

Received/ Makale Geliş 02.05.2023
Published / Yayınlanma 30.06.2023
Volume/ Cilt (Issue/ Sayı) 7 (31)
ss / pp 515-527

10.5281/zenodo.8116440
Araştırma Makalesi
ISSN: 2687-5640
pejoss.editor@gmail.com

Hacer ŞENGÜL
<https://orcid.org/0009-0008-7055-2296>
MEB, Manisa / TÜRKİYE

Gürhan DİNÇ
<https://orcid.org/0009-0005-8485-5181>
MEB, Konya / TÜRKİYE

Bektaş KOCABAŞ
<https://orcid.org/0009-0001-4031-3349>
MEB, Konya / TÜRKİYE

Baha Erdem KAYACIK
<https://orcid.org/0009-0001-8619-7064>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Hüseyin EROL
<https://orcid.org/0009-0007-0359-5707>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Muzaffer DÜZCE
<https://orcid.org/0009-0003-8452-1822>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Öğretmenlerin Mobbing Algıları Teachers' Mobbing Perceptions

ÖZET

Öğretmenlerin mobbing algıları ve bu algılarının kişisel değişkenlere durumunun araştırıldığı bu çalışma betimsel tarama modelinde ve nicel çalışma olarak yapılmıştır. 2023 yılı bahar döneminde Denizli ili genelinde ilk ve ortaokullarda çalışan 508 öğretmene kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle çevrimiçi form ile ulaşılarak veriler toplanmıştır. Veri toplama aracı yedili likert tipinde Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Mobbing Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mobbing algılarının en yüksek düzeyde iş arkadaşlarının arkalarından konuştuğu olmuştur. En düşük düzey ise cinsel tacize maruz kalmadadır. Öğretmenlerin mobbing algılarının çok düşük ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mobbing algıları demografik özelliklerine göre medeni durum, yönetici cinsiyeti ve çalışılan okul türüne göre farklılık göstermez iken cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin mobbing konusunda duyarlıklarının artırılması için çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, öğretmen, okul, iş, kariyer, meslek.

ABSTRACT

This study, in which teachers' mobbing perceptions and the situation of these perceptions on personal variables were investigated, was carried out as a descriptive survey model and as a quantitative study. In the spring term of 2023, 508 teachers working in primary and secondary schools throughout the province of Denizli were reached with an online form with an easily accessible sampling method, and data were collected. The data collection tool was a seven-point likert-type Mobbing scale, which was adapted into Turkish by Laleoğlu and Özmete (2013). In the study, it was found that teachers' mobbing perceptions were highest when they talked behind their colleagues' backs. The lowest level is exposure to sexual harassment. It has been determined that teachers' mobbing perceptions are very low and low. While teachers' mobbing perceptions did not differ according to their demographic characteristics, marital status, gender of the administrator and the type of school they worked at, they differed significantly according to gender, education level and seniority. It has been suggested to carry out studies to increase the sensitivity of teachers about mobbing.

Keywords: Mobbing, teacher, school, job, career, profession.

1. GİRİŞ

Mobbing; yıldırma, psikolojik şiddet olarak da adlandırılmakla birlikte örgütlerde birey veya grubun karşı tarafa uyguladıkları psikolojik şiddet, yıldırma, sindirme ya da diğer tarafta stres yaratma eylemleridir. Mobbingde davranış karşı tarafı yıldırma ve köşeye sıkışmış hissi uyandırmaya yöneliktir. Eylemler karşı tarafı çaresizlik ve umutsuzluğa itmekte ve psikolojik olarak yıpratmaktadır (Akbaşlı, Diş ve Durmal, 2020; Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013). Mobbing uygulayan kişi karşı tarafta kusur bulma eğilimindedir. Aynı zamanda karşı tarafı küçük görme, kendi egolarını tatmin etme ve kendilerini yüceltme davranışı sergilemektedir (Çelebi ve Taşçı, 2014). Ayrıca mobbing uygulayan ve maruz kalam olmak üzere iki taraflıdır. Mobbingin pek çok nedeni olmakla birlikte ana başlık olarak; kişisel nedenler, kurumsal nedenler ve sosyal nedenler başlıkları altında incelemek mümkündür. Kişisel nedenler mobbingi uygulayan ve mobbinge maruz kalan kişilerin kişisel özellikleriyle ilgili olan nedenler anlaşılmaktadır. Kurumsal nedenler ise çalışma ortam ve şartlarıyla ilgili olan nedenlerdir. Sosyal nedenler kişinin çalıştığı ortam ve kendi çevresiyle ilgili olan nedenlerdir (Altuntaş, 2010). Mobbing-psikolojik şiddet çalışanlarda birçok sorun ve sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunlar; depresyon, uyku bozukluğu, panik atak, titreme, gerilme,

mutluluk, tükenmişlik, sinirlilik, sık hata yapma, unutkanlık, Konsantrasyon eksikliği ve saldırganlık gibi pek çok olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilmektedir (Güngör ve Potuk, 2018). Böylesine iş ortamında ve çalışanlarda yaşanması arzu edilmeyen mobbing ile ilgili şikâyetler ve soruşturma konularının eğitim örgütlerinde de ortaya çıkması bu araştırmanın yapılmasında önemli etken olmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin mobbing algılarının ortaya çıkarılması ve bunun öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.1. Mobbing Süreci Evreleri

