısının mobbing davranışlarını başlatmasının altında yatan gerekçeler, bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, can sıkıntısını gidermek ve zevk arayışı önyargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkartmak ve bencilliktir.

Mobbing mağdurunun ise diğeri insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güveni daha az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde mağdurun bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğeri için saldırganlığını harekete geçirmektedir. Aynı şekilde, mağdurun diğeri için 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, 2008:38).

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

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

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

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

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

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

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

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

- Mobbingin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması.
- İnsan kaynakları masraflarını en düşük düzeye çekilmesi.
- Hiyerarşik yapının fazlalığı.
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması.

- İletişim kanallarının zayıflığı.
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği.
- Yetersiz liderlik.
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması.
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması.
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi.

Yönetici bir sorun olduğunu görmezden gelirse çatışma daha derine iner ve katlanır. Yetersiz örgüt yönetimi grup dinamiğine dahil olup sorunu hepten kızıştırmaya ve çatışmanın varlığını tamamen inkâr etmeye neden olur (Leymann, 1996).

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

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

Mağdur üzerinde sosyal zararlar da oluşturan mobbing olgusu bireyin sosyal imajının zedelenmesine neden olur. Depresif tavırları nedeniyle çevresindekiler tarafından yavaş yavaş terk edilen birey, ilk zamanlarda kendini suçlayıcı bir davranış tarzı içine girer. Sürekli kendinde kusur arayıp zamanla özgüvenini kaybeder. Sonraki aşamalarda uğradığı haksızlıklara yakınan mağdur mesleki kimliğini yitirdiği gibi aile ve sosyal çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2011). Kendisi ve çevresi ile yaşadığı bu sıkıntılar yüzünden mobbing mağdurları fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamaya başlarlar. Mağdur her alanda kendine olan güvenini kaybeder, bunun sonuçlarını da ailesinde, arkadaşlarıyla, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya

başlar. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan olmaya başlar (Gökçe, 2008).

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

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

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

Mobbingin Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş

- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

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

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

Mobbingle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekmektedir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik terörün önlenmesi ve/veya ortadan kaldırılması için yapılacak girişimlerin alanı, sadece örgütlerle sınırlı bırakılmamalı, konuyla ilgili toplumun, tüm organlarıyla bilgilendirilmesine çalışılmalıdır (Tınaz, 2011).

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

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

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

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

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

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

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

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

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

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

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

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.

9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.
12. Örgütte bir çalışanlara yardım programı olmalıdır.

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

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

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

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

- İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84)
- Kasten Yaralama Suçu (TCK m. 86-87)
- Eziyet Suçu (TCK m. 96)

- Cinsel Saldırı ve (TCK m. 102) ve Cinsel Taciz Suçu (TCK m. 105)
- Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu (TCK m. 123)
- Hakaret Suçu (TCK m. 125)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ertürk (2005) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz aldığı yıldırıcı davranışların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyunlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırıcı davranışları yapan kişileri %75'inin erkek, %25'inin kadın oldukları saptanmıştır. Yıldırıcı davranışları yapan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında erkelerle yıldırma uygulayanların %85,1'i erkek, %14,9'u kadındır. Kadınlara yıldırıcı davranışta bulunanların ise %65,1'i erkek, %34,9'u kadındır. Her iki gruba bakıldığında erkeklerin daha fazla yıldırıcı davranışta bulunduğu görülmektedir, buna karşın yıldırıcı davranışta bulunan kişinin cinsiyeti ile yıldırıcı davranışa uğrayan kişinin cinsiyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

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

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

yıldırma maruz kalan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun bir defadan fazla (%72,6) yıldırma tecrübe etmiş oldukları da tespit edilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda Endüstri Meslek Liselerinde mobbing ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Amaç

Bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu Yakasındaki Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde görevli öğretmenlerin mobbing algıları incelenmiştir. Bu amaçla cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır:

1. Öğretmenler arasında mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı nedir?
2. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algıları, mobbingin;
 - kendini gösterme ve iletişimi engelleme,
 - sosyal ilişkilerden yalıtma,
 - saygınlığa saldırıda bulunma,
 - yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma,
 - doğrudan sağlığa saldırıda bulunma,

boyutlarında nasıl yoğunlaşmaktadır?

3. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing tür ve sıklık algıları kişisel özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

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

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

umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada:

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

varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

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

Tanımlar

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

Endüstri Meslek Lisesi: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, 4 yıllık eğitim-öğretim süresi olan, mesleğe yönelik eğitim verilen ortaöğretim kurumu (Wikipedia, 2015).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

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

Araştırma Modeli

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu, olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2007:77).

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

Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Bu bütün, ortak özellikleri olan canlı ya da cansız her türlü elemanı içerebilir. Örneklem ise belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir (Karasar, 2007:109).

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan ondört ilçedeki otuz Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan 1822 öğretmendir. Bunların ilçelere göre dağılımı Çizelge 1'deki gibidir:

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında oran kestirisine olanak verecek formül kullanılmıştır (Karasar, 2007:123). Ayrıca manidarlık düzeyi olarak .05 değeri kullanılmıştır. Buna göre 320 örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Çizelge 1. Evren ve Örneklemdeki Öğretmenlerin İlçelere Dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Ataşehir	197	34
Beykoz	146	26
Çekmeköy	52	10
Kadıköy	27	6
Kartal	271	47
Maltepe	132	23
Pendik	131	23
Sancaktepe	60	11
Sultanbeyli	41	7
Ümraniye	311	54
Üsküdar	370	64
Tuzla	84	15
Toplam	1822	320

Örneklem olarak, İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan 1822 öğretmenden; Ataşehir’de 34 öğretmen, Beykoz’da 26 öğretmen, Çekmeköy’de 10 öğretmen, Kadıköy’de 6 öğretmen, Kartal’da 47 öğretmen, Maltepe’de 23 öğretmen, Pendik’te 23 öğretmen, Sancaktepe’de 11 öğretmen, Sultanbeyli’de 7 öğretmen, Tuzla’da 15 öğretmen, Ümraniye’de 54 öğretmen, Üsküdar’da 64 öğretmen olmak üzere toplam 320 öğretmen ilçelerde bulunan okullardaki öğretmen sayılarına göre random olarak seçilmiştir. Örneklem dağılımı yukarıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Veriler ve Toplanması

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

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

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

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

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

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

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırma gerekli verilerin toplanması ile bitmez. Toplanan verilerin araştırma problemine kuramsal ve/veya pratik yönden çözüm önerileri geliştirilmesine olanak sağlayacak şekilde işlenerek çözümlenmesi yorumlanması ve değerlendirilmesi gerekir (Karasar, 2007:197).

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

Verilerin analizinde SPSS v20 ve Microsoft Excel programları kullanılmıştır.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUM

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

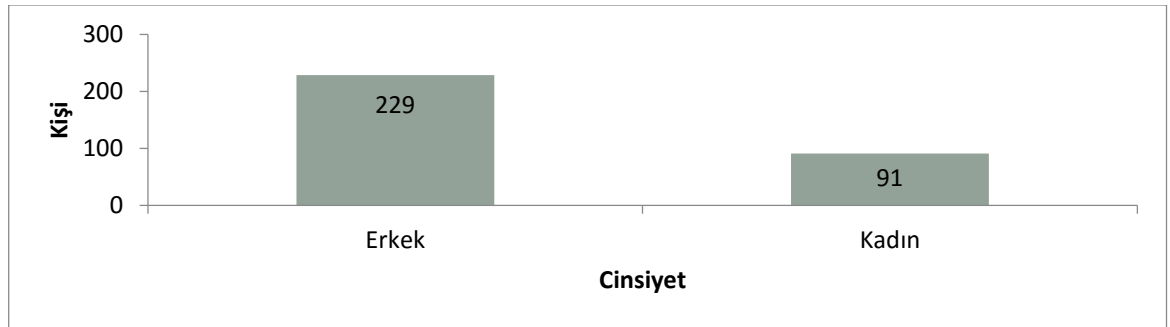
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

Çizelge 2 ve Grafik 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Erkek	229	72
Kadın	91	28
Toplam	320	100,0

Çizelge 2’ye göre araştırmaya toplam 320 öğretmen katılmış, bunların %72’si erkek, %28’i kadındır.



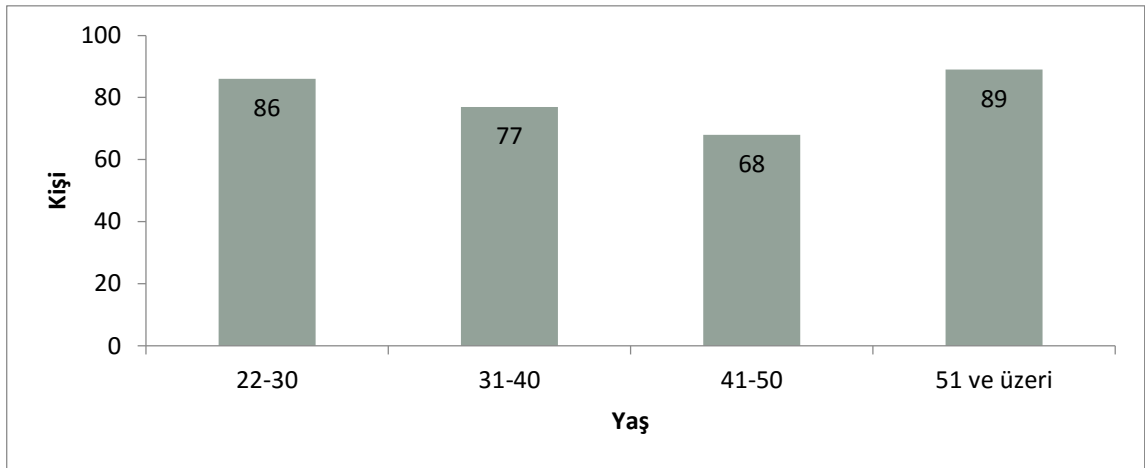
Grafik 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Çizelge 3 ve Grafik 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı verilmiştir.

Çizelge 3. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
22-30	86	27
31-40	77	24
41-50	68	21
51 ve üzeri	89	28
Toplam	320	100,0

Çizelge 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %27’si 22-30 yaş aralığında, %24’ü 31-40 yaş aralığında, %21’i 41-50 yaş aralığında, %28’i 51 ve üzeri yaş aralığındadır.



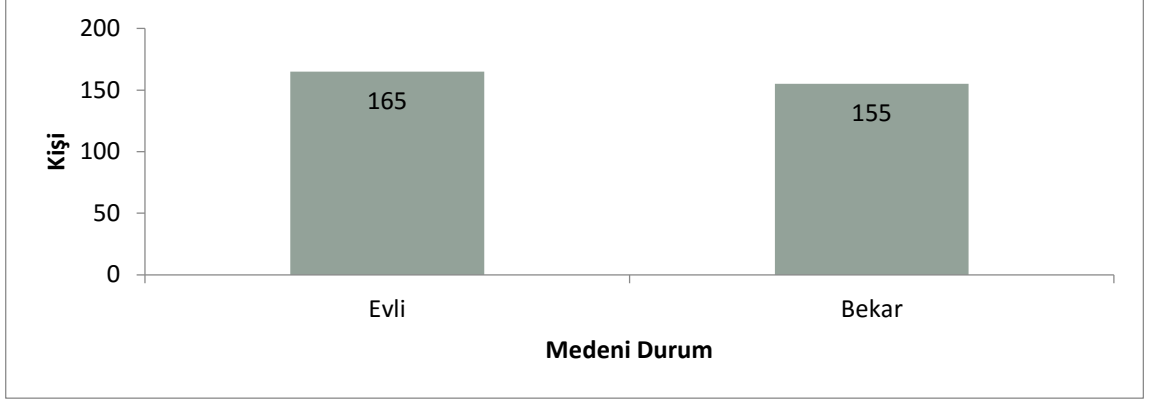
Grafik 2. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Çizelge 4 ve Grafik 3’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımı verilmiştir.

Çizelge 4. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	155	48
Bekâr	165	52
Toplam	320	100,0

Çizelge 4’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %48’i evli, %52’si bekârdır.



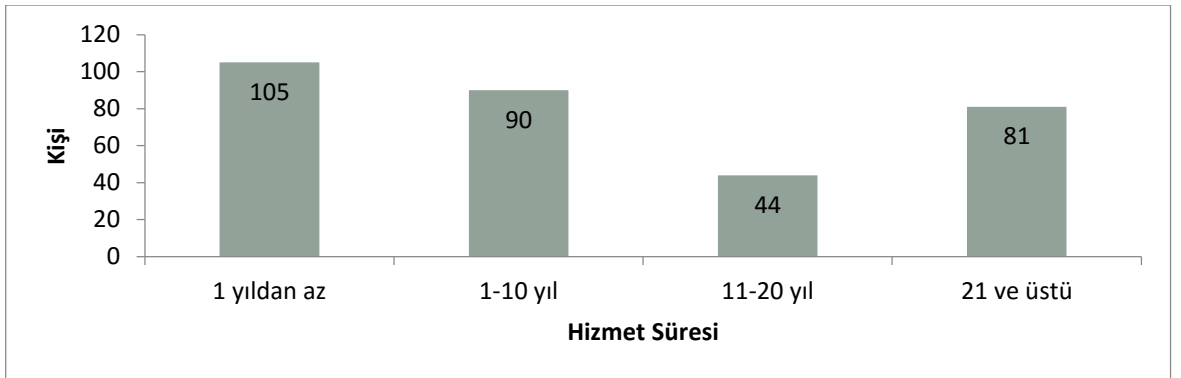
Grafik 3. Öğretmenlerin Medeni Durum Dağılımı

Çizelge 5 ve Grafik 4'de araştırmaya katılan grubun hizmet süresi dağılımı verilmiştir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	105	33
1-10 yıl	90	28
11-20 yıl	44	14
21 ve üstü	81	25
Toplam	320	100,0

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %33'ü 1 yıldan az, %28'i 1-10 yıl, %14'ü 11-20 yıl, %25'i 21 yıl ve üzeri yıl hizmet süresi bulunmaktadır.



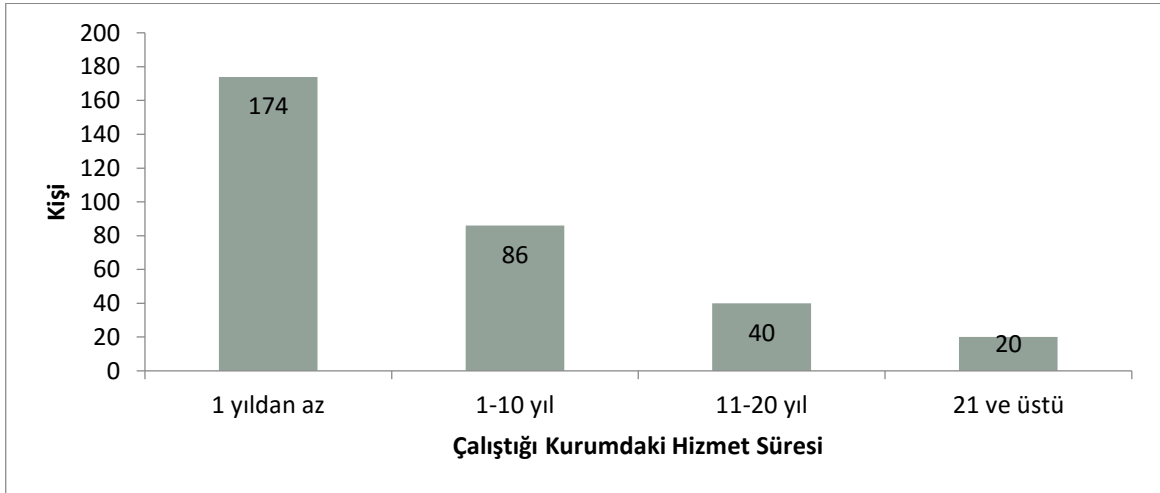
Grafik 4. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Dağılımı

Çizelge 6 ve Grafik 5’de araştırmaya katılan grubun çalıştıkları kurumlardaki hizmet süreleri verilmiştir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	<i>f</i>	%
1 yıldan az	174	54
1-10 yıl	86	27
11-20 yıl	40	13
21 ve üstü	20	6
Toplam	320	100,0

Çizelge 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %54’ü 1 yıldan az, %27’si 1-10 yıl, %13’ü 11-20 yıl, %6’sı 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bulunmaktadır.



