

DEVLET KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)'E

İLİŞKİN ALGILARI

PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING IN STATE INSTITUTIONS REGARDİNG

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT (MOBBİNG)

Asiye EKEN¹, Serdar İPEK², Alparslan HOŞ³, Cemil YILMAZ⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

22.11.2023

Kabul Tarihi

12.12.2023

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Taciz,
Mobbing,
Öğretmen Algıları,
Eğitim Kurumları,
Demografik
Değişkenler

Özet

Bu araştırma, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) algılarını ve bu algıları etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, öğretmenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumlarını yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, bu okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyeti gibi değişkenler açısından değerlendirmekte ve bu değişkenlerin mobbing algıları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Trabzon'un Ortahisar, Akçaabat ve Yomra ilçelerinde görev yapan öğretmenler üzerine yapılan çalışma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Psikolojik Taciz (Mobbing) Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak veriler toplanmış ve SPSS 26.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik taciz algıları cinsiyete, medeni duruma, müdürün cinsiyetine, yaşa, eğitim durumuna, kıdeme ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermektedir. Özellikle kadın öğretmenlerin psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı görülmüş, bu durumun Türk toplumunda genel beklentilerin aksine olduğu belirtilmiştir. Yaş ve kıdem gibi faktörlerin de psikolojik taciz algıları üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, bu araştırma, eğitim kurumlarında mobbinge maruz kalmanın bireysel ve kurumsal düzeyde ele alınması gereken önemli bir sorun olduğunu vurgulamaktadır. Araştırma, psikolojik tacize karşı müdahalelerin ve destek programlarının geliştirilmesi için önemli bilgiler sunmakta ve eğitim sektöründe sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Article Info

Received

22.11.2023

Accepted

12.12.2023

Keywords

Psychological
Harassment,
Mobbing, Teacher
Perceptions,
Demographic
Variables,

Abstract

This research aims to examine the perceptions of psychological harassment (mobbing) among teachers working in public institutions, based on demographic variables such as age, gender, marital status, educational background, tenure in profession, tenure in the current school, number of teachers in the school, and the principal's gender. The main problem addressed by the study is to determine whether these variables have a significant relationship with teachers' perceptions of psychological harassment. The study was conducted on 196 teachers working in the districts of Ortahisar, Akçaabat, and Yomra in Trabzon. A Personal Information Form and the Psychological Harassment Scale were used as data collection tools, and statistical methods such as ANOVA and T-test were applied for data analysis. The findings indicate significant differences in psychological harassment perceptions based on demographic variables such as gender, age, and marital status. Female teachers are more exposed to psychological harassment compared to male teachers, which is considered an unexpected result in Turkish society, where it is generally thought that women are treated more sensitively in public

¹ Trabzon Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Trabzon, e-mail: ekenas61@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-5751-8957 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Trabzon Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Trabzon, e-mail: ipekserdar6161@gmail.com, ORCID: 0009-0007-3656-2928

³ Akçaabat Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Trabzon, e-mail: alparslanhos@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-1971-9216

⁴ Nihat Erim İlkokulu, İstanbul, e-mail: cemilyilmaz24@gmail.com, ORCID: 0009-0007-7402-0433

Educational
Institutions

institutions. However, other variables like age, marital status, educational background, and professional tenure do not have a significant impact on the perception of psychological harassment. The research concludes with suggestions for combating psychological harassment, including the establishment of ethical rules in schools, informing employees in the education sector about psychological harassment, defining legal boundaries, and conducting awareness projects related to psychological harassment. These recommendations are aimed at creating a healthy working environment in educational institutions and supporting teachers in effectively dealing with the challenges they face in their professional lives.