Mobbing sürecinin evreleri mobbing bireyleri çalıştığı ortamdan uzaklaştırmayı ve çalıştığı ortamda kişiyi dışlamayı amaçlayan, bireyin onurunu zedeleme, manipüle etme, ruhsal bunalıma neden olma, fiziksel tacizlere ve aslı olmayan suçlamalarla kişinin psikolojisi üzerinde travmayaratacak davranışları içeren kötü niyetli tutum ve davranışlar olarak tanımlanır (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003). İş hayatında mobbing kavramının çeşitli evreleribulunmaktadır. Mobbing türlerine göre; kişide çeşitli ruhsal dezenformasyona girmesine neden olur. Böylelikle kişinin ruhsal sağlığı bozulmayabazlar. İftiralar, onurunu gururunu küçük düşürme, psikolojik veya fiziksel tacizler, ruhsalve algısalboyutta etkilenecek şekilde kişidetravma oluşturmayoluyla çalışanveya kişiyibulunduğu iş ortamındansoyutlamayı hedeflemiştir. Mobbing davranışlarının tamamı birden uygulanamayacağı için belirli bir süreçte sistematik olarak uygulanmasına iş yerinde mobbing denilmektedir (Gürhan ve Kaya, 2014; Tetik, 2010). Mobbing davranışı, bilinçli ve sinsi bir davranış olduğu için belirli bir sürede uygulanan manipüle davranışlar olduğu için başlarda kişi kendisine uygulanan tutum ve davranışları anlamada, bu davranışları anlamlandırmada zorluk yaşar. Bu yüzdenkişi hedef alındığını ve bu davranışların manipüleedici olduğunu anlamlandırmada zorlandığı için maruz kaldığı davranışlarda kendisini korumaya zorlanırve kendini umutsuz, mutsuz hissetmeye başlar. Mobbinge maruz kalan kişi şahsına karşı yapılan tutum ve davranışlardakendini korumak da zorlanır ve kendine itham edilenbu tutum ve davranışlarda kendini açıklamada zorlanır. Bu durum mobbinge maruz kalan kişinin kendini savunmadayetersiz olmasıyla mobbing uygulayan kişinin tutum ve davranışlarını arttırmasında ve psikolojik olarak da mobbinge maruz kalan kişinin yıpranmasını arttırır (Yücel, 2011). Mobbing süreci boyunca hedef alınan kişi ruhsal bedensel olarak olumsuz etkilenir. Mobbingin uygulanma biçimi sistematik ve aşamalı bir şekilde uygulanmasıyla gerçekleşir. Bu zaman zarfında kişi yani mağdur, hem ruhsal hem de fiziksel olarak etkilenmektedir. Kişilerin çalışma hayatlarında maruz kaldıkları her türlü rencide edici davranışların da mobbing olarak ifade edilmesi de uygun değildir. Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için maruziyet süresi, görülme sıklık aralığı ve maruziyetin tekrar suresi oldukça önemlidir (Gürhan ve Kaya, 2014).

Leymann (1996)'da mobbingde gösterilen tutum ve davranışların kişinin maruz kalma süresinin artması ile etkisinin de doğru orantılı olarak arttığını belirtmiştir. Bir tutum veya davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için 5 ana özelliği içermesi öngörülmektedir.

1. Mobbing belli süreçte sinsice vedüzenli bir şekilde uygulanan düşmanca davranışlardan oluşmaktadır
2. Mobbinge maruz kalan kişi ile mobbing uygulayıcı arasında güç veya statü eşitsizliği yer almaktadır.
3. Bireyler arasında hedef alınan tek bir bireye uygulanabildiği gibi grup olarak da bir kişiye karşı uygulanabilmektedir.
4. Mobbing davranışı istendik olarak belirli bir strateji ile sinsice uygulandığı bilinmektedir.
5. Mobbing süreci Sadece ruhsal değil fiziksel olarak da tacizleri içermektedir. Mobbing uygulama suresi sistematik ve aşamalı bir şekilde uygulanır.

Leymann (1996) mobbing sürecini 5 aşamada tanımlanmaktadır.

1. Çatışma ve Tanılama Aşaması

Baysal ve Tekarslan (1996) da çatışmayı en genel anlamıyla kişilerin ya da grupların arasında bulunan problemleri çözme becerilerindeki yetersizlik olarak tanımlamıştır. Leymann (1996), mobbing aşamasını tanımlarken mobbing davranışlarını öncelikle bireysel, sosyal ve iş yapısındaki örgütlerin bir nedenle önemli bir durum sonucu ortaya çıkabileceği bir çatışma sürecinin neden olabileceğini öne sürmektedir. Bu süreçte taraflar arasında uyumsuzluklar ve çatışma bağımsız bir şekilde görülmektedir. Ancak maruz kalan kişinin maruz kaldığı davranışlara tam anlamıyla mobbing diye nitelendirilmesi de doğru sayılamaz. Ancak bu olumsuz tutum ve davranışların her an mobbing sürecine evrilme riski bulunmaktadır.

2. Saldırganlık Aşaması

Kişi veya gruplara karşı düşmanca tutum ve davranışlar ile psikolojik manipülasyon mobbing davranışın gösterildiğini belirtir. Çünkü saldırganlık Atalay (2010)'e göre toplulukları sosyal ve kültürel yaşamları içinde düşmanca, kişiye acı veren veya kişiyi maddi yönden zarara uğratan tutum ve davranış olarak nitelendirmektedir. Saldırganlığın diğer bir tanımı ise bireylerin hayal kırıklıkları karşısında çözüm bulamadıkları ancak bu hayal kırıklıklarından kurtulma için gösterdikleri aşırı tepkiler olarak tanımlanmıştır. Mobbingde saldırganlık, günlük yaşamda saldırganlık adıyla tanımlanmasa da belirli bir süreç sonrasında bireyi yıldıracı, cezalandırıcı bir hal almasıyla saldırganlık davranışı baş gösterir (Güngör ve Potuk, 2018; Bucuklar, 2009). Bu aşamada yapılanlar mobbing olarak adlandırılabilir. Bireyin şahsına yönelik, arkasından konuşma, sözlü taciz, konuşmasına mani olma, aşağılama vb. davranışlar ile bireyin baskı altına alınmaya çalışmasıdır (Arslanhan, 2014).

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması

İdare bu süreçte birebir saldırganlık aşamasında yani ikinci evrede yer alması da süreç içinde gelişen davranışları hatalı algılaması ile olumsuz döngüde yer almış olur. Yönetimin mobbing sürecine katılması veya mobbing sonucu meydana gelen duruma mağdur aleyhine müdahale etmesi ile süreci resmileştirerek mobbinge maruz kalan kişiyi sadece birey ya da grupla değil, kurumsal bağlamda da mücadele etmesi gereken bir mecrayla karşı karşıya bırakır (Tutar, 2004). Kişi iş yerinde bu anlamda tedirgin edilerek rahatsız edilir. Kişi iş yaşamında etkisiz hale getirilir. Bunun için kişiye karşı yapılan denetim arttırılarak, kişi azarlanabilir. Yönetim resmîyetle mobbing içinde olmasa da bir çalışana veya bir gruba yapılan davranış görmezden gelmesi ya da destekleyici tutum ve davranışlara girmesi mobbing aşamasına yönetiminde katıldığını gösterir. Yönetimin bu tutum ve davranışlarıyla mobbing uygulayan kişi veya gruplar yönetiminde desteğini aldığı hissettikleri için kendilerine daha güçlü hissetmiş olurlar (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003; Daşçı ve Cemaloğlu, 2015). Bu mobbing süreci gerek anayasal gerek iş kanunları gereği maruz kalan kişilerin haklarının çiğnenmesine kadar bir süreci içerir (Gökçe, 2012).