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		Toplam	Bütündeki Oran %
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	129	40	191	60	320	8,76
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	57	18	263	82	320	3,87
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	70	22	250	78	320	4,76
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	48	15	272	85	320	3,26
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	53	17	267	83	320	3,60
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	23	7	297	93	320	1,56
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	31	10	289	90	320	2,11
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	116	36	204	64	320	7,88
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	25	8	295	92	320	1,70
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	7	2	313	98	320	0,48
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	12	4	308	96	320	0,82
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	2	1	318	99	320	0,14
13 Çalışma mekânım değiştiriliyor	96	30	224	70	320	6,52
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	14	4	306	96	320	0,95
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	63	20	257	80	320	4,28
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	19	6	301	94	320	1,29
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	35	11	285	89	320	2,38
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	69	22	251	78	320	4,69
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	16	5	304	95	320	1,09
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	56	18	264	83	320	3,80
21 Sık sık azarlanıyorum	62	19	258	81	320	4,21
22 Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	53	17	267	83	320	3,60
23 Arkamdan konuşuluyor	96	30	224	70	320	6,52

24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	7	2	313	98	320	0,48
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	55	17	265	83	320	3,74
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümlle dalga geçiliyor	26	8	294	92	320	1,77
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	70	22	250	78	320	4,76
28	Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor	66	21	254	79	320	4,48
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	3	1	317	99	320	0,20
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	7	2	313	98	320	0,48
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	19	6	301	94	320	1,29
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	9	3	311	97	320	0,61
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	58	18	262	82	320	3,94
	Toplam	1472		9088			100

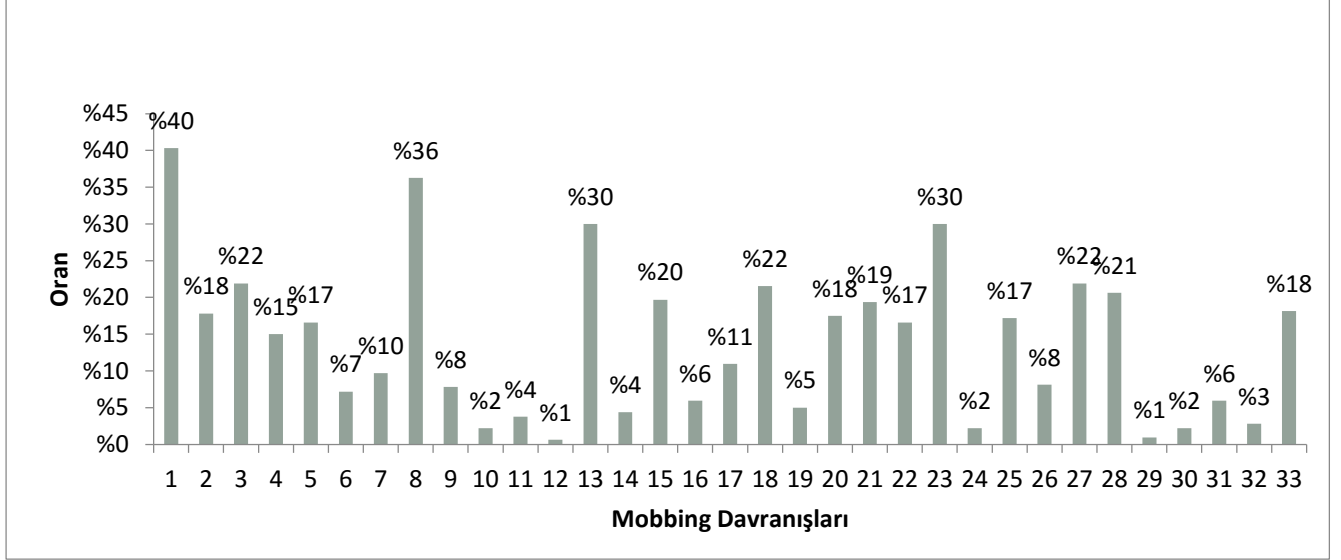
Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının başında %40 ile “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %36 ile “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor”, %30 ile “Çalışma mekânım değiştiriliyor”, %30 ile “Arkamdan konuşuluyor”, %22 ile “Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” ve %22 ile “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum” davranışı gelmektedir. En çok maruz kalınan bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

En az maruz kalınan mobbing davranışlarının başında ise, %1 ile “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor”, %1 ile “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor”, %2 ile “Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor”, %2 ile “Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum”, %2 ile “yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum” davranışı gelmektedir.

Öğretmenlerin %5'i (15) hiçbir davranışa maruz kalmadığını, %0,6'sı ise (2) tüm davranışlara maruz kaldığını belirtmiştir.

Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 6'da öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi davranışlarda yoğunlaştığı verilmiştir.

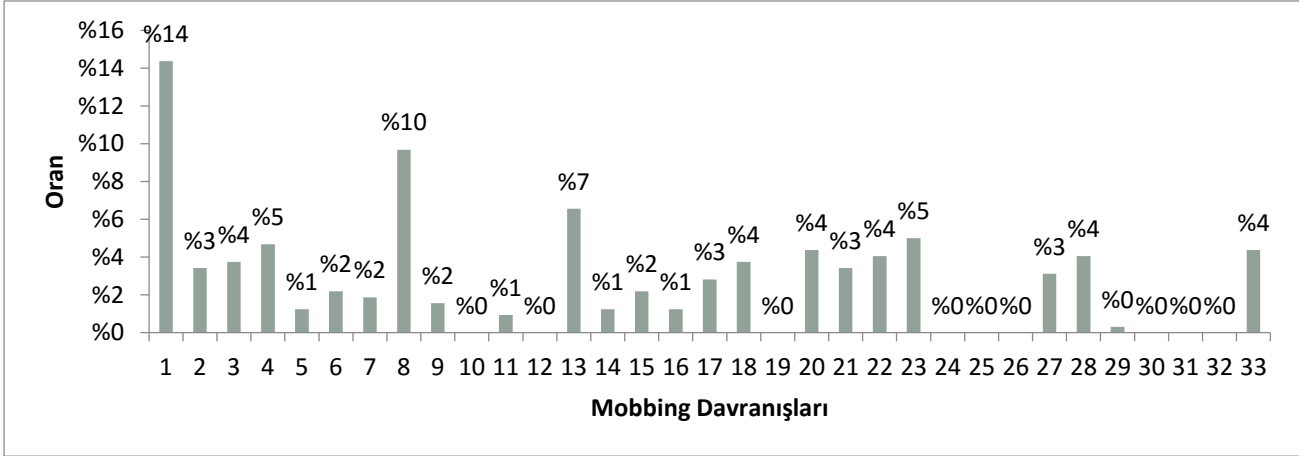


Grafik 6. Mobbingin Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 6'ya göre öğretmenlerin %40'ı "Konuştuğumda sözüm kesiliyor", %36'sı "Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor", %30'u "Çalışma mekânım değiştiriliyor", %30'u "Arkamdan konuşuluyor", %22'si "Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum", %22'si "Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor" davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

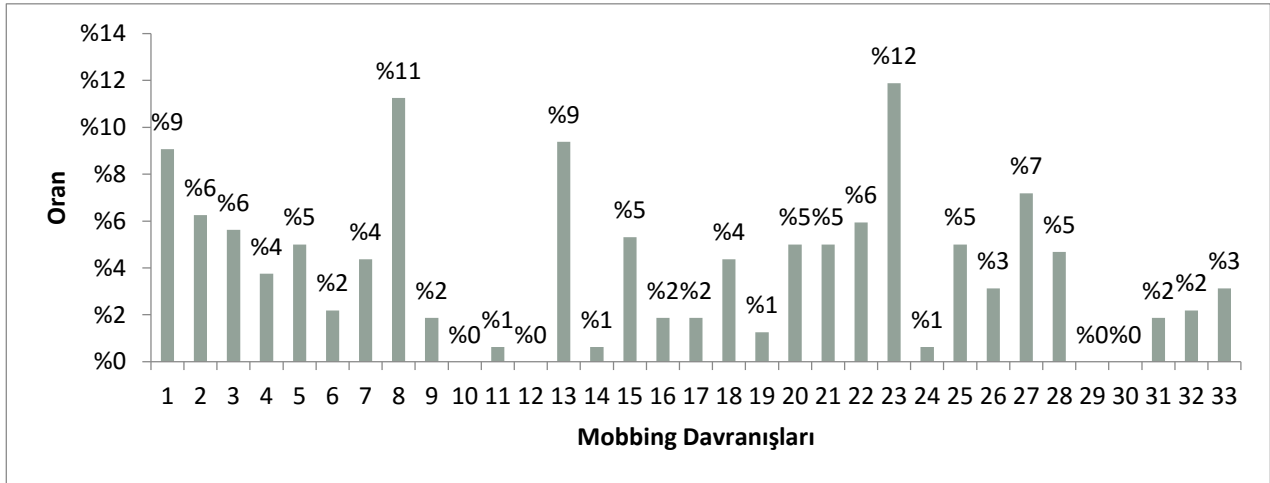
Grafik 7'de öğretmenlerin her gün maruz kaldıkları mobbing davranışlarının yoğunluğu verilmiştir.



Grafik 7. Her Gün Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 7'ye göre öğretmenlerin %14'ü “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %10'u “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor”, %7'si “Çalışma mekânım değiştiriliyor”, %5'i “Arkamdan konuşuluyor”, %5'i “Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor”, %4'ü “Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor”, %4'ü “Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor” davranışına her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

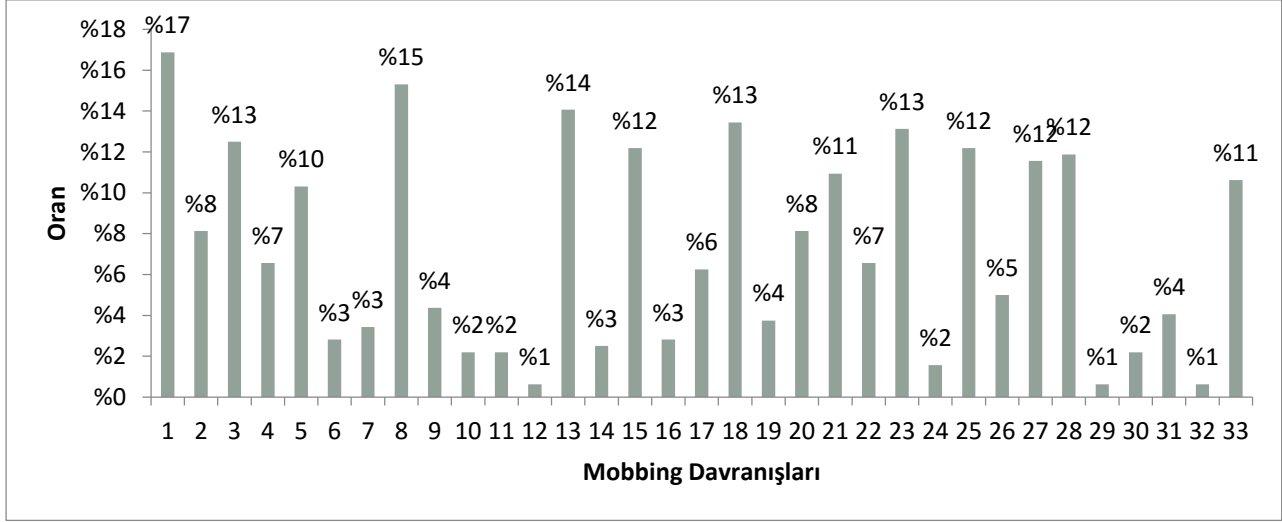


Grafik 8. Haftada Bir Maruz Kalınan Mobbing Davranışlarının Yoğunluğu

Grafik 8'e göre öğretmenlerin %12'si “Arkamdan konuşuluyor”, %11'i “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor”, %9'u “Çalışma mekânım

değiştiriliyor”, %9’u “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %7’si “Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına haftada bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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 öğretmenlerin %17’si “Konuştuğumda sözüm kesiliyor”, %15’i “Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor”, %14’ü “Çalışma mekânım değiştiriliyor”, %13’ü “İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum”, %13’ü “Arkamdan konuşuluyor”, %13’ü “Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum”, %12’si “Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor”, %12’si “Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum”, %12’si “Kararıma şüpheyle yaklaşıyor” davranışına ayda bir maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

Mobbing Davranışlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Çizelge 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						Toplam		
	Kadın			Erkek			n	f	%
	n	f	%	n	f	%			
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	91	24	26	229	105	46	320	129	40
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	91	7	8	229	50	22	320	57	18
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	91	14	15	229	56	24	320	70	22
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	91	8	9	229	40	17	320	48	15
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	91	11	12	229	42	18	320	53	17
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	91	7	8	229	16	7	320	23	7
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	91	3	3	229	28	12	320	31	10
8 Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	91	27	30	229	89	39	320	116	36
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	91	1	1	229	24	10	320	25	8
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	91	0	0	229	7	3	320	7	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	91	0	0	229	12	5	320	12	4
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	91	0	0	229	2	1	320	2	1
13 Çalışma mekânım değiştiriliyor	91	18	20	229	78	34	320	96	30
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	91	0	0	229	14	6	320	14	4
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	91	6	7	229	57	25	320	63	20
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	91	7	8	229	12	5	320	19	6
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	91	2	2	229	33	14	320	35	11
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	91	21	23	229	48	21	320	69	22
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	91	6	7	229	10	4	320	16	5
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	91	12	13	229	44	19	320	56	18

21	Sık sık azarlanıyorum	91	11	12	229	51	22	320	62	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	91	8	9	229	45	20	320	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	91	13	14	229	83	36	320	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	91	0	0	229	7	3	320	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum	91	12	13	229	43	19	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	91	0	0	229	26	11	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	91	14	15	229	56	24	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	91	13	14	229	53	23	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	91	0	0	229	3	1	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	91	0	0	229	7	3	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	91	4	4	229	15	7	320	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	91	1	1	229	8	3	320	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	91	17	19	229	41	18	320	58	18
	Toplam		267			1205			1472	

Çizelge 8'e göre kadın öğretmenler en çok %30 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %26 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %23 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %20 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %19 ile 'Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Erkek öğretmenler ise en çok %46 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %39 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %36 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %34 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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

Çizelge 9’da, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun cinsiyete göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	P
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	46	36	29	22	54	42	129	0,128	2	0,938
Kadın	8	33	6	25	10	42	24			
Erkek	38	36	23	22	44	42	105			
2 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	31	27	36	31	49	42	116	1,561	2	0,458
Kadın	6	22	11	41	10	37	27			
Erkek	25	28	25	28	39	44	89			
3 Çalışma mekânım değiştiriliyor	21	22	30	31	45	47	96	0,977	2	0,614
Kadın	5	28	4	22	9	50	18			
Erkek	16	21	26	33	36	46	78			
4 Arkamdan konuşuluyor	16	17	38	40	42	44	96	6,465	2	0,039
Kadın	3	23	1	8	9	69	13			
Erkek	13	16	37	45	33	40	83			
5 Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	10	14	23	33	37	53	70	2,979	2	0,226
Kadın	2	14	2	14	10	71	14			
Erkek	8	14	21	38	27	48	56			
Toplam	124		156		227					

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

En çok karşılaşıldığı ifade edilen mobbing davranışlarının hemen hepsinin bu genel yapıya uyduğu; yalnızca “arkamdan konuşuluyor” algısında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, kadın öğretmenler %42 ayda bir, %25 haftada bir, %33 her gün, erkek öğretmenler %42 ayda bir, %22 haftada bir, %36 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına kadın öğretmenler %37 ile ayda bir, %41 ile haftada bir, %22 ile her gün, erkek öğretmenler %44 ayda bir, %28 haftada bir, %28 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekânım değiştiriliyor” davranışına kadın öğretmenler %50 ile ayda bir, %22 ile haftada bir, %28 ile her gün, erkek öğretmenler %46 ayda bir, %33 haftada bir, %21 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına kadın öğretmenler %44 ile ayda bir, %44 ile haftada bir, %13 ile her gün, erkek öğretmenler %44 ayda bir, %35 haftada bir, %21 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyete göre farklılaşma yalnızca bu mobbing davranışında gözlenmiştir ($\chi^2= 6,465$; sd: 2; $p<.05$).