1. GİRİŞ

İnsanlar düzenli şekilde çalışma hayatına Sanayi Devrimi'yle birlikte katılmışlar ve hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde çalışarak geçirmeye başlamışlardır. Günün büyük çoğunluğunu işyerlerinde geçiren insanlar, zaman zaman fiziksel ve ruhsal sağlıklarına ciddi derecede zarar veren ve mobbing olarak adlandırılan psikolojik taciz veya yıldırma olaylarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Mobbing çalışma ortamında bireylerin çalışma huzurunu ve barışını bozmasının yanında verimsiz bir çalışma ortamının oluşmasına da zemin hazırlayan rahatsız edici her türlü psikolojik şiddet içeren davranışına denilmektedir. Oysa çalışanların örgütü benimseyip aidiyet hissetmesi ve aynı zamanda çıktılarının da nitelikli olması işyerinde huzurlu bir ortamda çalışmasıyla yakından ilişkilidir. Aslında tarihinin başlangıcından bu yana insan yaşamında kendine yer edinen çalışma hayatı adı mobbing olarak bilinmese de çeşitli baskı türlerine sahne olmuştur. Ancak günümüzde mobbing olarak adlandırılan bu baskı insanın doğası gereği göz ardı edilen, ifşa edilmekten kaçınılan, karmaşık, çok boyutlu ve disiplinler arası bir kavramdır (Serin, Balkan ve Doğan, 2014).

Mobbing çalışanların moral, motivasyonunu bozmasının ve iş verimi düşürmesinden dolayı bazı araştırmacılar tarafından örgütsel bir hastalık olarak görülmüş ve 1980'li yıllardan sonra örgütsel araştırmacıların dikkatini çeken konulardan biri olmuştur (Çekin, 2014; Yapıcı Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011). Mobbing iş hayatında oldukça sık karşılaşılmaya rağmen mağdurlar tarafından yaşanan durum mobbing olarak değerlendirilmemekte veya çeşitli nedenlerle gündeme getirilmeyen, çokça dillendirilmeyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing veya yıldırma cinsiyet fark etmeksizin hemen hemen her örgütte her kültürde ülkelerin sosyoekonomik düzeylerinden bağımsız her pozisyonundaki çalışanlar arasında yaşanması muhtemel bir durumdur (Bayınma ve Bayrak Kök, 2021; Davenport, Schwartz ve Elliot, 1999: s.132). Duffy ve Sperry (2014) ile Leymann (1990) mobbingi, "bir veya birkaç kişi tarafından esas olarak tek bir bireye yönelik sistematik bir şekilde düşmanca ve etik olmayan şekilde davranılması" şeklinde tanımlarken aynı zamanda mobbingi yıkıcı bir sosyal bir süreç olarak değerlendirmiştir.

Da Silva João ve Saldanha Portelada (2016) ise mobbingi “bir amir ve iş arkadaşı tarafından bireyin ruhsal ve fiziki bütünlüğüne karşı işini tehlikeye atacak veya çalışma ortamını bozacak şekilde gerçekleştirilen, düşmanca ve etik olmayan davranışların uzun süre tekrarlanması olarak tanımlamışlardır. Mobbingin çoğunlukla bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığının bozulmasıyla ve çalıştığı pozisyonda kalmak istemeyen mağdurun istifasıyla sonuçlandığını ifade etmişlerdir (Divincová ve Siváková, 2014; Duffy ve Sperry, 2014). İş yerinde yaşanan mobbingde mağdur sistematik şekilde damgalanmakta ve kişisel hakları ihlal edilmektedir. Bunun yanında birey çaresiz ve savunmasız bir duruma itilen bireye yönelik düşmanca ve etik dışı davranışa maruz kalır. Maruz kalınan davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için en az haftada bir kez ve en az altı ay süreyle gerçekleşmesi gerekmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996). Bu bağlamda mobbing, yıldırma veya işyerinde zorbalığın uzun süreli ve sürekli tekrarlayan özelliğinden dolayı işyerindeki diğer olağan çatışmalardan ayrılmaktadır.