4. Yanlış Yakıştırma ve Tanılarla Damgalama Aşaması

Mobbinge maruz kalan kişi bireysel haklarını korumaya çalışması, kişi veya gruplarla uyumsuzmuş gibi lanse edilerek mağdur kişi aslında haklı bir tutum içindeyken haksızmış gibi gösterilmeye ve hakkını aradığı için işyerinde asi olma durumundaymış gibi gösterilmeye çalışılır. Böylece Mobbinge maruz kalan kişi takıntılı sağlıklı düşünemeyen kişi gibi lanse edilerek mobbing davranışlarının sürdürülebilirliği için zemin hazırlanmış olunur (Tutar, 2004). Bu dördüncü aşama önemli bir aşama olup; mobbing maruz kalan kişinin akıl hastası veya zorluk çıkaran kişiler olarak tanımlanması ile kişide sorun olduğu imajı oluşturularak maruz kalan kişinin bu haksız duruma rağmen psikolojik destek almaya yönelmesi ile mobbing yapan kişilerce mağduriyet yaşayan kişinin rahatsız olduğu, manik depresif kişilik bozukluğu olduğu ve kendilerinin haklı olduğu algısı oluşturulur (Leymann, 1996). İdare bu süreçte hatalı tutumuna devam ederek ve mağdur kişi için uzman raporunda yer alan tanınin veya görülen rahatsızlıkların mobbing sonucu değil de mobbing öncesinde baş gösterdiğini savunurlar. Bu tutum ve davranışlar içerisinde mobbinge maruz kalan kişiye ortamdaki uzaklaşması amacıyla uzun süreli sağlık raporuyla işten uzaklaşmasından başka çare bırakmaktadır (Leymann, 1996).

5. İşine Son Verilmesi Aşaması

Bu son aşamada artık mobbing sürecinin son evresi olarak nitelendirilmektedir. Mobbingden maruz kalan kişinin aşırı baskılar sonucu ortamdaki uzaklaşmak adı altında bir çözüm bulmaya kadar gider. Mobbing süreci ve gösterilen tutum ve davranışlar kademe kademe zuhur etmiş. dramatik aşamaya gelmiştir (Çobanoğlu, 2005). Mobbinge maruz kalan kişi mobbing davranışların kendisinde ruhsal sorunlara neden olduğu gibi çalıştığı ortamdaki ayrılma düşüncesi ne kadar gitmektedir. Mobbinge maruz kalmış kişi zoraki de olsa işinden uzaklaştırılmış olsa da günlük yaşamında maruz kaldığı mobbing etkilerinden hemen kurtulamaz. Çünkü mobbing etkileri kişinin ruhsal sıkıntılarının sürmesinde çok etkili bir olgu olarak görülmektedir (Güngör ve Potuk, 2018; Arslanhan, 2014).

1.2. Mobbingin Etkileri

Mobbinge uğrayan kişilerde görülen etkiler mobbingin büyüklüğü ile doğru orantılıdır. Ayrıca bu görülen etkiler hem iş yerindeki gruplarda hem de kişilerde maddi olarak da zarara uğratmaktadır. Kişilerde genellikle ruhsal, duygusal ve fiziksel sorunlar yaratırken; iş yerlerinde iş gücü ve zaman kaybı yaratabilmektedir (Daşçı ve Cemaloğlu, 2015; Mutlu, 2013). Maruz kalan kişi de görülen etkiler

ile iş ortamındaki diğer kişilerde ve kişinin çevresinde oluşan yansımalar çok farklı olabilmektedir. Kişilik haklarına saldırılan birey hem iş kaybı yaşamakta hem de sağlık sorunları yaşamaktadır. Bu ve bunun gibi etkilerin çokluğu ve büyüklüğü mobbingin derecesine ve uygulanma koşullarına göre farklılık arz etmektedir (Güngör ve Potuk, 2018; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006). Kişiler ve bulunduğu örgüt için mobbing negatif etkiler oluşturduğu bilinmektedir. Bu nedenle mobbing sadece bireysel olarak değil örgütsel olarak da bir problem olarak görülmesi gerekmektedir (Sallabaş, 2017; Şahin, 2015).

1.3. Eğitim Örgütleri Açısından Mobbing

Mobbing özel kurum çalışanlarının iş kaygısı, göze girme vb unsurlarla daha çok görüldüğü varsayılsa da bir diğer çok görüldüğü iş ortamı eğitim kurumları olarak belirlenmiştir. Müdür- öğretmen ve öğrenci üçgeninde çoğunlukla öğrenciler hem yaş hem statü gereği daha çok mobbinge maruz kalmaktadırlar. Nadiren olsa da öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarından yılmış öğretmenler de yer almaktadır (Polat ve Pakiş, 2012). Yapılan bir diğer araştırmalarda ise mobbing mağdurları olarak öğretmenler görülmekte, veli, idare ve öğrenciler tarafından çeşitli mobbing tutum ve davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Güngör ve Potuk, 2018; Arslanhan, 2014).

Okçu (2011), eğitim ortamının stres kaynağının öğretim ortamı olduğu ve öğretmenlerin bu eğitim sürecinde öğretim ortamı kaynaklı zamanlarının yarısından fazlasının stresli, gergin geçtiği belirtilmektedir. Sürengen ve maruziyeti uzun süreli mobbing davranışları kişilerde stres bozukluğuna neden olmaktadır. Eğitimde görülen mobbing davranışları diğer kurumlardakinden ziyade bir nizam göstergesi olarak görülmektedir. İdare ve öğretmenler öğrenciler üzerinde hâkimiyet sağlayabilmek için aşağıdaki davranışları sergiledikleri görülmektedir.

- Akranları önünde öğrenciyi küçük düşürme, alaya alma, ceza verme
- Öğrencinin yetenekleri veya hataları için alay etme, küçük görme
- Öğrenciyi bilgilendirmeden sözlü yaparak zorlama, düşük not vermek için zor sorular sorma
- Tehdit etme, dinlememe, yok sayma
- En küçük hatada disipline verme veya ceza uygulama (Polat ve Pakiş, 2012).

Avcı (2015)' e göre; öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışları şu şekilde belirtilmiştir:

- Yaptığı işin gizliden kontrolü
- Görüşlerine veya tecrübelerine değer verilmemesi
- Sorumluluk alınan işlerde olan olumsuz durumlarda tek sorumlu gösterilmesi
- Söylediklerinde veya yaptıklarında sürekli hata aranması
- Başkalarının yanında alay edilme, dalga geçilme vb. durumlarla karşılaşması
- Ders programı, toplantı zamanı vb. konularda zorluk yaşamalarının sağlanması

Gökçe (2012)'nin yaptığı çalışmada ise eğitim kurumlarının özel veya resmi olmasının mobbing türü ve sıklığını değiştirmede irtaya koymuştur. Her iki kurumda da öğretmen çalışmaları hakir görülmekte, gerekli değer verilmemekte, dinlenilmeyerek, düşünceleri ve tecrübeleri veya ihtiyaçları yok sayılmaktadır.