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına kadın öğretmenler %50 ile ayda bir, %36 ile haftada bir, %14 ile her gün, erkek öğretmenler %55 ayda bir, %31 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Çizelge 10'da evli ve bekâr öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 10. Medeni Duruma Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Medeni Durum									
	Evli			Bekâr			Toplam			
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	165	68	41	155	61	39	320	129	40
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	165	25	15	155	32	21	320	57	18
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	165	29	18	155	41	26	320	70	22
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	165	22	13	155	26	17	320	48	15
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	165	26	16	155	27	17	320	53	17
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	165	11	7	155	12	8	320	23	7
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	165	12	7	155	19	12	320	31	10
8	Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor	165	52	32	155	64	41	320	116	36
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	165	10	6	155	15	10	320	25	8
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	165	2	1	155	5	3	320	7	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	165	4	2	155	8	5	320	12	4
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	165	0	0	155	2	1	320	2	1
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor	165	41	25	155	55	35	320	96	30
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	165	6	4	155	8	5	320	14	4
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	165	31	19	155	32	21	320	63	20
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	165	8	5	155	11	7	320	19	6
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	165	14	8	155	21	14	320	35	11
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	165	30	18	155	39	25	320	69	22
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	165	6	4	155	10	6	320	16	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	165	26	16	155	30	19	320	56	18

21	Sık sık azarlanıyorum	165	24	15	155	38	25	320	62	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	165	26	16	155	27	17	320	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	165	48	29	155	48	31	320	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	165	2	1	155	5	3	320	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	165	23	14	155	32	21	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	165	14	8	155	12	8	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	165	28	17	155	42	27	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	165	33	20	155	33	21	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediyor	165	0	0	155	3	2	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	165	2	1	155	5	3	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	165	6	4	155	13	8	320	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	165	3	2	155	6	4	320	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	165	22	13	155	36	23	320	58	18
	Toplam		654			818			1472	

Çizelge 10'a göre evli öğretmenler en çok %41 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %32 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %29 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %25 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %20 ile 'Kararıma şüpheyle yaklaşıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Evli öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Bekâr öğretmenler ise en çok %41 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %39 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %35 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %31 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %27 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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

Çizelge 11’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun medeni duruma göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	46	36	29	22	54	42	129	0,128	2	0,635
Evli	25	37	17	25	26	38	68			
Bekâr	21	34	12	20	28	46	61			
2 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	31	27	36	31	49	42	116	1,561	2	0,412
Evli	16	31	13	25	23	44	52			
Bekâr	15	23	23	36	26	41	64			
3 Çalışma mekânım değiştiriliyor	21	22	30	31	45	47	96	0,977	2	0,313
Evli	9	22	16	39	16	39	41			
Bekâr	12	22	14	25	29	53	55			
4 Arkamdan konuşuluyor	16	17	38	40	42	44	96	6,465	2	0,491
Evli	6	13	21	44	21	44	48			
Bekâr	10	21	17	35	21	44	48			
5 Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	10	14	23	33	37	53	70	2,979	2	0,910
Evli	4	14	10	36	14	50	28			
Bekâr	6	14	13	31	23	55	42			
Toplam	124		156		227		507			

Çizelge 11’den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, evli öğretmenler %38 ayda bir, %25 haftada bir, %37 her gün, bekâr öğretmenler %46 ayda bir, %20 haftada bir, %34 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına %44 ile ayda bir, %25 ile haftada bir, %31 ile her gün, bekâr öğretmenler %41 ayda bir, %36 haftada bir, %23 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekânım değiştiriliyor” davranışına %39 ile ayda bir, %39 ile haftada bir, %22 ile her gün, bekâr öğretmenler %53 ayda bir, %25 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına %44 ile ayda bir, %44 ile haftada bir, %13 ile her gün, bekâr öğretmenler %44 ayda bir, %35 haftada bir, %21 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına %50 ile ayda bir, %36 ile haftada bir, %14 ile her gün, bekâr öğretmenler %55 ayda bir, %31 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Yaşa Göre Dağılımı

Çizelge 12’da öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait yaşa göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 12. Yaşa Göre Mobbing Davranışları Algısı

Mobbing Davranışları	Yaş														
	22-30			31-40			41-50			51 üzeri			Toplam		
	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	86	34	40	77	30	39	68	31	46	89	34	38	320	129	40
2 Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	86	13	15	77	17	22	68	14	21	89	13	15	320	57	18
3 Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	86	16	19	77	14	18	68	20	29	89	20	22	320	70	22
4 Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	86	13	15	77	16	21	68	10	15	89	9	10	320	48	15
5 İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	86	16	19	77	14	18	68	13	19	89	10	11	320	53	17
6 Birim içi toplantılara alınmıyorum	86	6	7	77	9	12	68	3	4	89	5	6	320	23	7
7 Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	86	3	3	77	14	18	68	7	10	89	7	8	320	31	10
8 Yapabileceğimin çok üzerinde işle veriliyor	86	26	30	77	25	32	68	29	43	89	36	40	320	116	36
9 Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	86	4	5	77	6	8	68	7	10	89	8	9	320	25	8
10 Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	86	0	0	77	4	5	68	2	3	89	1	1	320	7	2
11 Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	86	1	1	77	3	4	68	6	9	89	2	2	320	12	4
12 Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	86	0	0	77	1	1	68	1	1	89	0	0	320	2	1
13 Çalışma mekânım değiştiriliyor	86	23	27	77	32	42	68	22	32	89	19	21	320	96	30
14 Hak etmediğim bir departmana gönderildim	86	4	5	77	4	5	68	3	4	89	3	3	320	14	4
15 Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçmıyor	86	12	14	77	19	25	68	17	25	89	15	17	320	63	20
16 Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	86	5	6	77	6	8	68	4	6	89	4	4	320	19	6
17 Ben yokmuşum gibi davranılıyor	86	6	7	77	10	13	68	10	15	89	9	10	320	35	11
18 İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	86	18	21	77	15	19	68	15	22	89	21	24	320	69	22
19 İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	86	3	3	77	6	8	68	3	4	89	4	4	320	16	5
20 Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	86	10	12	77	14	18	68	14	21	89	18	20	320	56	18
21 Sık sık azarlanıyorum	86	14	16	77	14	18	68	16	24	89	18	20	320	62	19

22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	86	11	13	77	15	19	68	16	24	89	11	12	320	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	86	28	33	77	28	36	68	17	25	89	23	26	320	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	86	0	0	77	4	5	68	3	4	89	0	0	320	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımda önünde aşağılanıyorum	86	13	15	77	14	18	68	15	22	89	13	15	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	86	5	6	77	9	12	68	6	9	89	6	7	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	86	17	20	77	14	18	68	13	19	89	26	29	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	86	17	20	77	15	19	68	18	26	89	16	18	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	86	0	0	77	2	3	68	1	1	89	0	0	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	86	0	0	77	4	5	68	2	3	89	1	1	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	86	3	3	77	7	9	68	6	9	89	3	3	320	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	86	2	2	77	4	5	68	3	4	89	0	0	320	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	86	14	16	77	18	23	68	13	19	89	13	15	320	58	18
	Toplam		337		407			360			368			1472		

Çizelge 12'ye göre, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %40 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %33 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %30 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %27 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %21 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

31-40 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %42 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %39 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %36 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %32 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarımda benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

41-50 yaş aralığındaki öğretmenler en çok %46 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %43 ile ‘Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına, %32 ile ‘Çalışma mekânım değiştiriliyor’ davranışına, %29 ile ‘Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum’ davranışına, %26 ile ‘Kararlarım şüpheyle yaklaşıyor’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

50 yaş ve üzerindeki öğretmenler en çok %40 ile ‘Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor’ davranışına, %38 ile ‘Konuştuğumda sözüm kesiliyor’ davranışına, %29 ile ‘Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor’ davranışına, %26 ile ‘Arkamdan konuşuluyor’ davranışına, %24 ile ‘İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum’ davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

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

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

Çizelge 13’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun yaşa 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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p	
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir						
	f	%	f	%	f	%					
1	Konuştüğümde sözüm kesiliyor						129	5,000	6	0,544	
	22 - 30	13	38	6	18	15	44				34
	31 - 40	9	30	9	30	12	40				30
	41-50	11	35	4	13	16	52				31
	50 ve üzeri	13	38	10	29	11	32				34
2	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor						116	8,095	6	0,231	
	22 - 30	7	27	7	27	12	46				26
	31 - 40	6	24	4	16	15	60				25
	41-50	10	34	9	31	10	34				29
	50 ve üzeri	8	22	16	44	12	33				36
3	Çalışma mekânım değiştiriliyor						96	8,779	6	0,186	
	22 - 30	6	26	10	43	7	30				23
	31 - 40	4	13	10	31	18	56				32
	41-50	5	23	8	36	9	41				22
	50 ve üzeri	6	32	2	11	11	58				19
4	Arkamdan konuşuluyor						96	3,418	6	0,755	
	22 - 30	4	14	12	43	12	43				28
	31 - 40	5	18	10	36	13	46				28
	41-50	5	29	6	35	6	35				17
	50 ve üzeri	2	9	10	43	11	48				23
5	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor						70	4,275	6	0,639	
	22 - 30	2	12	5	29	10	59				17
	31 - 40	3	21	5	36	6	43				14
	41-50	0	0	4	31	9	69				13
	50 ve üzeri	5	19	9	35	12	46				26
Toplam		124		156		227		507			

Çizelge 13'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %44 ayda bir, %18 haftada bir, %38 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %30 haftada bir, %30 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %52 ayda bir, %13 haftada bir, %35 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %32 ayda bir, %29 haftada bir, %38 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %27 haftada bir, %27 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %16 haftada bir, %24 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %34 ayda bir, %31 haftada bir, %34 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %44 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekânım değiştiriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %27 haftada bir, %27 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %60 ayda bir, %16 haftada bir, %24 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %34 ayda bir, %31 haftada bir, %34 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %44 haftada bir, %22 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %43 ayda bir, %43 haftada bir, %14 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %46 ayda bir, %36 haftada bir, %18 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %35 ayda bir, %35 haftada bir, %29 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %48 ayda bir, %43 haftada bir, %9 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler %59 ayda bir, %29 haftada bir, %12 her gün, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler %43 ayda bir, %36 haftada bir, %21 her gün, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler %69 ayda bir, %31 haftada bir, %0 her gün, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler %46 ayda bir, %35 haftada bir, %19 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Mobbing Davranışlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 14’de öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 14. Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

	Mobbing Davranışları	Hizmet Süresi												Toplam		
		1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri					
		n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	105	41	39	90	36	40	44	19	43	81	33	41	320	129	40
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	105	18	17	90	20	22	44	3	7	81	16	20	320	57	18
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	105	16	15	90	20	22	44	13	30	81	21	26	320	70	22
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	105	14	13	90	9	10	44	7	16	81	18	22	320	48	15
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	105	18	17	90	18	20	44	3	7	81	14	17	320	53	17
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	105	7	7	90	7	8	44	2	5	81	7	9	320	23	7
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	105	6	6	90	11	12	44	1	2	81	13	16	320	31	10
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	105	41	39	90	28	31	44	14	32	81	33	41	320	116	36
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	105	8	8	90	6	7	44	3	7	81	8	10	320	25	8
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	105	2	2	90	1	1	44	0	0	81	4	5	320	7	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	105	2	2	90	3	3	44	1	2	81	6	7	320	12	4
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	105	0	0	90	0	0	44	0	0	81	2	2	320	2	1
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor	105	29	28	90	28	31	44	10	23	81	29	36	320	96	30
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	105	3	3	90	5	6	44	1	2	81	5	6	320	14	4
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçmıyor	105	21	20	90	13	14	44	11	25	81	18	22	320	63	20
16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	105	7	7	90	7	8	44	1	2	81	4	5	320	19	6
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	105	10	10	90	11	12	44	6	14	81	8	10	320	35	11
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	105	19	18	90	21	23	44	9	20	81	20	25	320	69	22
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	105	4	4	90	7	8	44	2	5	81	3	4	320	16	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor	105	10	10	90	17	19	44	8	18	81	21	26	320	56	18

21	Sık sık azarlanıyorum	105	16	15	90	19	21	44	6	14	81	21	26	320	62	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapıyor	105	20	19	90	9	10	44	6	14	81	18	22	320	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	105	28	27	90	28	31	44	13	30	81	27	33	320	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	105	1	1	90	2	2	44	0	0	81	4	5	320	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımla önünde aşağılanıyorum	105	18	17	90	14	16	44	6	14	81	17	21	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	105	9	9	90	5	6	44	3	7	81	9	11	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	105	22	21	90	21	23	44	8	18	81	19	23	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	105	20	19	90	26	29	44	6	14	81	14	17	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	105	1	1	90	0	0	44	0	0	81	2	2	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	105	2	2	90	2	2	44	0	0	81	3	4	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	105	6	6	90	6	7	44	2	5	81	5	6	320	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	105	2	2	90	3	3	44	0	0	81	4	5	320	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	105	17	16	90	14	16	44	8	18	81	19	23	320	58	18
Toplam			438		417			172			445			1472		

Çizelge 14'e göre 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenler en çok %39 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %39 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %28 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %27 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %21 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %40 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %31 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %31 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %31 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %29 ile 'Kararıma şüpheyle yaklaşıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenler en çok %43 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %32 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %30 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına, %30 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenler en çok %41 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %41 ile 'Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %36 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %33 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %26 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebi, meslekte uzun yıllarını öğretmenlerin, yöneticiler tarafından daha fazla saygı görmek istedikleri için yapılan davranışları mobbing olarak algılama ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir. Yine bu öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından liderlik konusunda rakip olarak algılanma ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır.

Çizelge 15'de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi ve bunun hizmet süresine göre dağılımları arasında bir fark olup olmadığına bakıldı. Bu amaçla χ^2 çözümlenmeleri yapıldı.

Çizelge 15. Hizmet Süresine Göre En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları Sıklık Algı Dağılımları χ^2 Çözümlemesi

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	f	%	f	%	f	%				
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	46	36	29	22	54	42	129			
1	14	34	14	34	13	32	41	11,316	6	0,079
1-10 yıl	17	47	2	6	17	47	36			
11-20 yıl	5	26	4	21	10	53	19			
21 ve üstü	10	30	9	27	14	42	33			
2	31	27	36	31	49	42	116			
1 yıldıan az	9	22	16	39	16	39	41	7,716	6	0,260
1-10 yıl	10	36	8	29	10	36	28			
11-20 yıl	6	43	4	29	4	29	14			
21 ve üstü	6	18	8	24	19	58	33			
3	21	22	30	31	45	47	96			
1 yıldıan az	7	24	9	31	13	45	29	2,483	6	0,870
1-10 yıl	8	29	8	29	12	43	28			
11-20 yıl	2	20	4	40	4	40	10			
21 ve üstü	4	14	9	31	16	55	29			
4	16	17	38	40	42	44	96			
1 yıldıan az	4	14	13	46	11	39	28	3,773	6	0,707
1-10 yıl	5	18	9	32	14	50	28			
11-20 yıl	4	31	4	31	5	38	13			
21 ve üstü	3	11	12	44	12	44	27			
5	10	14	23	33	37	53	70			
1 yıldıan az	2	9	10	45	10	45	22	4,123	6	0,660
1-10 yıl	4	19	4	19	13	62	21			
11-20 yıl	1	13	2	25	5	63	8			
21 ve üstü	3	16	7	37	9	47	19			
Toplam	124		156		227		507			

Çizelge 15'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %32 ayda bir, %34 haftada bir, %34 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %47 ayda bir, %6 haftada bir, %47 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %53 ayda bir, %21 haftada bir, %26 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %42 ayda bir, %27 haftada bir, %30 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %39 ayda bir, %39 haftada bir, %22 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %36 ayda bir, %29 haftada bir, %36 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %29 ayda bir, %29 haftada bir, %43 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %58 ayda bir, %24 haftada bir, %18 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekânım değiştiriliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %45 ayda bir, %31 haftada bir, %24 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %43 ayda bir, %29 haftada bir, %29 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %40 ayda bir, %40 haftada bir, %20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %55 ayda bir, %31 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %39 ayda bir, %46 haftada bir, %14 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %50 ayda bir, %32 haftada bir, %18 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %38 ayda bir, %31 haftada bir, %31 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %44 ayda bir, %44 haftada bir, %11 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %45 ayda bir, %45 haftada bir, %9 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %62 ayda bir, %19 haftada bir, %19 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %63 ayda bir, %25 haftada bir, %13 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %47 ayda bir, %37 haftada bir, %16 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çizelge 16'da öğretmenlerin rapor ettikleri mobbing davranışlarına ait çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre sayı ve yüzdeler verilmiştir.