Mobbing mağdurlarının mobbinge maruz kalmalarından sorumlu olduklarını ifade eden görüşler yer almakla birlikte mağdurlarda gözlenen şiddetli semptomların mobbing başlamadan önce var olduğunu ve bu semptomların mobbing sürecinin gelişmesine neden olduğu ileri süren görüşlerde alanyazında yer almaktadır. Bir başka görüşe göre ise mobbingin nedeni örgütteki yapısal ve işlevsel sorunlarla liderin yönetsel sorunları olduğu söyleyen görüşlerin yanında sosyal açıdan dışlanmanın ve mağdur ya da zorbanın kişilik özelliklerinden kaynaklandığını vurgulayan görüşler de bulunmaktadır (Zapf, 1999; Beswick, Gore ve Palferman, 2006; Ertürk ve Cemaloğlu, 2014). Matthiesen (2006) mobbingin özellikleri şöyle sıralamıştır: Kasıtlı ve bireyin doğrudan kendine yönelik olarak algılaması, tekrar eden davranıştan kaçınmanın mümkün olmaması, mağdurun yeterli düzeyde sosyal desteğe sahip olmaması, kendini savunmasız olarak görme, davranışın haksız ve temelsiz olduğunu düşünme, kendini aşağılanmış, utanmış ve değersiz hissetme, sadece sözlü saldırıları içerebileceği gibi bazı bilgilerin saklanması şeklinde de görülebilir. Teorik ve bilimsel kanıtlara dayanarak mobbingi beşe ayıran Matthiesen (2006) sırasıyla; (1) işle ilgili mobbing (görev değişikliği veya görevi zorlaştıracak ek görevler), (2) sosyal dışlanma (günlük iletişimden, etkileşimden ve olaylardan soyutlamak, (3), kişisel saldırı (aşağılama, azarlama ve çeşitli dedikodulara maruz kalma), (4) korkutma/sindirme, eleştirilere maruz kalma, (5) hakaret veya kişisel itibarın zedelenmesi. İşyerinde yaşanan mobbing veya yıldırma davranışları bireyin kendini yetersiz, çaresiz hissetmesine ayrıca mağdurun yaşadığı sosyal izolasyonun derinleşmesine neden olmaktadır.

Mobbing mağduru olmanın çeşitli ruhsal sorunlara yol açtığı ve bireyin ruh sağlığı üzerinden ciddi hasarlar verdiği bilinen bir gerçektir. Örneğin bireyin stres ve kaygı düzeylerinde gözlenen artış, travma, depresyon, panik atak ile psikosomatik rahatsızlıklar (kas ve eklem ile baş ve sırt ağrıları, mide-bağırsak şikayetleri, deride gözlenen renk değişiklikleri, vücutta karıncalanma veya uyuşmalar, nefes darlığı, göğüste ağrı ya da sıkışma vb.) bu sorunlar arasında sayılabilir (Baran Tatar ve Yüksel, 2019; De Pedro, Sánchez, Navarro ve Izquierdo, 2008; Efe ve Ayaz, 2010; Grotto-de-Souza, Pohl ve Aguiar-Ribeiro, 2022; Hallberg ve Strandmark, 2006). Araştırma sonuçlarına göre mobbingin süresi uzadıkça ve sıklığı arttıkça görülen olumsuz etkilerin daha ciddi boyutlara ulaştığı, çalışan işinden ayrılrsa bile günlük yaşamında etkilerinin devam ettiği bilinmektedir (Tınaz, 2006). Mağdurların birçoğu işyerindeki pozisyonlarını kaybetme korkusuyla veya işten ayrıldıktan sonra karşılaşacağı ekonomik sıkıntılardan dolayı yaşadığı mobbingi çevresine yansıtamamakta ve yardım arayışına girmemektedir. Bu durum mağdurların sağlıklarını daha da kaybetmelerine neden olurken aynı zamanda çalışma yaşamının kalitesini düşürüp örgütü zayıflatmakta, örgütün amaç ve hedeflerinden sapmasına neden olabilmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliot (1999: s.33) mobbingin bireyin intihar yoluyla ölümüne sebebiyet verebilecek üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir örgütsel sorun olduğunun altını çizmişlerdir.