Eğitimciler bu durumla başa çıkmak için genellikle;

- Sevk veya rapor alarak
- Silsile yolu ile hak arama
- Fiziksel olarak tepki gösterme
- Sağlık kuruluşlarından destek alma
- Tayin isteme veya görevden istifa etme
- Yaşadığı sorunları anlatarak kendine taraftar toplama (Gökçe, 2012).

Eğitim kurumlarında mobbinge karşı ilk önlem alacak merci idaredir (Gündüz ve Yılmaz, 2008); bunun için kuruma yeni başlayan öğretmenlerle tanışma etkinlikleri ile kendini yabancı hissetmeden kuruma alışmasını sağlamak, ders programı, nöbet, kurs vb. konularda adil olmak, öğretmenlerin fikirlerine önem vermek olarak sıralanabilir (Sartı, Sezgin ve Demir, 2018). Tüm bu örneklerden de

anlaşılacağı gibi mobbing sadece bireysel olarak değil kurumu da etkileyen olumsuz bir süreçtir. Bu nedenle bu tür kurumlarda nitelikli eğitimden bahsetmek zordur bu da yetiştirilecek öğrenci kitlesine olumsuz etki edecektir (Güngör ve Potuk, 2018; Avcı, 2015).

1.4. Okulda Mobbing Eylemlerinin Sonuçları

Kişinin yaşadığı ülke-kültür vb fark etmeksizin insan olan her yerde mobbing davranışı görülebilmektedir (Gül, 2009). Bu duruma öğretmenler de maruz kalabilmektedir. Bu durumda işlerine karşı olumsuz tutum geliştirilmesi olasıdır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012). Bu sebeple işi bırakma, iş değişikliği yapma ya da tayin isteme gibi olaylar görülmektedir (Yıldırım vd. 2014).

Öğretmenlerin kurumlarında karşılaşılabilecekleri mobbing davranışları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğretmenin düşüncesini ifade etme özgürlüğü olmaz
- Kurum içinde başkaları yanında aşağılanma, azarlanma
- Başarıları görmezden gelinerek, en ufak hatası tehdit veya ceza unsuru sayılır
- Angarya işler ile biktırma politikası uygulanması.

Mobbinge uğramış öğretmenler ile çalışmalar yapan Gündüz ve Yılmaz (2008), mağdurların tutum ve davranışlarının irdelenmesi gerekliliğinin öneminden bahsedilmiştir. Çobanoğlu (2005) ise idareciler tarafından genellikle girişken ve üretken öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

1.5. Mobbingte Alınabilecek Önlem ve Tedbirler

Kişiyi ruhsal ve fiziksel olarak etkileyen taciz olayları kadar mobbing tutum ve davranışların da önemli sayılması gerektiğini tacizdeki gibi kişiyi yıldırma, korkutma, çaresiz bırakma davranışları içermektedir. Bu nedenle mobbinge karşı da koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması gerekliliğini ifade etmektedir. Bu nedenlerden ötürü mobbing davranışları erken tanısının yanında erken müdahalenin de yapılması gerekliliği önemle belirtilmektedir. Çünkü mobbingin yarattığı duygusal ve fiziksel etkiler hem maruz kalanı hem de çevresini etkilemektedir (Davenport vd., 2014). Mobbinge maruz kalmadan alınabilecek bazı tedbir ve önlemler bulunmaktadır. Bunlar (Özgan vd.,2013):

1.5.1. Bireysel Önlem ve Tedbirler

Mobbinge karşı kişileri korumak ve çıkarlarını korumak idarenin yetki ve sorumluluğundadır. Bu nedenle yatay mobbing sürecinde kişinin itibarı korunmalı, izole edilmesine karşı önlem alınmalı, kişinin öz benliği ve yetenekleri desteklenmektedir. Birey sağlık özrünü kullanmak isterse mesleki gelişimi desteklenebilmelidir. Eğer kişi kurum için soyutlanma, yok sayılma gibi mobbing davranışlarına maruz kalıyorsa bu idarenin yetkinliğinin olmadığı ya da başarısız bir yönetim sergilediği olarak yorumlanabilir (Leymann, 1996). Mobbing için hedef alınan kişi kendi öz saygısının bilincinde olarak hatanın kendinden kaynaklı olmadığını bilir, kendine yapılanların farkında erken varır ve yasal hakları konusunda bilgi sahibi olursa; sürece dahil olmadan kendisine yapılan mobbinge karşı koymuş ve süreci en az zararlı yani bilinçli bir şekilde mobbingi bertaraf etmiş olur (Davenport vd., 2014).

Bu mücadelede etkin yöntemlerden biri de kişinin uzman desteği alarak doğru rehberlik alabilmesidir. Süreçte kişi ruhsal ve duygusal olarak deforme edilmiş olabilir. Bu nedenle öz saygısını yitirmiş veya özgüveni derinden sarsılmış olabilir. Bunların kendinden değil de çalıştığı kurumda karşılaştığı davranışlardan ötürü olduğu farkındalığı kazandırılır. Ancak uzman alanında profesyonel değilse bu durumu kişinin kendisine yorabilir. Bu da ters bir etki yaratarak kişiyi kendinden bile soyutlama davranışına götürebilir. Bu yüzden kişi olayın farkında olarak bilinçli ve uzman desteği alma hakkını görmezden gelmemeli gerektiğinde hukuki olarak da hakkını savunabileceğini bilmesi önem arz etmektedir (Davenport vd., 2014). Altunay ve diğerlerine (2014) göre eğitim kurumunda özellikle öğretmenlerin başa çıkma stratejileri; olayları yakın çevreye anlatma, sosyal ilişkileri genişletme, görmezden gelme, yok sayma, uzaklaşma veya kaçınma, iletişim süreçlerini kullanma, tepkisiz kalma vb. stratejileri kullanırlar. Ertürk (2011), okullarda mobbing olaylarına idarenin müdahalesinden önce mobbing oluşturacak unsurlara karşı tedbir alınmasının daha önemli olduğu, idarecilere bu konuda uzmanlık kazandırılması gerekliliğini söylemektedir. Gökçe'ye (2012) göre ise okul kurumlarında idare ve öğretmenlerin mobbinge mücadele yöntemleri kurumdaki diğer iş arkadaşlarına bağlılıkla sürdürdükleri belirtmektedir.