Çizelge 16. Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mobbing Davranışları Algısı

	Mobbing Davranışları	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi												Toplam		
		1 yıldan az			1-10 yıl			11-20 yıl			21 ve üzeri			n	f	%
		n	f	%	n	f	%	n	f	%	n	f	%			
1	Konuştuğumda sözüm kesiliyor	174	71	41	86	31	36	40	19	48	20	8	40	320	129	40
2	Sözlü/yazılı cevap alamıyorum	174	28	16	86	20	23	40	5	13	20	4	20	320	57	18
3	Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum	174	31	18	86	24	28	40	12	30	20	3	15	320	70	22
4	Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor	174	21	12	86	12	14	40	10	25	20	5	25	320	48	15
5	İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor	174	30	17	86	16	19	40	3	8	20	4	20	320	53	17
6	Birim içi toplantılara alınmıyorum	174	12	7	86	8	9	40	3	8	20	0	0	320	23	7
7	Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor	174	13	7	86	14	16	40	2	5	20	2	10	320	31	10
8	Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	174	62	36	86	29	34	40	18	45	20	7	35	320	116	36
9	Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor	174	12	7	86	10	12	40	3	8	20	0	0	320	25	8
10	Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum	174	2	1	86	4	5	40	1	3	20	0	0	320	7	2
11	Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor	174	4	2	86	6	7	40	2	5	20	0	0	320	12	4
12	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor	174	0	0	86	2	2	40	0	0	20	0	0	320	2	1
13	Çalışma mekânım değiştiriliyor	174	48	28	86	26	30	40	15	38	20	7	35	320	96	30
14	Hak etmediğim bir departmana gönderildim	174	6	3	86	4	5	40	4	10	20	0	0	320	14	4
15	Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor	174	31	18	86	23	27	40	5	13	20	4	20	320	63	20

16	Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum	174	11	6	86	6	7	40	1	3	20	1	5	320	19	6
17	Ben yokmuşum gibi davranılıyor	174	18	10	86	14	16	40	3	8	20	0	0	320	35	11
18	İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	174	33	19	86	23	27	40	7	18	20	6	30	320	69	22
19	İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum	174	6	3	86	8	9	40	2	5	20	0	0	320	16	5
20	Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor	174	22	13	86	21	24	40	8	20	20	5	25	320	56	18
21	Sık sık azarlanıyorum	174	27	16	86	18	21	40	13	33	20	4	20	320	62	19
22	Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor	174	31	18	86	13	15	40	7	18	20	2	10	320	53	17
23	Arkamdan konuşuluyor	174	46	26	86	32	37	40	14	35	20	4	20	320	96	30
24	Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum	174	1	1	86	5	6	40	1	3	20	0	0	320	7	2
25	Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum	174	31	18	86	17	20	40	3	8	20	4	20	320	55	17
26	Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor	174	11	6	86	10	12	40	3	8	20	2	10	320	26	8
27	Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	174	39	22	86	19	22	40	9	23	20	3	15	320	70	22
28	Kararıma şüpheyle yaklaşıyor	174	35	20	86	23	27	40	6	15	20	2	10	320	66	21
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor	174	1	1	86	2	2	40	0	0	20	0	0	320	3	1
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor	174	3	2	86	4	5	40	0	0	20	0	0	320	7	2
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum	174	8	5	86	9	10	40	2	5	20	0	0	320	19	6
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum	174	3	2	86	5	6	40	1	3	20	0	0	320	9	3
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor	174	29	17	86	15	17	40	9	23	20	5	25	320	58	18
	Toplam		726		473				191			82		1472		

Çizelge 16'ya göre 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %41 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %36 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %28 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına,%26 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %22 ile 'Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1 yıldan az çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %37 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %36 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %34 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %30 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %28 ile 'Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 1-10 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %48 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %45 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %38 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %35 ile 'Arkamdan konuşuluyor' davranışına, %33 ile 'Sık sık azarlanıyorum' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl arasında çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenler en çok %40 ile 'Konuştuğumda sözüm kesiliyor' davranışına, %35 ile 'Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor' davranışına, %35 ile 'Çalışma mekânım değiştiriliyor' davranışına, %30 ile 'İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum' davranışına, %25 ile 'Çalışma arkadaşlarım bana karşı kışkırtılıyor' davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. 21 yıl ve üzerinde çalıştığı kurumdaki hizmet süresi olan öğretmenlerin maruz kaldıkların bu davranışlar mobbingin herhangi bir boyutunda yoğunlaşmamıştır.

Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1-10 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını

belirtmişlerdir. Bunun sebebi, okulda ilk yıllarını geçiren öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından baskı alınmak istenmeleri olabilir.

Çizelge 17’de, en çok rapor edilen mobbing davranışlarına hangi sıklıkla rastlandığı belirtildi 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

En Çok Tekrarlanan Mobbing Davranışları	Sıklık						Toplam <i>f</i>	χ^2	sd	p
	Her gün		Haftada Bir		Ayda Bir					
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%				
1 Konuştuğumda sözüm kesiliyor	46	36	29	22	54	42	129	6,638	6	0,356
1 yıldan az	27	38	18	25	26	37	71			
1-10 yıl	13	42	3	10	15	48	31			
11-20 yıl	4	21	5	26	10	53	19			
21 ve üstü	2	25	3	38	3	38	8			
2 Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor	31	27	36	31	49	42	116	9,147	6	0,165
1 yıldan az	16	26	24	39	22	35	62			
1-10 yıl	9	31	4	14	16	55	29			
11-20 yıl	5	28	7	39	6	33	18			
21 ve üstü	1	14	1	14	5	71	7			
3 Çalışma mekânım değiştiriliyor	21	22	30	31	45	47	96	5,810	6	0,445
1 yıldan az	13	27	16	33	19	40	48			
1-10 yıl	5	19	6	23	15	58	26			
11-20 yıl	3	20	4	27	8	53	15			
21 ve üstü	0	0	4	57	3	43	7			
4 Arkamdan konuşuluyor	16	17	38	40	42	44	96	9,383	6	0,153
1 yıldan az	7	15	21	46	18	39	46			
1-10 yıl	4	13	9	28	19	59	32			
11-20 yıl	5	36	6	43	3	21	14			
21 ve üstü	0	0	2	50	2	50	4			
5 Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor	10	14	23	33	37	53	70	9,287	6	0,158
1 yıldan az	3	8	18	46	18	46	39			
1-10 yıl	4	21	3	16	12	63	19			
11-20 yıl	2	22	1	11	6	67	9			
21 ve üstü	1	33	1	33	1	33	3			
Toplam	124		156		227					

Çizelge 17'den mobbingin en çok ayda bir sonra haftada bir ve en son günlük algılandığı anlaşılmaktadır.

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

“Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %37 ayda bir, %25 haftada bir, %38 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %48 ayda bir, %10 haftada bir, %42 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %53 ayda bir, %26 haftada bir, %21 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %38 ayda bir, %38 haftada bir, %25 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %35 ayda bir, %39 haftada bir, %26 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %55 ayda bir, %14 haftada bir, %31 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %33 ayda bir, %39 haftada bir, %28 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %71 ayda bir, %14 haftada bir, %14 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışma mekânım değiştiriliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %40 ayda bir, %33 haftada bir, %27 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %58 ayda bir, %23 haftada bir, %19 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %53 ayda bir, %27 haftada bir, %20 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %43 ayda bir, %57 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Arkamdan konuşuluyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %39 ayda bir, %46 haftada bir, %15 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %59 ayda bir, %28 haftada bir, %13 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %21 ayda bir, %43 haftada bir, %36 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %50 ayda bir, %50 haftada bir, %0 her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor” davranışına çalıştığı kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenler %46 ayda bir, %46 haftada bir, %8 her gün, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler %63 ayda bir, %16 haftada bir, %21 her gün, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler %67 ayda bir, %11 haftada bir, %22 her gün, 21 yıl üzerindeki öğretmenler %33 ayda bir, %33 haftada bir, %33 her gün maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

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

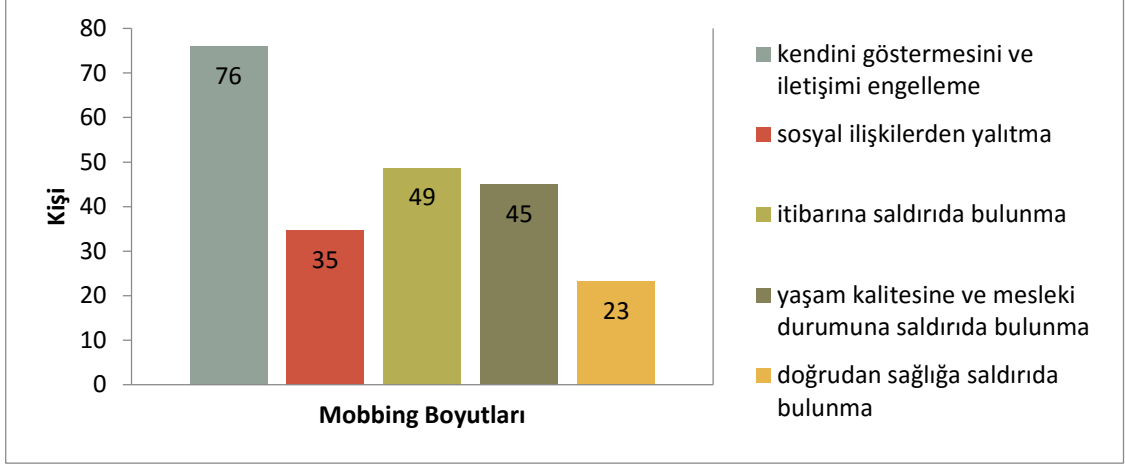
Çizelge 18. Mobbing Davranışlarının Algısal Boyutları

Mobbing Boyutları	<i>f</i>	%	n (Madde Sayısı)	<i>f/n</i>
Kendini gösterme ve iletişimi engelleme	304	21	4	76
Sosyal ilişkilerden yalıtma	277	19	8	35
İtibarına saldırıda bulunma	438	30	9	49
Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma	360	24	8	45
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	93	6	4	23
Toplam	1472	100	33	

Çizelge 18’e göre öğretmenler mobbingin, kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa ortalama 76, sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa ortalama 35, itibara saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa ortalama 49, yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa ortalama 45 ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa ortalama 23 kez maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

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

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 değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

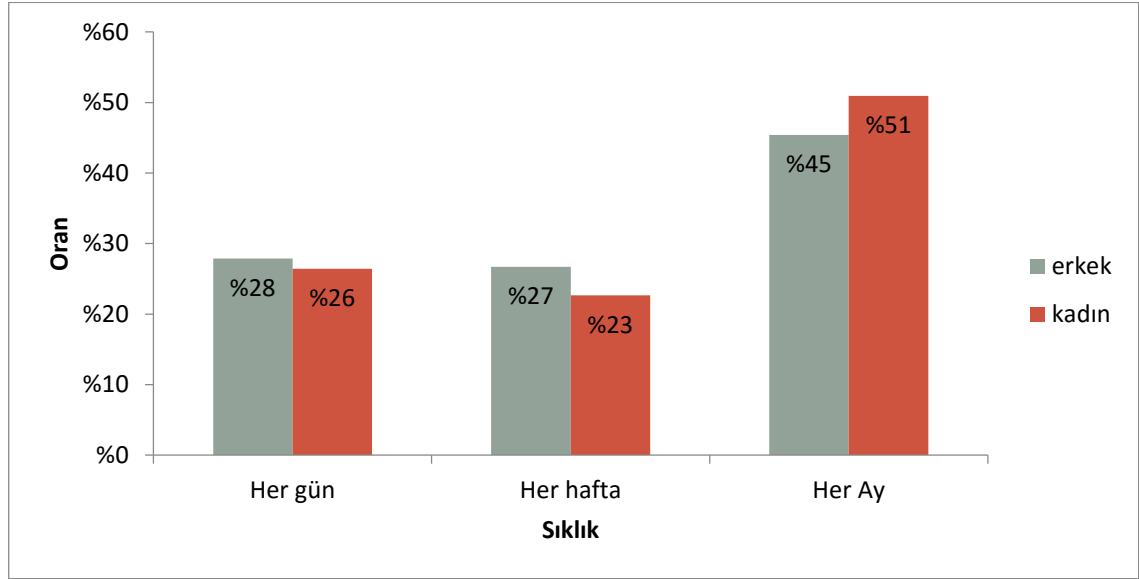
Çizelge 19’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	70	28	67	27	114	45	251
Kadın	14	26	12	23	27	51	53
Toplam	84		79		141		304

Çizelge 19’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %28 her hafta %27 her ay %45, kadın öğretmenler ise her gün %26 her hafta %23 her ay %51 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 11’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

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

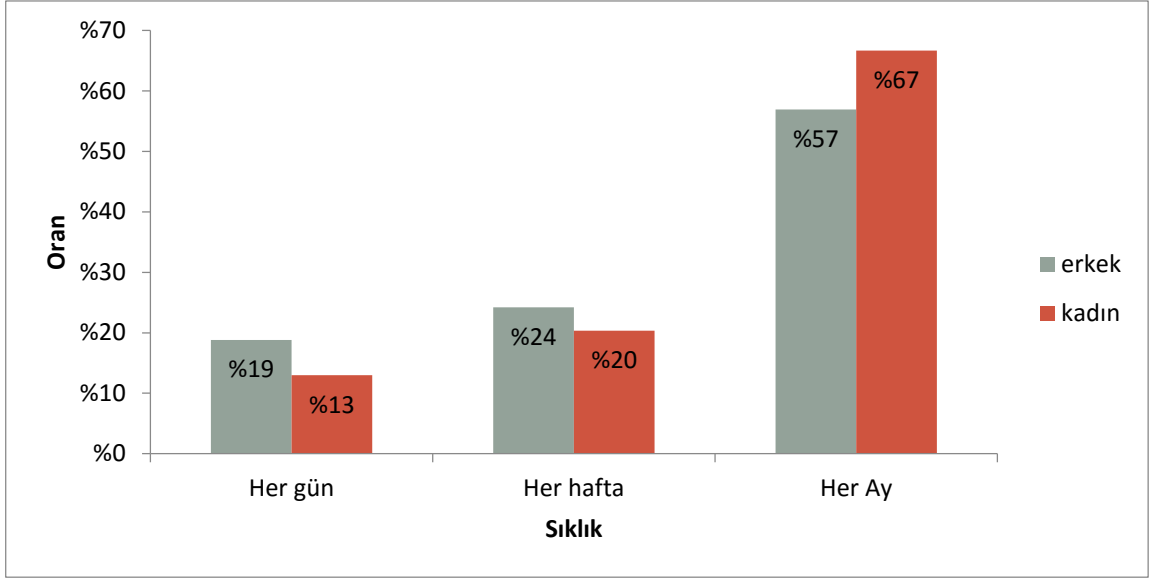
Çizelge 20’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	42	19	54	24	127	57	223
Kadın	7	13	11	20	36	67	54
Toplam	49		65		163		277