Cowan (2018) mobbingin örgüte, örgütün iklim ve kültürünü üzerinde yıkıcı etkilerinin olduğunu, çalışanlarda bağlılığın ve iş memnuniyetinin azaldığını, işyerinde devamsızlıktan işten ayrılmaya kadar bir dizi olumsuzluklara yol açtığını, saldırganlığın veya şiddetin normalleştirilmesiyle birlikte bunun çalışanlar arasındaki tüm ilişkilere yansiyebileceğini ayrıca örgütün saygınlık ve itibarına da büyük zararı olduğunu ifade etmiştir. Çalışanlar arasında uyumun bozulması, işe karşı isteksizlik ve örgütsel sinizm olarak da bilinen örgütte bütünlüğün ortadan kalkması ve örgüte ilişkin olumsuz tutumun derinleşmesi mobbingin örgütsel etkileri arasında sayılabilir. Mobbing kamuda ve özel sektörde ayrımı olmadan gönüllü kuruluşlarda dahil en az iki insanın oluşturduğu tüm örgütlerde görülmektedir. Özellikle eğitim kurumlarında yöneticilerden öğretmenlere, öğretmenle diğer öğretmen veya öğretmenler arasında yıldırma, psikolojik taciz, zorbalık veya mobbing vb. gibi her türlü baskı ya da zorlama görülmektedir (Baran Tatar ve Yüksel, 2019; De Wet, 2010).

1.1. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) algıları üzerine yapılan bir araştırmanın önemi, eğitim ortamlarında sağlıklı bir çalışma ikliminin oluşturulması ve öğrenci başarısı ile doğrudan ilişkili bir konuyu ele almasıdır. Bu tür bir çalışma, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, bu

okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyeti gibi çeşitli demografik değişkenler açısından psikolojik tacize maruz kalma durumlarını anlamayı amaçlar. Bu değişkenlerin psikolojik taciz algıları üzerindeki etkisini incelemek, eğitim alanında bilgi boşluklarını doldurabilir ve mobbinge karşı müdahalelerin ve politikaların geliştirilmesine temel oluşturabilir.

Araştırmanın literatüre ve alana katkısı, öğretmenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları psikolojik taciz sorunlarına dair derinlemesine bir anlayış sağlamak ve bu sorunların üstesinden gelmek için uygulanabilir stratejiler önermektir. Psikolojik tacizin öğretmenlerin mesleki memnuniyeti, motivasyonu ve genel refahı üzerindeki olumsuz etkilerini belgelemek, eğitim yöneticileri ve politika yapıcıları için önemli bilgiler sunar. Bu, eğitim ortamlarını daha destekleyici, güvenli ve verimli hale getirmeye yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Son olarak, bu çalışma, eğitim kurumlarında mobbinge maruz kalmanın hem bireysel öğretmenler hem de genel öğrenme ortamı üzerindeki etkilerini aydınlatarak, eğitim alanında sağlıklı bir çalışma ortamının önemini altını çizer. Araştırma sonuçları, öğretmenler için psikolojik destek ve mobbinge karşı koruyucu stratejilerin geliştirilmesi konusunda kılavuzluk edebilir. Bu, eğitim sektöründe mobbingin önlenmesine ve ele alınmasına yönelik kapsamlı bir yaklaşımın geliştirilmesine katkıda bulunur, böylece öğretmenlerin ve öğrencilerin refahını ve eğitim sürecinin genel kalitesini iyileştirir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) algılarını incelemek ve bu algıları etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırma, öğretmenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumlarını yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, bu okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyeti gibi değişkenler açısından değerlendirerek, bu değişkenlerin mobbing algıları üzerindeki etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Bu çalışma, öğretmenlerin psikolojik tacize uğrama durumlarını anlamaya ve bu durumların çalışma ortamları ve genel refahları üzerindeki etkilerini değerlendirmeye odaklanmaktadır. Demografik ve mesleki değişkenlerin psikolojik taciz algıları üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde inceleyerek, eğitim yöneticileri, politika yapıcılar ve öğretmenler için önemli bilgiler sağlamayı amaçlar. İnceleme sonuçları, psikolojik tacize karşı müdahalelerin ve destek programlarının geliştirilmesine yardımcı olacak ve böylece öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Çalışma aynı zamanda, öğretmenlerin psikolojik tacize karşı direnç geliştirmelerine yönelik stratejik öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulguları ışığında, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaşılabilecekleri zorluklara karşı daha dirençli olmalarını sağlayacak destekleyici öneriler geliştirilecektir. Bu öneriler, eğitim kurumlarının, öğretmen yetiştirme programlarının ve mesleki gelişim faaliyetlerinin tasarımıyla önemli bir kaynak oluşturacak ve öğretmenlerin hem kişisel hem de mesleki refahının artırılmasına katkı sağlayacaktır.