1.5.2. Örgütsel Önlem ve Tedbirler

Üst yönetim kurum içi bazen bir kerelik görürler veya görmezden gelirler. Bu nedenle alınabilecek profesyonel tedbirleri lüzumsuz ve ekstra masraf olarak görürler. Ancak bu tedbirlerin kurum için uzun vadeli zararları önlemede etkili olacağını öngöremezler. Hâlbuki süreçte kurum itibarı, iş gücü kaybı vb. gibi konularda zarar görmesi muhtemeldir. Bu nedenle idare kurum içi mobbing durumlarında beklemeden müdahil olmalı, gerekli tedbirleri almalı gerekirse uzman desteğine başvurulmalıdır (Davenport vd., 2014). Süreçte kurum yönetici mobbing tutum ve davranışlarını anlayabilecek kabiliyet ve seviyede olmalıdır. Gerekli önlemleri erkenden almalı gerektiğinde maruz kalana rehberlik edebilecek ya da sürece müdahil olabilecek bir kişi görevlendirmesi yapması yerinde bir davranış olacaktır. Kurumun yönetsel kuralları ve örtük kural anlayışı tekrar değerlendirilmesi de erken bir müdahale türü olarak kabul edilebilir (Leymann, 1996). Kurumda uygulanan mobbing kurum tarafından kabul görmüyor ve engellenmeye çalışılıyorsa önlenmesi daha muhtemeldir. Ama kurum önlemeye yönelik değilse mobbing olayı kurum içi kaçınılmazdır ve artarak büyüyecek kapasitedir (Davenport vd., 2014). Kurumun geçmiş yapısının sağlam olması kurumdaki mobbing davranışlarını müsamaha gösterecek yapıda değildir. Çünkü kurumun çıkarı öncelikli esas olmalıdır. Görev tanımı tam ve kuralları bellidir. Kurum çalışanları da bu hiyerarşik yapının bilincinde olarak görevlerini sürdürürler. Yine de bu kurumsal yapılarda da ara sıra mobbing davranışları görülebilmektedir. Burada maruz bırakan kişi kurumu ve çalışanları açıkça tanıdığı söylenebilir (Baykal, 2005). Tüm bu değerlendirmeler ile mobbingin üst yönetim tarafından görmezden gelinip gelinmemesine göre varlığından söz edilebilir. Mobbing sürecinde kurum çıkarlarını, yasal yaptırımları vb. usul ve esasları dikkate alırsa mobbingi önleyici tedbir ve çözüm üretmeden aktif davranırlar. Çözüm üretmek için çözümün ne olduğu veya neye olacağının bilinmesi önemli bir konudur. Maruz kalan birey kendine yönelik uygulanan mobbingin ilerlemesini ve büyümesini önleme adına farklı çözümleri olabileceği gibi bireyin üzerindeki etkilerin de tedavi yöntemleri mevcut olmaktadır (Leymann, 1996).

Çalışma ortamlarında mobbing önleyici en büyük etken idaredir. Alınacak karar ve sergilenecek duruş mobbingin oluşmasını ve gelişmesini olumsuz etkileyeceği muhakkaktır. Süreçte adil olmak, kişi hak ve düşüncelerini gözetmek öncelikli amaç olmakla birlikte görev tanımlarının netliği ve adilliği de bir diğer önemli etkidir. Ayrıca iş arkadaşlarıyla sosyalleşme etkinlikleri de mobbing durumunu azaltan etmenlerdendir (Davenport vd., 2014). Kurumlar mobbingin yararlı değil aksine kurum için tehlikeli bir unsur olduğunu bilmemliler. Bu nedenle tedbirleri buna yönelik almalılardır. Kurum içi yönetim planlamalarında bu hususlara özellikle dikkat etmelidir. Alacakları karar ve tedbirler oluşma öncesi ve aşamasında tutum ve davranışları içermelidir (Leymann, 1996).

İnsan olan yerde mobbing riski her daim vardır. Önemli olan maruziyet esnasında alınacak tutum ve davranışlardır. Bu nedenle buna yönelik eğitimler verilebilir. Bu sadece kişilere yönelik olmayabilir çeşitli yayın kanalları ve işg koordinatörleri aracılığı ile de yapılabilir (Davenport vd., 2014). Sürece maruz kalan kişiler için psikolojik yardım verilebilir. Bu uygulama birçok Avrupa ülkesinde mevcut olduğu bilinmektedir. Tüm bu önlemlerin yanı sıra ortak yolda uzlaşma ve işe son verme çareleri de bulunmaktadır. Ama bu süreç iyi yönetilmeli mağdur daha da mağdur edilmemelidir. Böylesine önemli bir durum olan mobbing ile ilgili eğitim alanında yeterli çalışmanın yapıldığını söylemek mümkün değildir. Ancak son zamanlarda artan ehliyet ve liyakat dışı tutum ve uygulamalar, beraberinde mobbing uygulamaları ve artan soruşturma ve şikâyetler bu konunun ele alınmasında en büyük etken olmuştur.

Araştırmanın amacı öğretmenlerin mobbing algılarının tespit edilmesi ve algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip-göstermediğinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca yönelik olarak alt problemler şöyle belirlenmiştir:

1. Öğretmenlerin mobbing algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin mobbing alt boyutlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin mobbing algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel ve betimsel tarama deseninde gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri ortada var olan durumu olduğu gibi betimlemeye yönelik modeldir. Konuyla ilgili genel bir yargıya ulaşmak için evrenin tamamı veya evreni yansıtacak bir grup, örnek ya da örnekleme yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2016).

2.2. Evren ve Örneklem

Evren, Denizli il genelinde 2023 eğitim yılında bahar döneminde resmi ilk ve ortaokullarda öğretmen olarak çalışan 6000 dolayında öğretmen bulunmaktadır. Evrendeki 600 öğretmene kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ölçek çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Evreni yansıtabilecek 508 öğretmenden veri doldurularak dönüş sağlanmıştır. Verileri dolduran öğretmenlerin demografik olarak dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		<i>f</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Kadın	306	60,2
	Erkek	202	39,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	440	86,6
	Lisansüstü	68	13,4
Kıdem	1-10 yıl	165	32,5
	11-15 yıl	201	39,6
	16-20 yıl	72	14,2
	21 yıl ve üzeri	70	13,8
Medeni durum	Evli	436	85,8
	Bekar	72	14,2
Çalıştığı yöneticinin cinsiyeti	Kadın	129	25,4
	Erkek	379	74,6
Çalıştığı okul türü	İlkokul	238	46,9
	Ortaokul	270	53,1