Çizelge 20’ye göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %19 her hafta %24 her ay %57, kadın öğretmenler ise her gün %13 her hafta %20 her ay %67 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 12. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

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

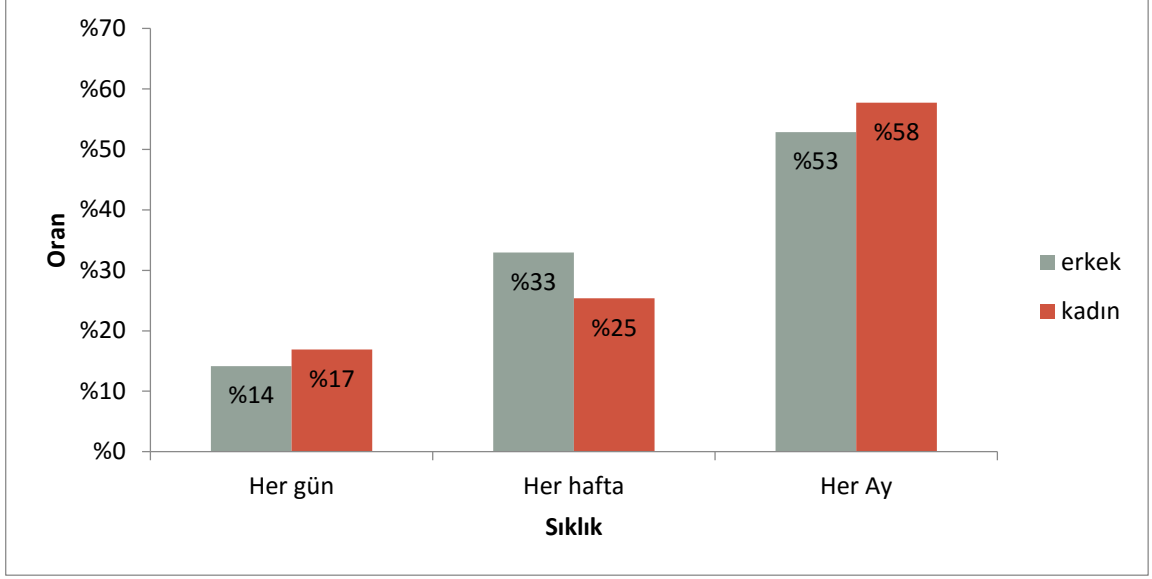
Çizelge 21’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 21. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	52	14	121	33	194	53	367
Kadın	12	17	18	25	41	58	71
Toplam	64		139		235		438

Çizelge 21’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa erkek öğretmenler her gün %14 her hafta %33 her ay %53, kadın öğretmenler ise her gün %17 her hafta %25 her ay %58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 13’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

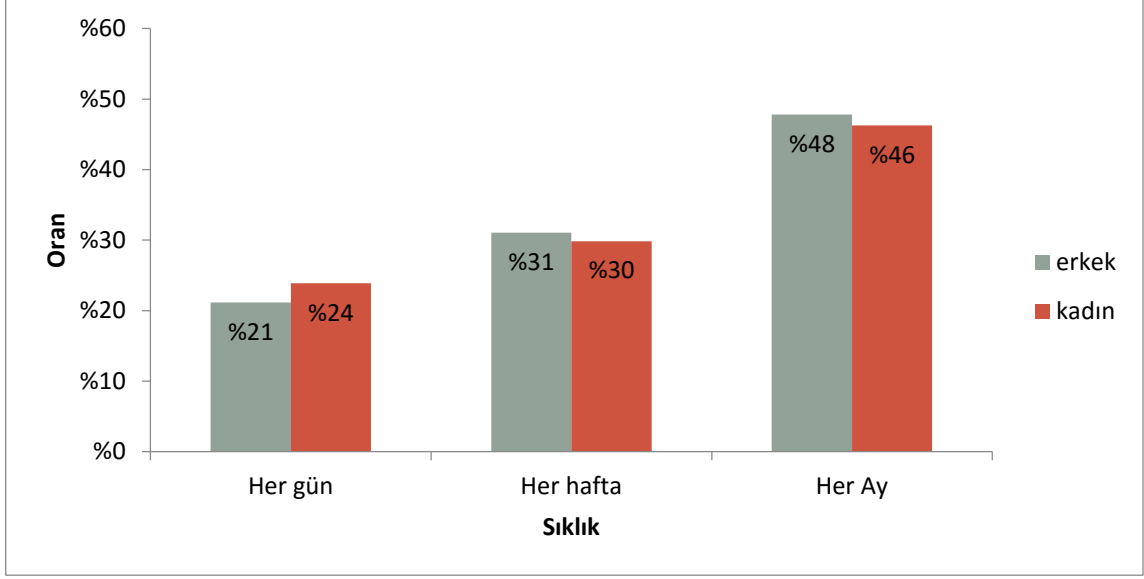
Çizelge 22’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

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

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	62	21	91	31	140	48	293
Kadın	16	24	20	30	31	46	67
Toplam	78		111		171		360

Çizelge 22’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa erkek öğretmenler her gün %21 her hafta %31 her ay %48, kadın öğretmenler ise her gün %24 her hafta %30 her ay %46 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 14’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



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

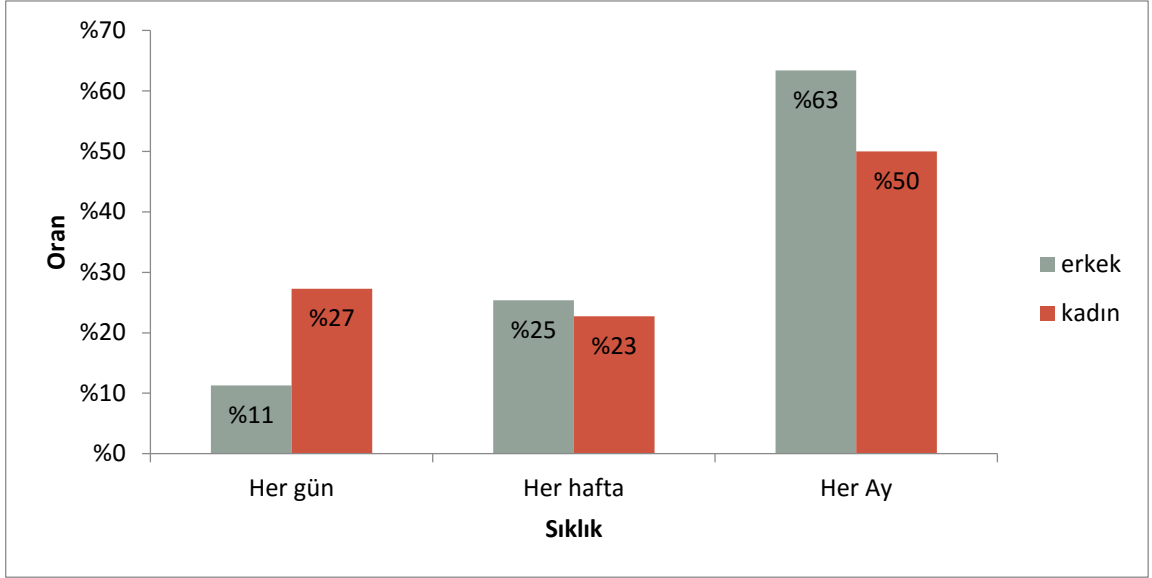
Çizelge 23’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 23. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Erkek	8	11	18	25	45	63	71
Kadın	6	27	5	23	11	50	22
Toplam	14		23		56		93

Çizelge 23’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa erkek öğretmenler her gün %11 her hafta %25 her ay %63, kadın öğretmenler ise her gün %27 her hafta %23 her ay %50 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 15’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 15. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Cinsiyete Göre Dağılımı

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

Mobbing Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının medeni durum değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

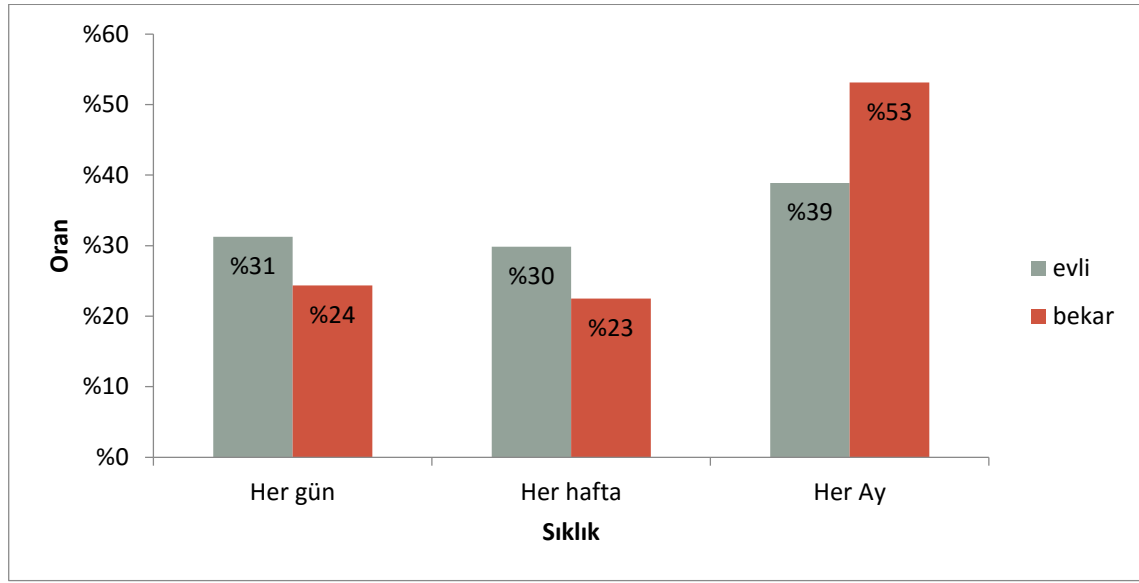
Çizelge 24’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	45	31	43	30	56	39	144
Bekâr	39	24	36	23	85	53	160
Toplam	84		79		141		304

Çizelge 24'e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %31 her hafta %30 her ay %39, bekâr öğretmenler ise her gün %24 her hafta %23 her ay %53 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 16'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

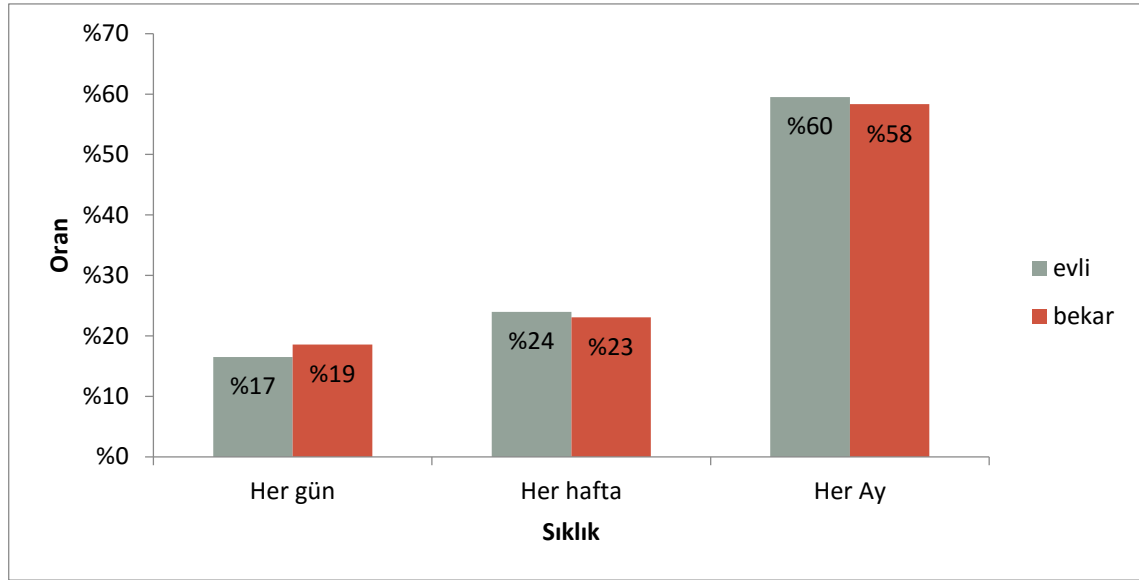
Çizelge 25'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 25. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	20	17	29	24	72	60	121
Bekâr	29	19	36	23	91	58	156
Toplam	49		65		163		277

Çizelge 25'e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %17 her hafta %24 her ay %60, bekâr öğretmenler ise her gün %19 her hafta %23 her ay %58 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 17'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 17. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

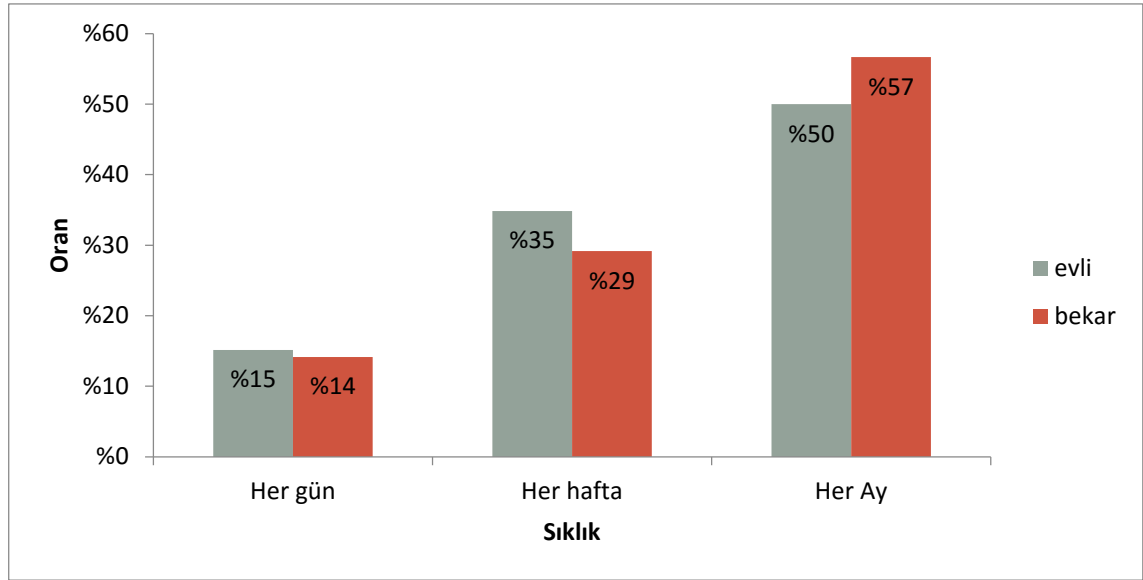
Çizelge 26'da mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 26. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	30	15	69	35	99	50	198
Bekâr	34	14	70	29	136	57	240
Toplam	64		139		235		438

Çizelge 26'ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa evli öğretmenler her gün %15 her hafta %35 her ay %50, bekâr öğretmenler ise her gün %14 her hafta %29 her ay %57 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 18'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