1.3. Problem Cümlesi

Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.4. Alt Problemler

1. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?
7. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları çalışılan Okuldaki öğretmen sayısı göre farklılık gösterir mi?
8. Devlet Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları Müdürün Cinsiyeti göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin öğrenme merkezli liderlik düzeylerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Trabzon İli Merkezinde ve İstanbul ili Ortahisar, Akçabat ve Yomra ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 196 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar	f	Yüzde
Yaş	25 ve altı	6,12
	26-33	8,67
	34-41	38,27
	42-49	28,06
	50 yaş ve üzeri	18,88
Cinsiyet	Kadın	80,10
	Erkek	19,90
Medeni Durumu	Evli	75,51
	Bekar	24,49
Öğrenim Durumu	Lisans	81,12
	Yüksek Lisans	18,88
Meslekteki Görev Süresi	1-5 yıl	2,55
	6-10 yıl	15,31
	11-20 yıl	36,22
	21 yıl ve üzeri	45,92
Bu okuldaki görev süresi	1-5 yıl	42,35
	6-10 yıl	26,02
	11-20 yıl	18,88
	21 yıl ve üzeri	12,76
Okuldaki öğretmen sayısı	1-15	18,37
	16-40	29,08
	41-60	35,20
	61-90	17,35
	91 ve üzeri	0,00
Müdürün Cinsiyeti	Kadın	80,10
	Erkek	19,90
TOPLAM		100

Tablo 1 incelendiğinde 157 kadın katılımcı, 39 erkek katılımcı olmak üzere toplam 196 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptıkları okullardaki Müdürlerin cinsiyetinde 159 ile kadın olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplamak için Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Taciz (Mobbing) Ölçeği kullanılmıştır. İçerikte herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Dilbilgisi, yazım ve noktalama kuralları doğrudur.

Kişisel Bilgi Formu, yaş, cinsiyet, kıdem, müdürün cinsiyeti ve okuldaki öğretmen sayısı gibi araştırmannın bağımsız değişkenlerini belirlemeye yönelik sekiz sorudan oluşmaktadır.

Psikolojik Taciz Ölçeği de veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Çalışmanın gerekli verileri literatür taraması, katılımcı görüşmeleri ve bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilen ve 21 maddeden oluşan Negatif Davranışlar Anketi (NAQ) ölçeği (Cronbach's alpha = 0.87) bu çalışmada kullanılmıştır (bkz. Ek E). Cemaloğlu tarafından kullanılan ölçek, Ocak (2008) tarafından bu çalışmada kullanılan ölçeğin geliştirilmesine temel teşkil etmiştir. Aynı yazar tarafından NAQ-Negative Acts Questionnaire ölçeği temel alınarak geliştirilen Duygusal Taciz Ölçeği için Ocak (2008) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Tablo 2. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,968	39

Yukarıda görüldüğü gibi mevcut örneklem için ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Orijinal ölçekte toplam 21 madde bulunmaktadır. Ölçme aracında beşli likert dereceleme kullanılmaktadır ve maddeler “(1) Hiç Katılmıyorum”, “(2) Az Katılıyorum”, “(3) Orta Derecede Katılıyorum”, “(4) Çok Katılıyorum”, “(5) Tamamen Katılıyorum” biçiminde sıralanmaktadır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır. Alınan bu yanıtlar SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmannın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun (p,<,05) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Yaş	N	S.O	χ^2	df	p
18-25	12	109,33	2,637	4	,620
26-33	17	100,00			
4-41	75	104,19			
42-49	55	94,54			
50 ve üstü	37	88,65			
Toplam	196				