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 60,2’si kadınlarda oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 86,6’sı lisans % 13,4’ü Lisanüstü mezunudur. Öğretmenlerin kıdem olarak % 39,6’sı 11-15 yıl kıdem, % 32,5’i 1-10 yıl kıdeme sahiptirler. Öğretmenlerin geneli % 85,8’i evlidir. Öğretmenlerin çalıştıkları yöneticilerin cinsiyet dağılımı % 74,6’si erkek % 25,4’ü kadın yöneticilerle çalışmaktadır. Çalıştıkları okul türü dağılımı ise % 53,1’i ortaokullarda % 46,9’u ilkokullarda çalışmaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Veri toplamak için kişisel bilgi formu ve Laleoğlu ve Özmete (2013) çalışmalarında Türkçeye uyarladıkları “Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 38 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. 7’li likert tipindedir. Verilerin güvenirlik analizi Cronbach’s Alpha analizi ile yapılmış ve analiz sonunda değeri ,912 olarak ölçülmüş ve yüksek güvenirlik değerinde çıkmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 26 V. programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımı basıklık ve çarpıklık analizleri ile yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Verilerin Normallik Analizi

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	,692	,974
Tehdit ve taciz boyutu	,598	,752
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	,662	,892
Genel Mobbing Algısı	,734	,136

Tablo 2. incelendiğinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ,136 ile ,974 arasında olduğu görülmektedir. Huck (2012), basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olmasının normal dağılım için yeterli olduğunu belirtmektedir. Buna göre veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik testlerle analizler yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Öğretmenlerin Mobbing Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin mobbing algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mobbing Algıları

	n	$\bar{x}$	s	Düzeyi
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.	508	2,00	,82	Katılmıyorum
2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.	508	2,20	,78	Katılmıyorum
3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.	508	2,78	,93	Biraz Katılmıyorum
4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim var.	508	1,95	,94	Katılmıyorum
5. İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.	508	1,93	,97	Katılmıyorum
6. İş arkadaşlarımla beni boykot ettiklerini düşünüyorum.	508	1,84	,93	Kesinlikle Katılmıyorum
7. İş arkadaşlarımla beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.	508	1,98	,95	Katılmıyorum
8. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.	508	1,55	,71	Kesinlikle Katılmıyorum
9. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	508	1,73	,81	Kesinlikle Katılmıyorum
10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	508	1,95	,64	Katılmıyorum
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	508	2,28	,26	Katılmıyorum
12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.	508	2,35	,35	Katılmıyorum
13. İş arkadaşlarımla benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.	508	2,64	,56	Katılmıyorum
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	508	1,99	,91	Katılmıyorum
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.	508	1,98	,88	Katılmıyorum
16. İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.	508	2,15	,93	Katılmıyorum
17. Molalarda yalnız kalıyorum.	508	2,09	,95	Katılmıyorum
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.	508	2,09	,76	Katılmıyorum
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	508	1,50	,75	Kesinlikle Katılmıyorum
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.	508	1,43	,82	Kesinlikle Katılmıyorum
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum.	508	1,58	,97	Kesinlikle Katılmıyorum
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.	508	1,75	,90	Kesinlikle Katılmıyorum
23. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	508	1,95	,33	Katılmıyorum
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.	508	1,61	,84	Kesinlikle Katılmıyorum
25. İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum.	508	1,98	,91	Katılmıyorum
26. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyor.	508	1,92	,93	Katılmıyorum
27. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır.	508	1,78	,89	Kesinlikle Katılmıyorum
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.	508	1,46	,78	Kesinlikle Katılmıyorum
29. Hiçbir şey işten daha önemli değildir.	508	2,13	,20	Katılmıyorum
30. İşim benim için her şeyden önde gelir.	508	2,45	,44	Katılmıyorum
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	508	1,93	,83	Katılmıyorum
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.	508	1,89	,80	Katılmıyorum
33. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.	508	2,22	,36	Katılmıyorum
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.	508	2,43	,62	Katılmıyorum
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.	508	2,35	,58	Katılmıyorum
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.	508	2,24	,52	Katılmıyorum
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.	508	2,35	,54	Katılmıyorum
38. Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum	508	2,22	,46	Katılmıyorum

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algılarıyla ilgili en yüksek düzeyin “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.” maddesine ($\bar{x}=2,78$) ortalamayla “Biraz katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülürken bunu ($\bar{x}=2,64$) ortalamayla “Katılmıyorum” düzeyinde “İş arkadaşlarımla benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.” Maddesi izlemiştir. En düşük düzey ise “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum” maddesine ($\bar{x}=1,43$) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde

olmuştur. Diğer maddelere katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum düzeyinde katılım olmuştur. Bu durum öğretmenlerin maddelere göre mobbing algılarının çok düşük ve düşük düzeylerinde olduğunu ortaya koymuştur.

3.2. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin mobbing alt boyutlarına yönelik algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algıları

	n	$\bar{x}$	s	Düzeyi
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	508	2,11	,85	Katılmıyorum
Tehdit ve taciz boyutu	508	1,56	,70	Kesinlikle Katılmıyorum
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	508	2,12	,74	Katılmıyorum
Genel Mobbing Algısı	508	1,84	,72	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing alt boyutları algılarıyla ilgili en yüksek düzeyin iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($\bar{x}=2,12$) ortalamayla “Katılmıyorum” düzeyinde iken bunu İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu ($\bar{x}=2,11$) ortalamayla “Katılmıyorum” düzeyinde izlemektedir. En düşük ortalama ise Tehdit ve taciz boyutunda ($\bar{x}=1,56$) ortalamayla “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin genel mobbing algıları ise ($\bar{x}=1,84$) ortalama ile “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde ölçülmüştür. Bulgulara göre öğretmenlerin mobbing algılarının çok düşük olduğu görülmüştür. Ancak boyutlar kendi içinde değerlendirildiğinde en yüksek mobbing algısının iş ve kariyerle ilgili engellemeler boyutundadır. En düşük ise tehdit ve taciz boyutundadır.