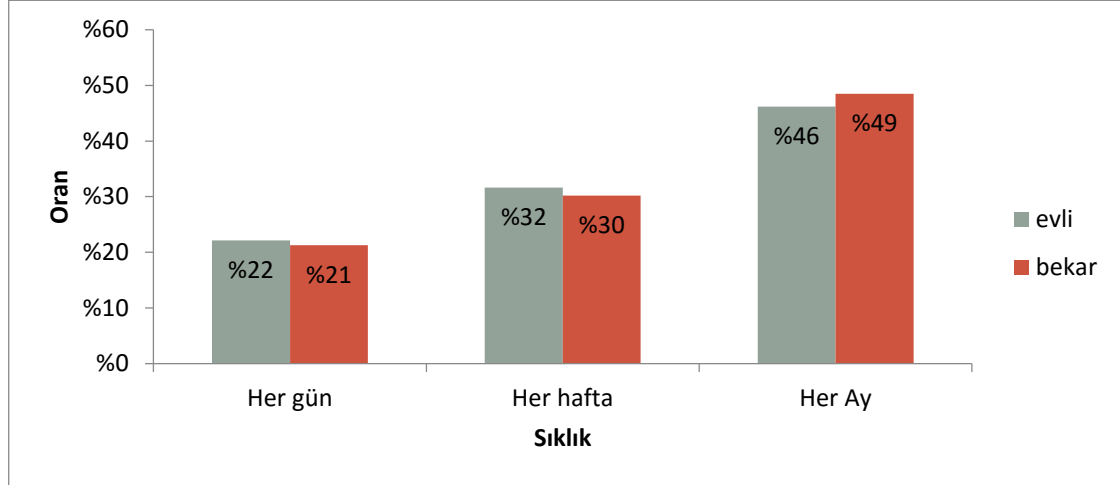
Çizelge 27'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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	%	f	%	f	%	
Evli	35	22	50	32	73	46	158
Bekâr	43	21	61	30	98	49	202
Toplam	78		111		171		360

Çizelge 27'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa evli öğretmenler her gün %22 her hafta %32 her ay %46, bekâr öğretmenler ise her gün %21 her hafta %30 her ay %49 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 19'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

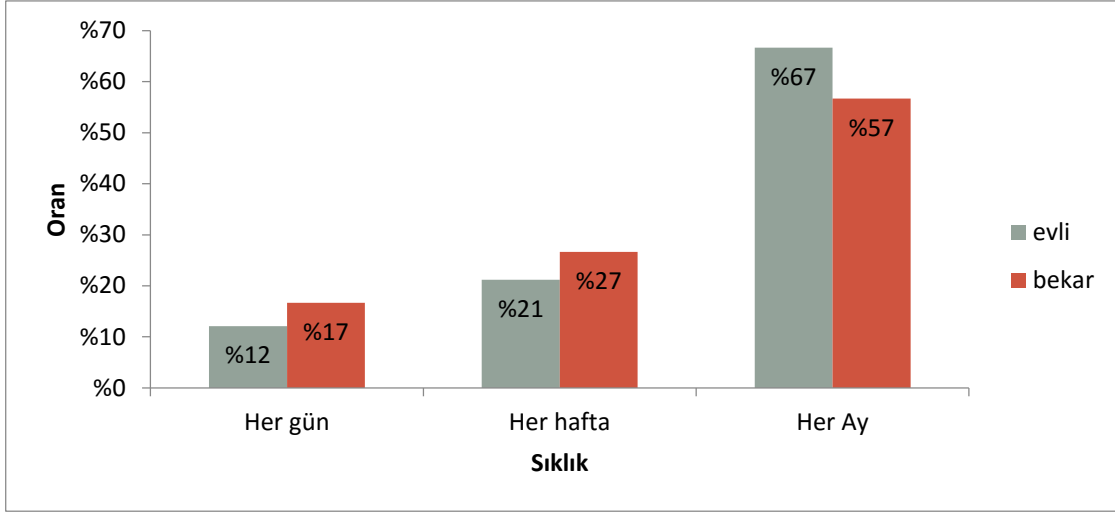
Çizelge 28'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.

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

Medeni Durum	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
Evli	4	12	7	21	22	67	33
Bekâr	10	17	16	27	34	57	60
Toplam	14		23		56		93

Çizelge 28'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki 4 davranışa evli öğretmenler her gün %12 her hafta %21 her ay %67, bekâr öğretmenler ise her gün %17 her hafta %27 her ay %57 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 20'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun medeni duruma göre dağılımı verilmiştir.



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

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

Mobbing Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

Bu bölümde mobbing boyutlarının yaş değişkenine göre dağılımları incelenmiştir.

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

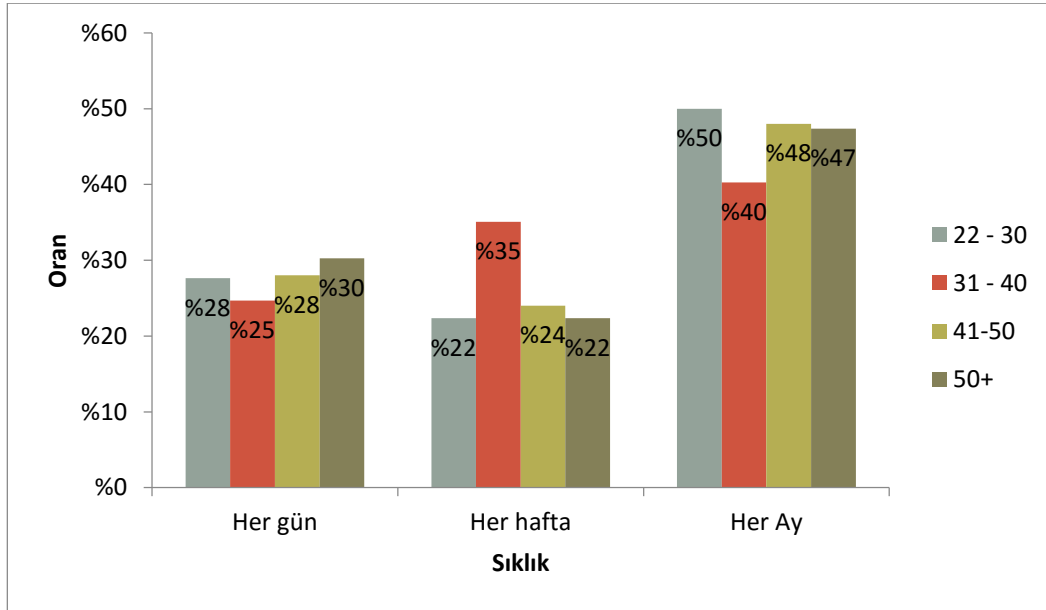
Çizelge 29'da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

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	21	28	17	22	38	50	76
31 - 40	19	25	27	35	31	40	77
41-50	21	28	18	24	36	48	75
50 ve üzeri	23	30	17	22	36	47	76
Toplam	84		79		141		304

Çizelge 29'a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki 4 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %22 her ay %50, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %35 her ay %40, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %28 her hafta %24 her ay %48, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %30 her hafta %22 her ay %47 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 21'de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	11	20	6	11	38	69	55
31 - 40	9	33	9	33	9	33	27
41-50	10	14	14	20	47	66	71
50 ve üzeri	19	26	16	22	39	53	74
Toplam	49		45		133		227

Çizelge 30'a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %11 her ay %69, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %14 her hafta %20 her ay %66, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %26 her hafta %22 her ay %53 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 22'de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 22. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

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

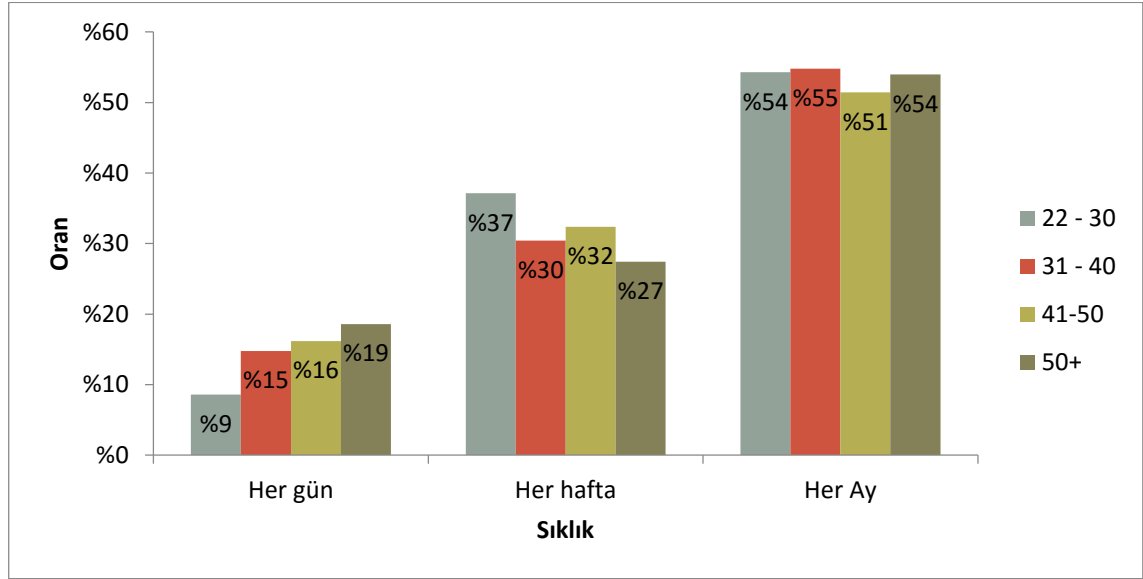
Çizelge 31’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 31. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutu İle Yaş İlişkisi

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	9	9	39	37	57	54	105
31 - 40	17	15	35	30	63	55	115
41-50	17	16	34	32	54	51	105
50 ve üzeri	21	19	31	27	61	54	113
Toplam	64		139		235		438

Çizelge 31’e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki 9 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %9 her hafta %37 her ay %54, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %15 her hafta %30 her ay %55, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %16 her hafta %32 her ay %51, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %19 her hafta %27 her ay %54 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 23’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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.

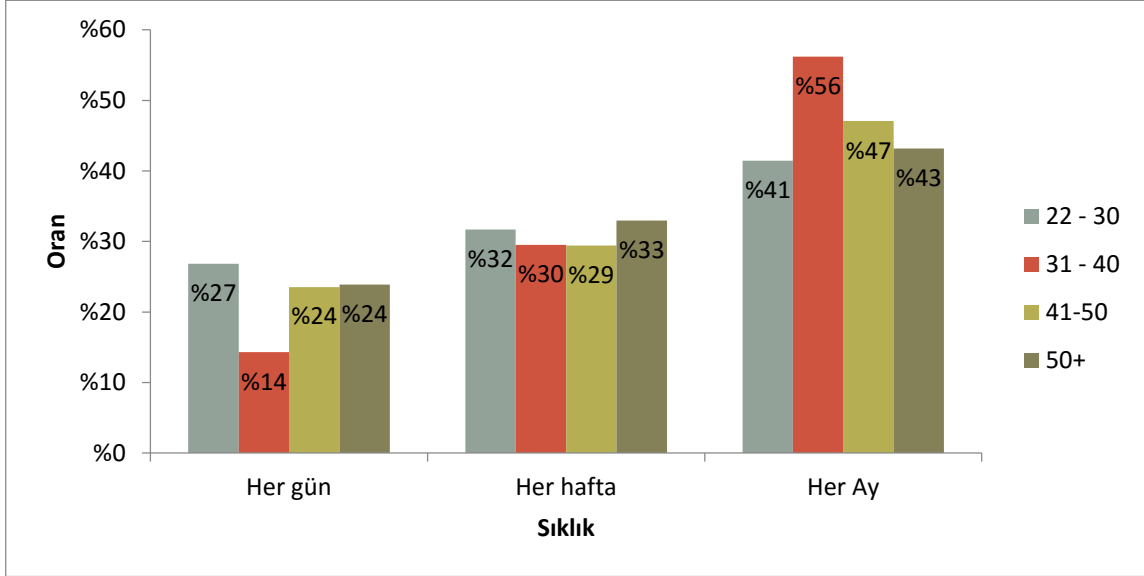
Çizelge 32. Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	22	27	26	32	34	41	82
31 - 40	15	14	31	30	59	56	105
41-50	20	24	25	29	40	47	85
50 ve üzeri	21	24	29	33	38	43	88
Toplam	78		111		171		360

Çizelge 32’ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki 8 davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %27 her

hafta %32 her ay %41, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %14 her hafta %30 her ay %56, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %29 her ay %47, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %24 her hafta %33 her ay %43 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 24’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



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

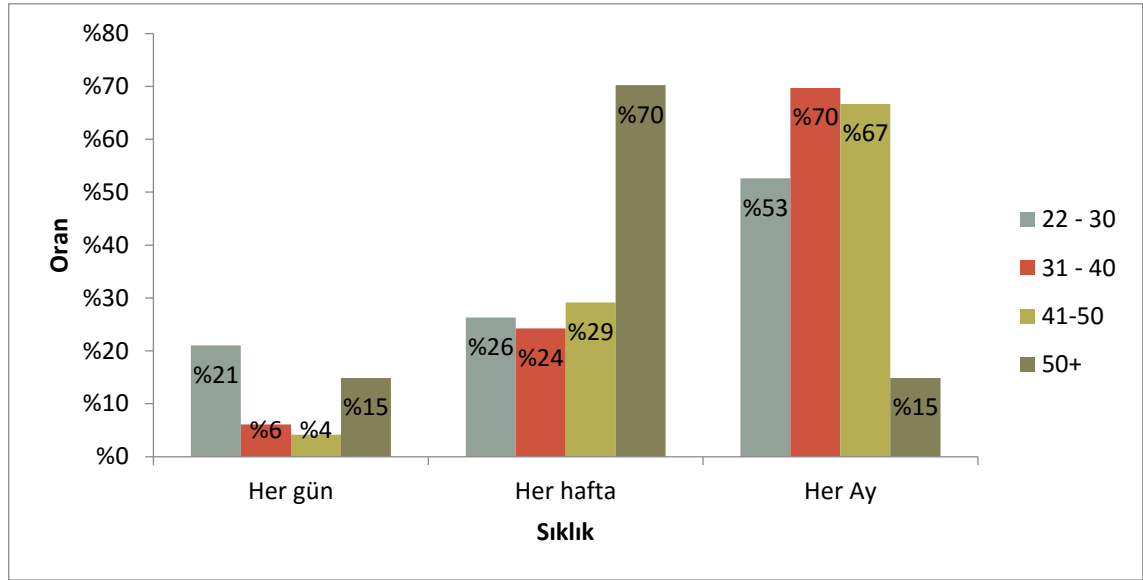
Çizelge 33’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının yaşa göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 33. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
22 - 30	16	21	18	26	49	53	83
31 - 40	11	6	19	24	49	70	79
41-50	13	4	14	29	40	67	67
50 ve üzeri	23	15	33	70	40	15	96
Toplam	63		84		178		325

Çizelge 33'e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört davranışa 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %26 her ay %53, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %6 her hafta %24 her ay %70, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler her gün %4 her hafta %29 her ay %67, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler her gün %15 her hafta %70 her ay %15 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 25'de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun yaşa göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 25. Doğrudan Sağlığa Saldırıda Bulunma Boyutunun Yaşa Göre Dağılımı

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

Mobbing Boyutlarının 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

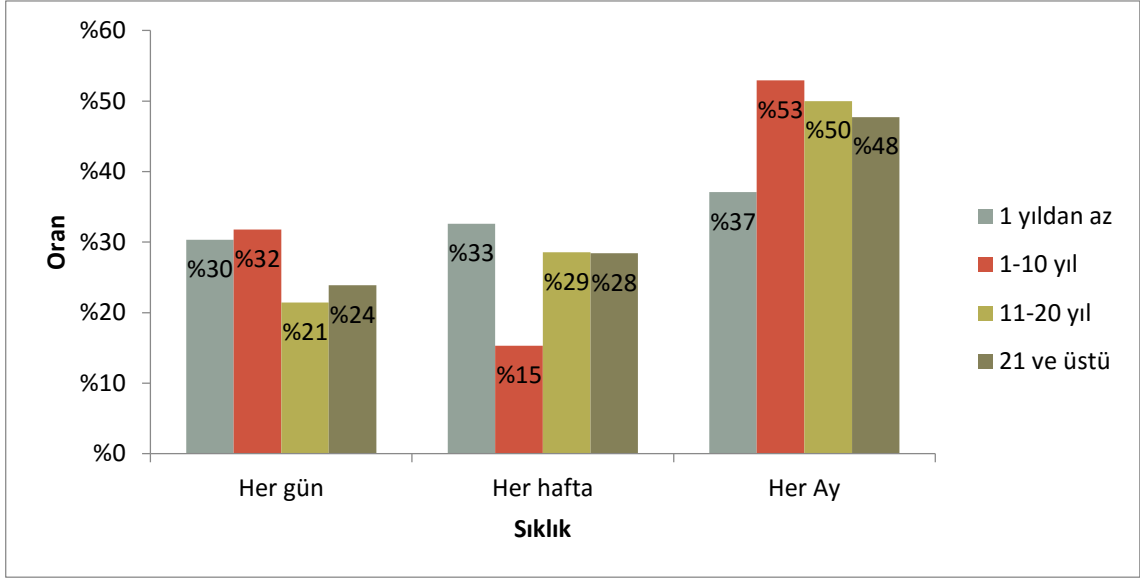
Çizelge 34’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	27	30	29	33	33	37	89
1-10 yıl	27	32	13	15	45	53	85
11-20 yıl	9	21	12	29	21	50	42
21 ve üstü	21	24	25	28	42	48	88
Toplam	84		79		141		304