Tablo 2'ye göre Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığının dışında olduğu ve Kolmogorov-Smirnov sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non -parametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Cinsiyet	N	S.O	S.T.	U	p
Kadın	157	98,89	15525,00	3001,000	,847
Erkek	39	96,95	3781,00		

Tablo 3'e göre öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığının dışında olduğu ve Kolmogorov-Smirnov test sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal

dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non - parametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Medeni Durum	N	S.O	S.T.	U	p
Bekar	48	106,52	5113,00	3167,000	,255
Evli	148	95,90	14193,00		

Tablo 4'e göre öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.4. Öğretmenlerin eğitim durum değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığının dışında olduğu ve Kolmogorov-Smirnov test sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non - parametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Eğitim Düzeyi	N	S.O	S.T.	U	p
Lisans	159	95,93	15253,00	2533,000	,185
Yüksek Lisa.	37	109,54	4053,00		

Tablo 5'e göre öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.5. Öğretmenlerin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Meslekteki Görev Süresi	N	S.O	X ²	df	p
1-5	5	85,60	3,201	3	,362
6-10	30	108,77			
11-15	71	103,72			
16-20	90	91,68			
Total	196				

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.6. Öğretmenlerin okuldaki süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı ($-1,5$; $1,5$) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p<,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Okuldaki Görev Süresi	N	S.O	X ²	df	p
1-5	36	99,32	,234	3	,972
6-10	57	95,57			
11-15	69	99,39			
16-20	34	100,74			
Toplam	196				

Tablo 8'e göre öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.7. Öğretmenlerin öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı ($-1,5$; $1,5$) dışında olduğu ve Kruskal Wallis H test sonucunun ($p<,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Okuldaki öğretmen sayısı	N	S.O	X ²	df	p
15 ve altı	12	60,17			
16-40	4	20,00			
41-60	30	62,17	,234	3	,972
61-90	28	58,36			
Toplam	32	42,81			

Tablo 9'e göre öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.8. Öğretmenlerin, yöneticilerin cinsiyetine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin okul yöneticisinin cinsiyetine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığının dışında olduğu ve Kolmogorov-Smirnov test sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non - parametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin yöneticinin cinsiyetine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Müdür Cinsiyet	N	S.O	S.T.	U	p
Kadın	30	96,55	2896,50		
Erkek	166	98,85	16409,50	2431,500	,836

Tablo 10'a göre öğretmenlerin okuldaki yöneticinin cinsiyetine bağlı olarak duygusal taciz hakkındaki görüşleri arasındaki anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Trabzon'un Ortahisar, Akçabaat ve Yomra ilçesinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik tacize ilişkin algıları değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar alan yazınıyla karşılaştırılarak konuyla ilgili araştırma yapacaklara öneriler sunulmuştur. Psikolojik tacizin cinsiyete, medeni duruma, müdürün cinsiyetine, yaşa, eğitim durumuna, kıdeme ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Özellikle kadın öğretmenlerin psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı, ancak bu durumun Türk toplumunda beklenmeyen

bir sonuç olduğu belirtilmiştir. Çünkü genellikle kamu kurumlarında kadınlara karşı daha hassas davranıldığı düşünülmektedir.

Psikolojik tacizin cinsiyet, medeni durum, müdürün cinsiyeti, yaş, eğitim durumu, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısı gibi değişkenler açısından incelenmesi sonucunda çeşitli bulgular elde edilmiştir. Özellikle, kadın öğretmenlerin psikolojik tacize erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, Türk toplumunda özellikle kamu kuruluşlarında çalışan eğitim sektöründeki bireylerin bayanlara karşı tutum ve davranışları konusunda gerekli hassasiyetleri gösterdikleri genel kabulün aksine bir durumu işaret etmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Koç Bulut, 2009). Bu durum, bayan öğretmenlerin mobbing davranışlarını erkek öğretmenlere göre daha hassas ve duygusal olarak algıladıklarını düşündürülebilir.