3.3. Öğretmenlerin Mobbing Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Analiz Bulguları

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin mobbing algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Kadın	306	1,90	,78	506	-7,40	,00
	Erkek	202	2,44	,84			
Tehdit ve taciz boyutu	Kadın	306	1,50	,68	506	-2,05	,04
	Erkek	202	1,63	,72			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Kadın	306	1,82	,87	506	-8,53	,00
	Erkek	202	2,57	,88			
Genel Mobbing Algısı	Kadın	306	1,65	,67	506	-7,80	,00
	Erkek	202	2,14	,68			

* $p<0,05$

Tablo 5’te görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları cinsiyete göre İş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($t_{(506)}=-7,40$; $p<0,05$), tehdit ve taciz boyutunda ($t_{(506)}=-2,05$; $p<0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($t_{(506)}=-8,53$; $p<0,05$) ve genel mobbing algısının ($t_{(506)}=-7,80$ $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mobbing algılarının bütün boyutlar ve genel olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mobbing algılarının eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Analizi

	Eğitim düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Lisans	440	2,05	,77	506	-4,39	,00
	Lisansüstü	68	2,53	,93			
Tehdit ve taciz boyutu	Lisans	440	1,53	,71	506	-1,86	,06
	Lisansüstü	68	1,70	,62			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Lisans	440	2,06	,94	506	-3,40	,00
	Lisansüstü	68	2,51	,95			
Genel Mobbing Algısı	Lisans	440	1,79	,70	506	-4,06	,00
	Lisansüstü	68	2,17	,78			

* $p<0,05$

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları eğitim düzeylerine göre iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($t_{(506)}=-4,39$; $p<0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($t_{(506)}=-3,40$; $p<0,05$) ve genel mobbing algısının ($t_{(506)}=-4,06$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği görülürken tehdit ve taciz boyutunda ($t_{(506)}=-1,86$; $p>0,05$) ise farklılık göstermemiştir. Farklılık gösteren boyutlar ve genel

mobbing algıları ile ilgili ortalalamalar incelendiğinde lisans mezunlarına göre lisansüstü mezunlarının mobbing algıları daha yüksek ölçülmüştür. Bunun nedeni lisansüstü mezunlarının bu konuda daha duyarlı olmaları ya da hassas olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının kıdeme göre analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Kıdemlerine Göre Analizi

	Kıdem	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	1-10 yıl	165	2,23	,85	Gruplararası	6,261	3	2,087	2,91	,03	1-2
	11-15 yıl	201	1,98	,84	Grupiçi	360,438	504	,715			
	16-20 yıl	72	2,17	,94	Toplam	366,699	507				
	21+	70	2,14	,52							
Tehdit ve taciz boyutu	1-10 yıl	165	1,47	,76	Gruplararası	5,414	3	1,805	3,73	,01	1-4;
	11-15 yıl	201	1,63	,74	Grupiçi	243,776	504	,484			3-4
	16-20 yıl	72	1,41	,44	Toplam	249,190	507				
	21+	70	1,70	,48							
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	1-10 yıl	165	2,47	,96	Gruplararası	38,284	3	12,761	6,74	,00	1-2;
	11-15 yıl	201	1,87	,89	Grupiçi	504,554	504	1,001			1-3
	16-20 yıl	72	1,86	,64	Toplam	542,837	507				
	21+	70	2,26	,84							
Genel Mobbing Algısı	1-10 yıl	165	1,98	,79	Gruplararası	6,782	3	2,261	4,41	,00	1-2
	11-15 yıl	201	1,73	,74	Grupiçi	258,041	504	,512			
	16-20 yıl	72	1,77	,62	Toplam	264,824	507				
	21+	70	1,93	,49							
*p<0,05		1. 1-10 yıl	2. 11-15 yıl	3. 16-20 yıl	4. 21 yıl +						

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları kıdemlerine göre iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($F_{(3-504)} = 2,91$; $p < 0,05$), tehdit ve taciz boyutunda ($F_{(3-504)} = 3,73$; $p < 0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($F_{(3-504)} = 6,74$; $p < 0,05$) ve genel mobbing algısının ($F_{(3-504)} = 4,41$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık gösteren boyutlarda fark olan grupların tespit etmek için yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucunda iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda farklılık 1-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{1-10 \text{ yıl}} = 2,23$) kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{x}_{11-15 \text{ yıl}} = 1,98$) arasında ve 1-10 yıl kıdemliler lehine yüksek çıkmıştır. Tehdit ve taciz boyutunda farklılık 1-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{1-10 \text{ yıl}} = 1,47$) kıdemi 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler ($\bar{x}_{21 \text{ yıl}+} = 1,70$) arasında ve 16-20 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{16-20 \text{ yıl}} = 1,41$) kıdemi 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenler ($\bar{x}_{21 \text{ yıl}+} = 1,70$) arasında ve 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine daha yüksektir. İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda farklılık 1-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{1-10 \text{ yıl}} = 2,47$) kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{x}_{11-15 \text{ yıl}} = 1,87$) arasında, 1-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{1-10 \text{ yıl}} = 2,47$) kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler ($\bar{x}_{16-20 \text{ yıl}} = 1,86$) arasında ve 1-10 yıl kıdemliler lehine yüksek çıkmıştır. Genel mobbing algısının farklılık 1-10 yıl kıdemi olanlarla ($\bar{x}_{1-10 \text{ yıl}} = 1,98$) kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{x}_{11-15 \text{ yıl}} = 1,73$) arasında ve 1-10 yıl kıdemliler lehine yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin mobbing algılarının tehdit ve taciz boyutunda 21 yıl ve üzerindeki öğretmenlerde daha yüksek iken diğer boyutlarda 1-10 yıl kıdemlilerde daha yüksektir. Bunun nedeni meslekte yeni öğretmenlerin mobbing algılarını diğer kıdeme sahiplere göre daha yüksek algıladıkları ancak tehdit ve taciz boyutunda ise 21 yıl kıdemlilerin daha fazla algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının medeni durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Medeni Durumlarına Göre Analizi

	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Evli	436	2,11	,85	506	-,09	,99
	Bekar	72	2,12	,81			
Tehdit ve taciz boyutu	Evli	436	1,58	,72	506	1,78	,07
	Bekar	72	1,42	,48			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Evli	436	2,12	,86	506	,28	,77
	Bekar	72	2,09	,89			
Genel Mobbing Algısı	Evli	436	1,85	,73	506	,43	,66
	Bekar	72	1,81	,65			

* p<0,05

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları medeni durumlarına göre iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($t_{(506)} = 2,11$; $p > 0,05$), tehdit ve taciz boyutunda ($t_{(506)} = 1,78$; $p > 0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($t_{(506)} = ,28$; $p > 0,05$) ve genel mobbing algısının ($t_{(506)} = ,43$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin mobbing algılarının benzer olduğu ve farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının çalıştıkları yöneticilerin cinsiyetine göre analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Analizi

	Yönetici cinsiyeti	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	Kadın	129	2,20	,97	506	1,42	,15
	Erkek	379	2,08	,80			
Tehdit ve taciz boyutu	Kadın	129	1,64	,78	506	1,52	,12
	Erkek	379	1,53	,67			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	Kadın	129	2,02	,90	506	-1,25	,21
	Erkek	379	2,15	,78			
Genel Mobbing Algısı	Kadın	129	1,87	,76	506	,50	,61
	Erkek	379	1,84	,70			