Çizelge 34’e göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %30 her hafta %33 ve her ay %37, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %32 her hafta %15 her ay %53, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %21 her hafta %29 her ay %50, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %24 her hafta %28 her ay %48 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 26’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

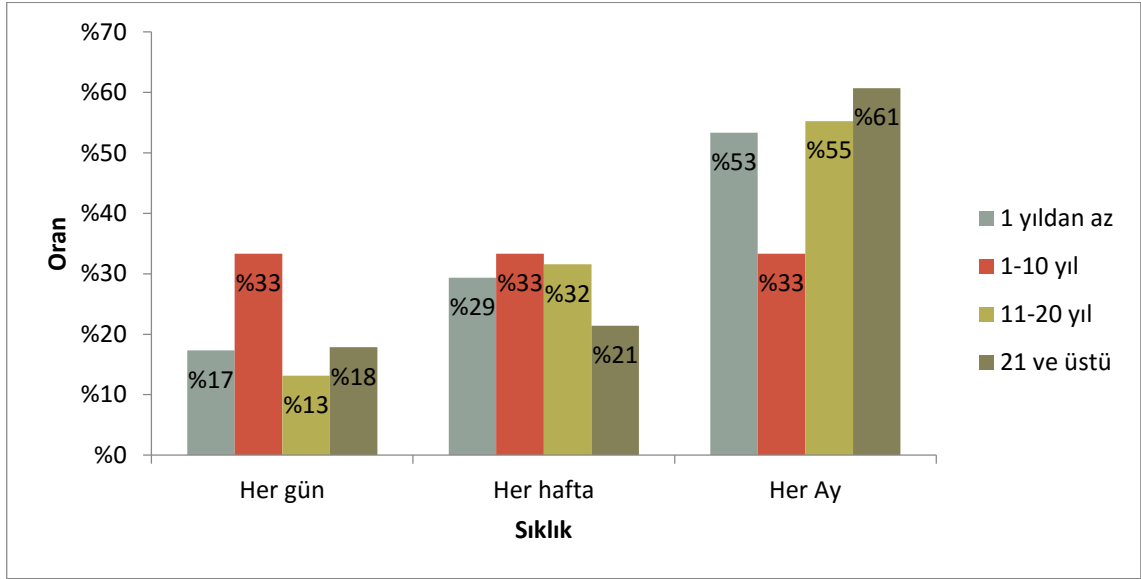
Çizelge 35’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 35. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	13	17	22	29	40	53	75
1-10 yıl	16	33	16	33	16	33	48
11-20 yıl	5	13	12	32	21	55	38
21 ve üstü	15	18	18	21	51	61	84
Toplam	49		68		128		245

Çizelge 35’e göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %17 her hafta %29 ve her ay %53, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %13 her hafta %32 her ay %55, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %18 her hafta %21 her ay %61 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 27’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 27. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutunun Hizmet Süresine 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.

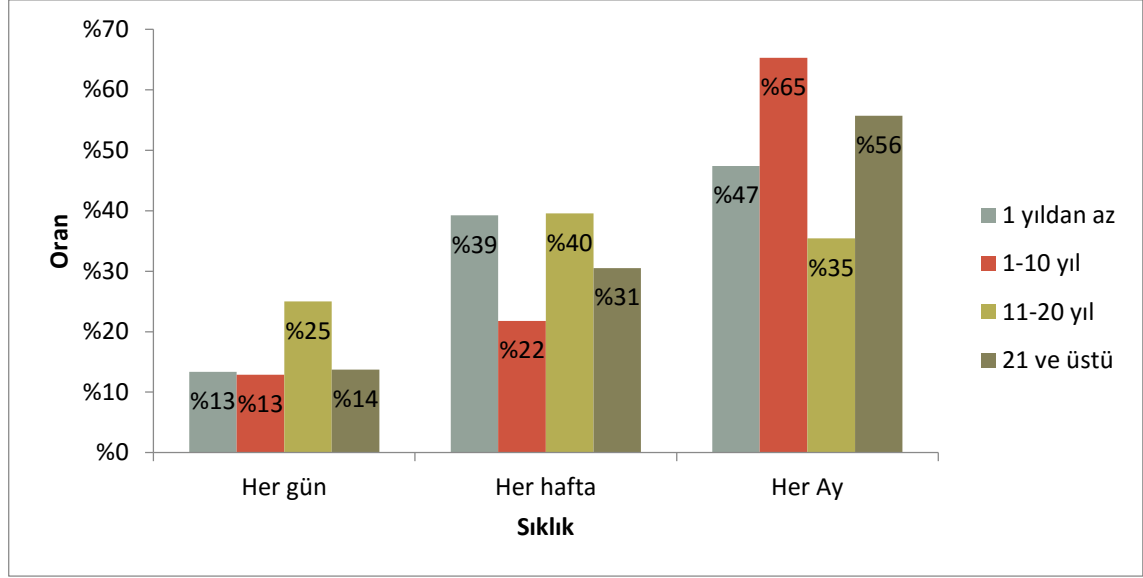
Çizelge 36. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	18	13	53	39	64	47	135
1-10 yıl	16	13	27	22	81	65	124
11-20 yıl	12	25	19	40	17	35	48
21 ve üstü	18	14	40	31	73	56	131
Toplam	64		139		235		438

Çizelge 36’ya göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %13 her hafta %39 ve her ay %47, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %13 her hafta %22 her ay %65, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %40 her ay %35, 21 yıl ve

üzerindeki öğretmenler her gün %14 her hafta %31 her ay %56 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 28’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



Grafik 28. İtibarına Saldırıda Bulunma Boyutunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

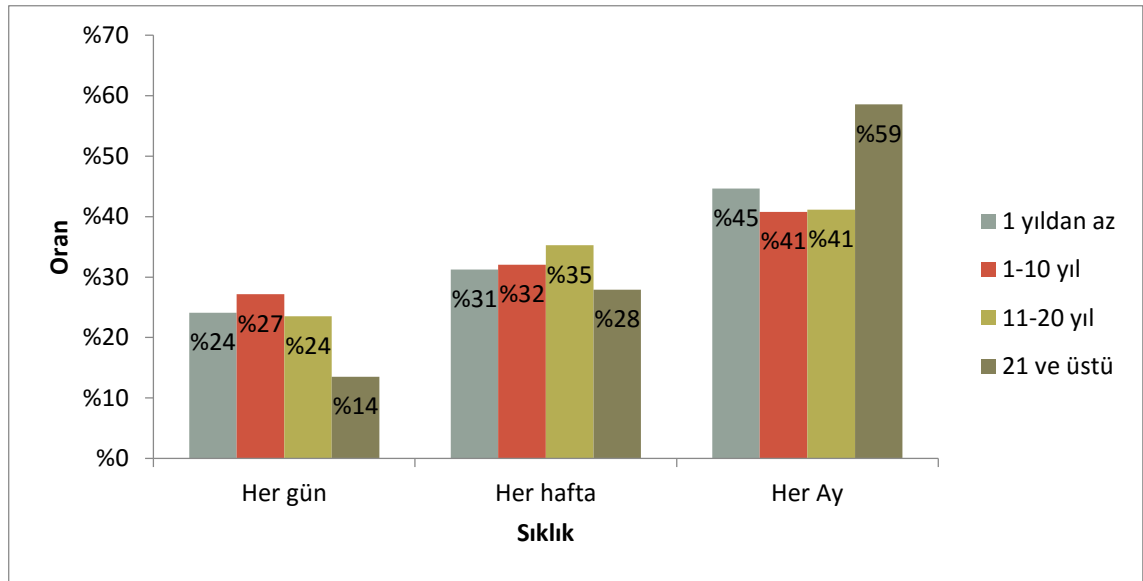
Çizelge 37’de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	27	24	35	31	50	45	112
1-10 yıl	28	27	33	32	42	41	103
11-20 yıl	8	24	12	35	14	41	34
21 ve üstü	15	14	31	28	65	59	111
Toplam	78		111		171		360

Çizelge 37'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %24 her hafta %31 ve her ay %45, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %27 her hafta %32 her ay %41, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %35 her ay %41, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %14 her hafta %28 her ay %59 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 29'da mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

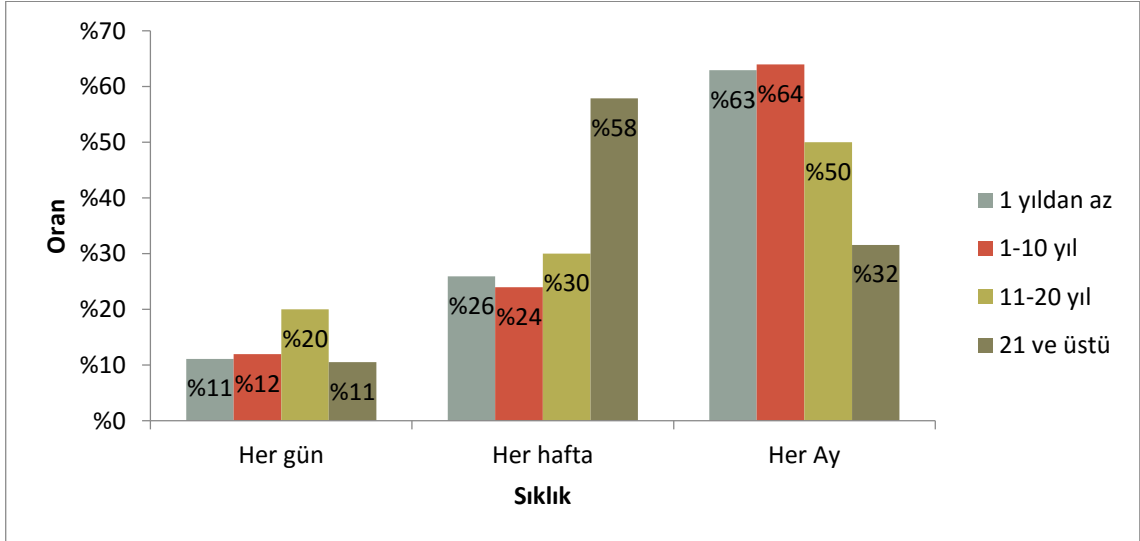
Çizelge 38'de doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	3	11	7	26	17	63	27
1-10 yıl	3	12	6	24	16	64	25
11-20 yıl	2	20	3	30	5	50	10
21 ve üstü	6	11	33	58	18	32	57
Toplam	14		49		56		119

Çizelge 38’ye göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %11 her hafta %26 ve her ay %63, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %12 her hafta %24 her ay %64, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %30 her ay %50, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %11 her hafta %58 her ay %32 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 30’da mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

Mobbing Boyutlarının Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

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

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

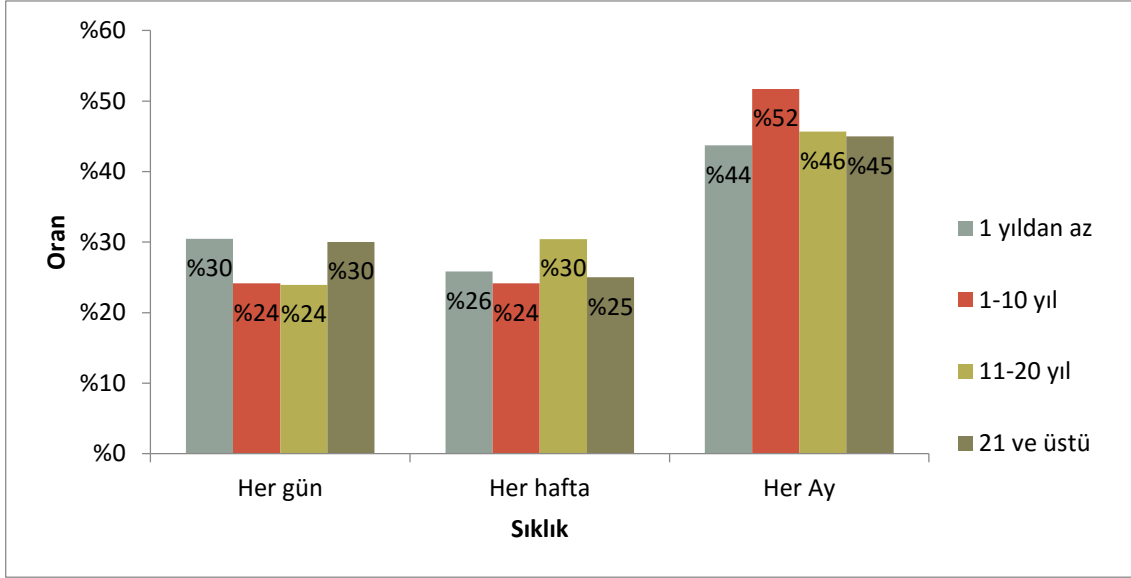
Çizelge 39’da mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	46	30	39	26	66	44	151
1-10 yıl	21	24	21	24	45	52	87
11-20 yıl	11	24	14	30	21	46	46
21 ve üstü	6	30	5	25	9	45	20
Toplam	84		79		141		304

Çizelge 39’a göre mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %30 her hafta %26 ve her ay %44, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %24 her ay %52, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %24 her hafta %30 her ay %46, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %30 her hafta %25 her ay %45 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 31’de mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

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

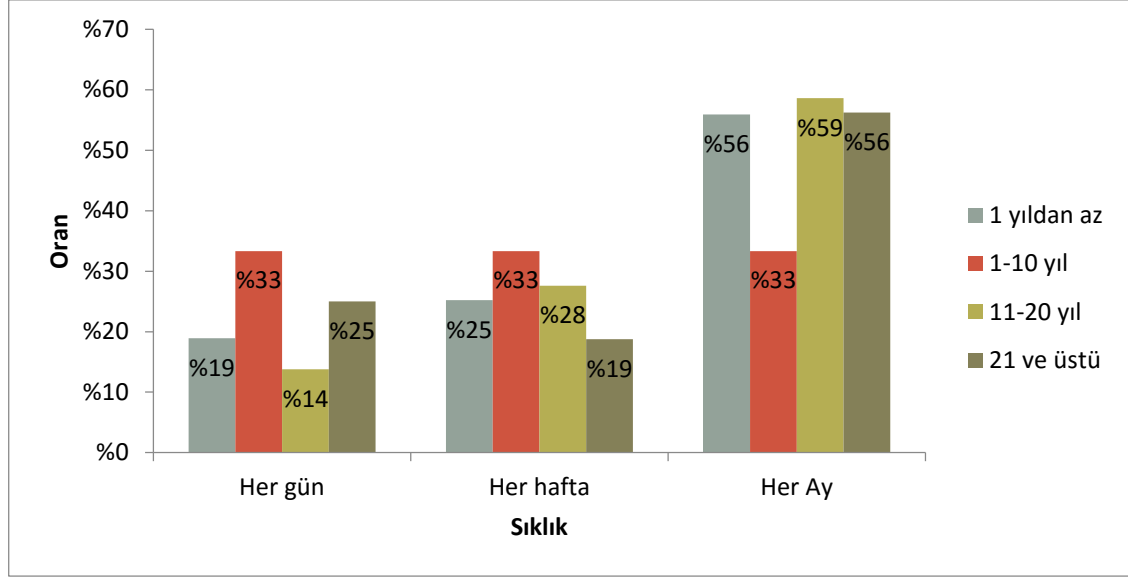
Çizelge 40. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutu ile Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	24	19	32	25	71	56	127
1-10 yıl	17	33	17	33	17	33	51
11-20 yıl	4	14	8	28	17	59	29
21 ve üstü	4	25	3	19	9	56	16
Toplam	49		60		114		223

Çizelge 40’a göre mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %19 her hafta %25 ve her ay %56, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %33 her hafta %33 her ay %33, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %14 her hafta %28 her ay

%59, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %25 her hafta %19 her ay %56 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 32’de mobbingin sosyal ilişkilerden yalıtma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

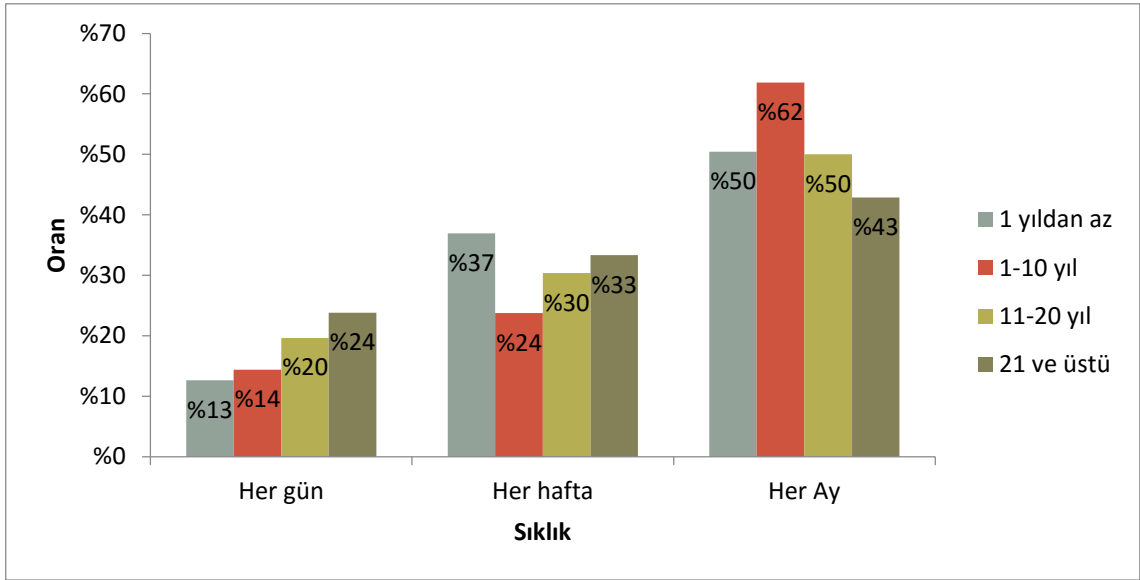
Çizelge 41’de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	28	13	82	37	112	50	222
1-10 yıl	20	14	33	24	86	62	139
11-20 yıl	11	20	17	30	28	50	56
21 ve üstü	5	24	7	33	9	43	21
Toplam	64		139		235		438

Çizelge 41'e göre mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutundaki dokuz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %13 her hafta %37 ve her ay %50, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %14 her hafta %24 her ay %62, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %30 her ay %50, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %24 her hafta %33 her ay %43 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 33'de mobbingin itibarına saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

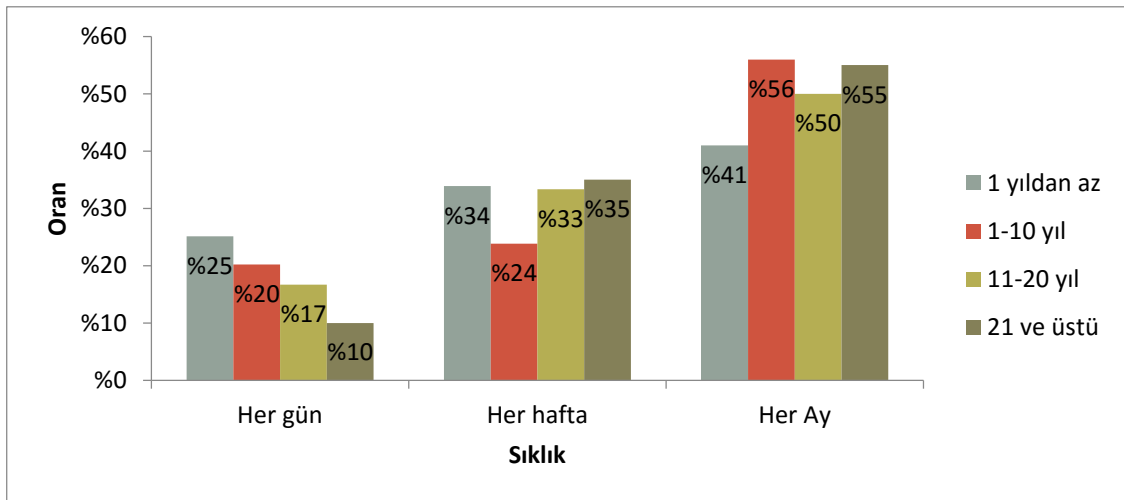
Çizelge 42'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	46	25	62	34	75	41	183
1-10 yıl	22	20	26	24	61	56	109
11-20 yıl	8	17	16	33	24	50	48
21 ve üstü	2	10	7	35	11	55	20
Toplam	78		111		171		360

Çizelge 42'ye göre mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutundaki sekiz maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %25 her hafta %34 ve her ay %41, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %20 her hafta %24 her ay %56, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %17 her hafta %33 her ay %50, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %10 her hafta %35 her ay %55 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 34'de mobbingin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

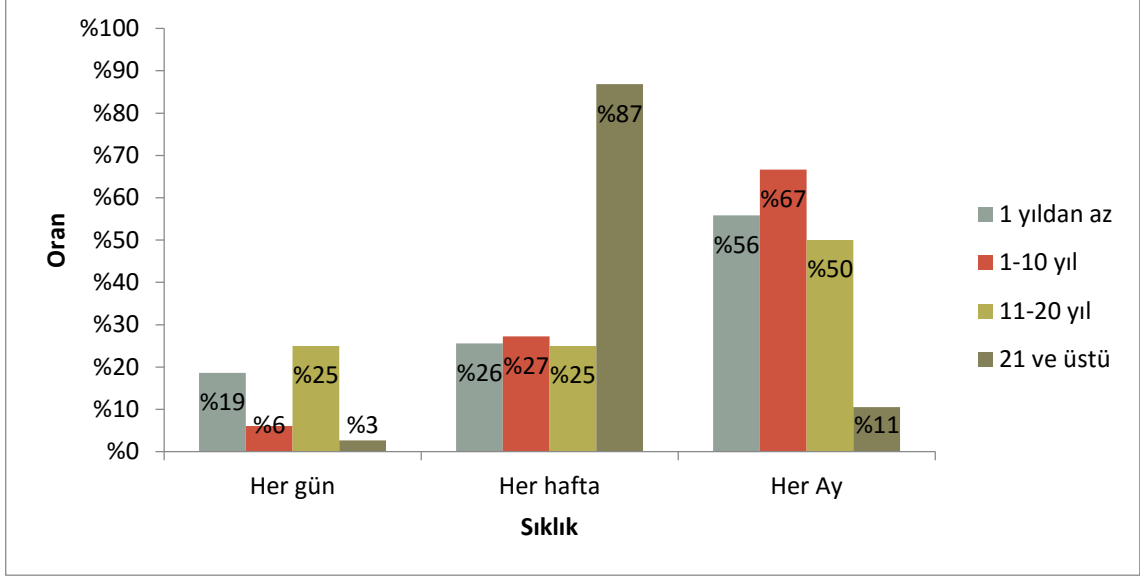
Çizelge 43’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört madde üzerinden mobbing algı sıklığının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.

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

Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Sıklık						Toplam
	Her Gün		Her Hafta		Her Ay		
	f	%	f	%	f	%	
1 yıldan az	8	19	11	26	24	56	43
1-10 yıl	2	6	9	27	22	67	33
11-20 yıl	3	25	3	25	6	50	12
21 ve üstü	1	3	33	87	4	11	38
Toplam	14		56		56		126

Çizelge 43’e göre mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutundaki dört maddeye çalıştığı kurumdaki hizmet süresi bir yıldan az olan öğretmenler her gün %19 her hafta %26 ve her ay %56, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %6 her hafta %27 her ay %67, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler her gün %25 her hafta %25 her ay %50, 21 yıl ve üzerindeki öğretmenler her gün %3 her hafta %87 her ay %11 sıklığında maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 35’de mobbingin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunun çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı verilmiştir.



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

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

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI, ÖNERİLER

Özet

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

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

Araştırma grubunu oluşturan 320 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenler değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler en çok mobbingin kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda boyutuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Genellikle 31-50 yaş aralığında, 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi 1-10 yıl olan bekâr ve erkek öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları algısına sahip görülüyorlar.

Öğretmenler en çok “Konuştuğumda sözüm kesiliyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor” davranışı takip etmektedir. Öğretmenler en az “Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor” davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışı “Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor” davranışı takip etmektedir.

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

Öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kişisel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ki-kare analiz sonuçlarına göre bu davranışlar, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde sadece “Arkamdan konuşuluyor” davranışında cinsiyete göre farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer davranışlarda herhangi bir kişisel özelliğe göre farklılaşma tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing boyutlarının kişisel özelliklere göre dağılımları incelendiğinde en sık ayda bir sonra haftada bir ve en son her gün maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

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

Yargı

İstanbul Anadolu Yakasında bulunan Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler yoğun ve yaygın olmayan mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Genellikle erkek, bekâr, 30-50 yaş aralığında, tecrübeli ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenler bu davranışlara daha çok maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin mobbing davranışına maruz kalmalarının sebebi, mobbing uygulayan kişiler tarafından buldukları ortamda rakip olarak algılanma ihtimalinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlere okullarda yapılan bu davranışların, onların mesleğe olan bağlılıklarını azaltarak eğitim kalitelerini düşüreceği ve öğrencilerin öğretmenlerin birikimlerden istifade etme ihtimalini azaltacağı söylenebilir.

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

Ulaşılan bütün bulguların öğretmenlerin kendi algıları olduğu unutulmamalıdır.

Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma ve uygulama önerilerinde bulunulabilir.

Uygulama Önerileri:

Okullarda mobbingin etkilerini azaltmak için;

1. Okuldaki görevine yeni başlamış öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle tanışması ve kaynaştırılması için etkinlikler yapılması
2. Araştırma sonuçları İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne sunularak, Endüstri Meslek Liseleri yöneticileri ile paylaşılması

önerilebilir.

Araştırma Önerileri:

Mobbing konusunda daha gerçekçi değerlendirmeler yapabilmek için;

1. Bu araştırma İstanbul'un Avrupa yakasına da uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak İstanbul için genel bir yorum yapılabilir.
2. Bundan sonraki araştırmalarda farklı ölçme araçları kullanılarak elde edilecek sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılabilir.
3. Mobbing davranışlarını uygulayan kişilere yönelik neden bu davranışları yaptıklarını incelemek amacıyla araştırma yapılabilir.
4. Öğretmenlere uygulanan mobbing davranışlarını daha detaylı inceleyebilmek için nitel veriler toplanabilir.
5. Öğretmenlerin hangi davranışları mobbing olarak algıladıkları çalışılmalıdır.
6. Mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin fiziki ve psikolojik durumları mobbing algılarını ne kadar farklılaştırabileceği incelenebilir.

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.

Erdal YAŞLICA
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.

No	SORULAR	Her Gün	Haftada bir	Ayda bir
1	Konuştuğumda 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	Yapabileceğim 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	Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor			
29	Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor			
30	Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor			
31	Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum			
32	Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.			
33	Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.			

EK 3. Ölçek İzin Belgesi

 mgungor@istanbul.edu.tr
▼

8 Eyl ☆  

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

Doç.Dr.Meltem Delen

EK 4. Valilik İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/5012285

04/11/2014

Konu: Araştırma İzni (Erdal YAŞLICA)

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne)

- İlgi : a) 13/10/2014 tarihli ve 497 sayılı yazınız
b) Valilik Makamı'nın 31/10/2014 tarihli ve 59090411/20/4927994 sayılı onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Erdal YAŞLICA'nın " Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız 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 İmzalı Aslı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı :	Murat ADALI ÇELEBİ
Unvanı :	Bölüm Şefi
Tarih :	26/11/2014
İmza :	

KAYNAKÇA

- Aktop, N. Güneş. *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi. İletişim Bilimleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2006.
- Beşoğlu, Çağdaş. *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2014.
- Bulut, Hilal Uraloğlu. *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2007.
- Cemaloğlu, Necati. "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma," **Bilig Dergisi**. 2, 42: 111-126, 2007.
- Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları. 2005.
- Dangaç, Gönül. *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir: 2007.
- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz & Gail Pursell Elliott. **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**. İstanbul: Sistem Yayınları. 2003. s. 20.
- Eğitim-Bir-Sen. "Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı Araştırmasını Açıkladık," <http://www.egitimbirsen.org.tr/manset-haberleri/kadin-ogretmenlerin-mobbing-algisi-arastirmasini-acikladik/3026/>. 2015. (15 Mart 2015).
- Erdem, Mustafa & Benay Parlak. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing," **Tbb Dergisi**. 8: 261-286, 2010.
- Ertürk, Ahmet. "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları," **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. ss. 146-169, 2013.
- Gökçe, Asiye Toker. **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği**. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gündüz, Seda. *Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 2014.
- Güngör, Meltem. "Psikolojik Taciz," **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**: 65. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler**. 17. Ankara: Nobel Yayınevi. 2007.

- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. 16. Ankara: Nobel Yayınevi. 2011.
- Koçak, Yüksel & Cavit Yeşilyurt. **Türk Hukuku Bakımından Mobbing. Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks**. 2014.
- Leymann, Heinz. "Mobbing - its Course Over Time," **The Mobbing Encyclopaedia**. <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>. 1996. (05 Şubat 2015).
- Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work," **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5, 2: 165-184, 1996.
- Leymann, Heinz. "The Mobbing Encyclopaedia," www.leymann.se/English/00005E.HTM. 2015. (04 Şubat 2015).
- Mimaroglu, Hande. "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz," **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 323, 2008.
- Ocak, Serhat. *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Alguları (Edirne İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. Edirne: Trakya Üniversitesi, 2008.
- Özkul, Burcu & Hüseyin Çarıkçı. "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 15: 481-499, 2010.
- Peck, M. S. **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone. 1998.
- Reichert, Elisabeth. **Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. 2003. ss. 4-12.
- Sloan, Lacey M., Tom Matyok, Cathrine Schmitz & Glenda F. Lester Short. "A Story to Tell: Bullying and Mobbing at Workplace," **International Journal of Business and Social Science**. ss. 87-97, 2010.
- TDK. "Türk Dil Kurumu," <http://www.tdk.gov.tr>. 2015.
- Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi," **Araştırmalar Dergisi**. 12, 18: 81-89, 2010.
- Tınaz, Pınar. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 13-28, 2006.
- Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**. İstanbul: Beta Yayınları. 2011.
- Tokat, Bülent. "Bilgi Yönetimi," <http://www.bilgiyonetimi.org>. 2009. (13 Şubat 2015).
- Tokat, Bülent, Mihriban Cindiloğlu & Hakan Kara. **Değerlerin Psikolojik Kuşatması (Mobbing)**. Kütahya: Ekin Yayın. 2011.
- Tutar, Hasan. **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. Ankara: Platin Yayıncılık. 2004.
- Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları," **Yönetim Bilimleri Dergisi**. ss. 101-128, 2004.

Wikipedia. https://tr.wikipedia.org/wiki/Mesleki_ve_Teknik_Anadolu_Lisesi. 2015. (29 Haziran 2015).

Yüçetürk, Elif. "İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom," **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**. s. 231, 2005.