* $p < 0,05$

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları çalıştıkları yöneticilerin cinsiyetine göre iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($t_{(506)}=1,42$; $p > 0,05$), tehdit ve taciz boyutunda ($t_{(506)}=1,52$; $p > 0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($t_{(506)}=-1,25$; $p > 0,05$) ve genel mobbing algısının ($t_{(506)}=.50$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin mobbing algılarının çalıştıkları yöneticilerin cinsiyetine göre benzer olduğu ve farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbing algılarının çalıştıkları okul türüne göre analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Mobbing Alt Boyutları Algılarının Çalıştıkları Okul Türüne Göre Analizi

	Okul türü	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
İş arkadaşları ve ilişkiler boyutu	İlkokul	238	2,15	,88	506	,96	,33
	Ortaokul	270	2,08	,82			
Tehdit ve taciz boyutu	İlkokul	238	1,53	,59	506	-,93	,35
	Ortaokul	270	1,58	,78			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	İlkokul	238	2,12	,81	506	-,03	,97
	Ortaokul	270	2,12	,95			
Genel Mobbing Algısı	İlkokul	238	1,86	,71	506	,32	,74
	Ortaokul	270	1,83	,73			

* $p < 0,05$

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mobbing algıları çalıştıkları okul türüne göre iş arkadaşları ve ilişkiler boyutunda ($t_{(506)}=.96$; $p > 0,05$), tehdit ve taciz boyutunda ($t_{(506)}=-,93$; $p > 0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda ($t_{(506)}=-,03$; $p > 0,05$) ve genel mobbing algısının ($t_{(506)}=.32$; $p > 0,05$) farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin mobbing algılarının çalıştıkları okul türlerine göre benzer olduğu ve farklılık göstermediği söylenebilir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin mobbing algıları ve bu algılarının kişisel değişkenlere durumunun araştırıldığı bu çalışmada öğretmenlerin mobbing algılarının en yüksek düzeyde “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.” maddesine “Biraz katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülürken bunu “Katılmıyorum” düzeyinde “İş arkadaşlarımla benimle ilgili dedikodu yaptıklarını düşünüyorum” Maddesi izlemiştir. En düşük düzey “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum” Maddesine “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde olmuştur. Diğer maddelere katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum düzeyinde katılım olmuştur. Bu durum öğretmenlerin maddeler bazında mobbing algılarının çok düşük ve düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.

Öğretmenlerin mobbing alt boyutları algılarıyla ilgili en yüksek düzey iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda “Katılmıyorum” düzeyinde iken bunu iş arkadaşları ve ilişkiler boyutu “Katılmıyorum” düzeyinde izlerken en düşük ortalama ise tehdit ve taciz boyutunda “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin genel mobbing algıları “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde ölçülmüştür. Bulgulardan hareketle öğretmenlerin mobbing algılarının çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mobbing algılarının hem maddeler hem de boyutlara göre çok düşük düzeyde algılanması eğitim ortamlarında çalışanların tamamı için son derece sevindiricidir.

Öğretmenlerin mobbing algıları demografik özelliklerine göre medeni durum, yönetici cinsiyeti ve çalışılan okul türüne göre farklılık göstermez iken cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdeme göre bütün boyutlarda ve genel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Cinsiyete göre bütün boyutlarda ve genel olarak erkekler lehine mobbing algıları yüksek ölçülmüştür. Bunun nedeni erkeklerin mobbinge daha fazla maruz kalmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyine göre iş arkadaşları

ve ilişkiler boyutuyla iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ve genel mobbing algılarının lisansüstü eğitim mezunları lehine daha yüksek ölçülmüştür. Bunun nedeni lisansüstü mezunlarının bu konudaki duyarlıklarının yüksek olması olabileceği düşünülmektedir. Kıdeme göre öğretmenlerin mobbing algılarının tehdit ve taciz boyutunda 21 yıl ve üzerindeki öğretmenlerde daha yüksek iken diğer boyutlarda 1-10 yıl kıdemlilerde daha yüksektir. Bunun nedeni meslekte yeni öğretmenlerin mobbing algılarını diğer kıdeme sahiplere göre daha yüksek algılamaları iken tehdit ve taciz boyutunda ise 21 yıl kıdemlilerin daha fazla algılamaları olabilir.

Öneriler olarak;

Öğretmenlerin mobbing algılarıyla ilgili olarak öğretmenlerin iş arkadaşlarının arkasından konuşma konusunda daha duyarlı olmaları ve etik ilke ve değerlere daha titiz uyulması konusunda farkındalıkları artırılabilir. Öğretmenlerin mobbing konusunda duyarlılıklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin en yüksek mobbing algılarının iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda olduğu görüldüğünden bu konuda çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akan, D., Yıldırım, I. ve Yalçın, S. (2013).Okul Yöneticilerine Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Yıldırma (Mobbing) Davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 129-166.
- Akbaşlı, S., Diş, O. & Durnalı, M. (2020). İlkokul Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 49, 564-581. DOI: 10.9779/pauefd.596426.
- Altunay, E, Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4 (1), 62-80.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2995-3015.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Kamu Sektöründen Bir Örnek*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Düzce İli Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. Sistem Yayıncılık.
- Baysal, A. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. Avcıol Basım Yayın.
- Bucuklar, N. M. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkinin İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, N. ve Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Daşçı, E. ve Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 129-166. DOI: 10.14520/adyusbd.37328
- Davenport, N., Elliott, G.E. ve Schwartz, R. (2014), *"Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz"*. Ray Yayıncılık.
- Davenport, N., Swartz, R. D. ve Eliot, R. D. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. Önerioy, Çev.) Sistem Yayıncılık.

- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. [Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, T.A. (2012). *Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri* Öğreti Yayınları.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269-282.
- Güngör, S. K. ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Gürhan, N. ve Kaya, B. (2014). Mobbing; ruhsağılığı üzerine etkileri ve korunma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (4), 26-35.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (6th ed). Boston: Pearson.
- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında Yıldırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(61), 145-176.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınları.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 13, 1303-0256.
- Leymann, H. (1996). The Contend And Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özgan, H., Kara, M. ve Arslan, M. (2013). Öğretmenlerin okul yöneticilerine uyguladıkları psikolojik yıldırma uygulamaları ve etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 2-14.
- Polat, O. & Pakiş, I. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4).
- Sallabaş, P. (2017). *Örgütsel Bağlılığın Mobbing Algılama Üzerine Etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sartı, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: kadın akademisyenler örneği, *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.
- Şahin, D. (2015). *Örgütlerde Mobbing ve Bir Alan Araştırması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Tutar, H. (2004). İşyerlerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Yıldırım Ilgaz, B., Yirik, Ş. ve Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (3) 25 – 40
- Yücel, E. (2011). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.