Ancak, Türkiye ve dünya literatürlerine bakıldığında, cinsiyet faktörünün psikolojik taciz algıları üzerindeki etkisinin toplumlar arasındaki kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği görülmektedir. Yurtdışında yapılan araştırmalar, erkek çalışanların da kadın çalışanlar kadar psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir (Heinz Leymann, 1996 akt. Cavyarlı, 2013; Fourth European Working Conditions, 2005 akt. Cavyarlı, 2009). Yavuz (2007) tarafından yapılan bir araştırmada ise, cinsiyet değişkenine göre çalışanların psikolojik taciz algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Medeni durumun psikolojik taciz algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı bulgusu, psikolojik tacizin bireylerin bekar ya da evli olmalarından bağımsız olarak yaşandığını göstermektedir. Bu bulgu, Koç ve Bulut (2009), Ocak (2008), Yavuz (2007) ve Turan (2006)'ın çalışmalarıyla da desteklenmektedir.

Yaş değişkenine gelince, genç öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Bu, genç öğretmenlerin daha az deneyimli olmaları ve bu nedenle daha savunmasız olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Ancak, yaş grupları arasında psikolojik tacize maruz kalma konusunda tutarsız bulgular da mevcuttur (Ocak, 2008; Turan, 2006; Gökçe, 2006).

Eğitim durumu ve kıdem değişkenleri de psikolojik taciz algıları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin ve daha az kıdemli öğretmenlerin psikolojik tacize daha fazla uğradıklarını düşündükleri gözlemlenmiştir. Bu bulgular, eğitim kurumlarında çalışanların psikolojik tacize maruz kalma risklerinin farklı faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Son olarak, okuldaki öğretmen sayısının psikolojik taciz üzerinde etkili olduğu ve kalabalık okullarda bireylerin daha bağımsız hareket etme eğiliminde olduğu, dolayısıyla psikolojik tacizin daha az fark edilebileceği sonucuna varılmıştır.

Öneriler arasında, psikolojik tacizle mücadele için okullarda etik kuralların ve yasal yolların oluşturulması, eğitim sektöründe çalışanların psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesi, yasal sınırların belirlenmesi ve psikolojik tacizle ilgili bilgilendirici tanıtım projelerinin yapılması gibi çeşitli stratejiler yer almaktadır. Ayrıca, okullarda memnuniyet anketlerinin yapılması, yeni öğretmenlere okulun yapısı ve işleyişi hakkında bilgi verilmesi ve psikolojik taciz durumunda müdahale edebilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesi önerilmiştir. Bu öneriler, eğitim kurumlarında sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Cavvarlı, P. E. (2013). Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu N, Ertürk A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldıma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 345-362
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şükrü, A. D. A., Durdağı, A. K. A. N., Ahmet, A. Y. I. K., YILDIRIM, İ., & YALÇIN, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), 151-166.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. International Online Journal of Educational Sciences, 1(1), 64 – 80.
- KILIÇ, Y., & YILMAZ, E. (2019). İçsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında öğretmen motivasyon ölçeği'nin geliştirilmesi. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 5(1), 77-91.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Edirne.
- Baran Tatar Z. & Yüksel Ş. (2019). Mobbing at workplace – psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. Arch Neuropsychiatry, 56, 57-62. DOI: 10.29399/npa.22924.
- Bayınma, E., & Bayrak Kök, S. (2021). İşyerinde yıldıma davranışları üzerine bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(2), 565-594.
- Beswick, J., Gore, J., & Palferman, D. (2006). Bullying at Work: A Review of the Literature. Health and Safety Laboratory, WPS/06/04.
- Cowan, R., L. (2018). When workplace bullying and mobbing occur: The impact on organizations. M. Duffy & D., C. Yamada (Ed.). Workplace bullying and mobbing in the United States in (201-2018). Praeger by ABC-CLIO, LLC.

- Çekin, A. (2014). Çalışma hayatında insan onuruna karşı psikolojik bir şiddet örneği: Mobbing. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 5-22.
- Da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2016). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-16. DOI: 10.1177/0886260516662850.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing: USA.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450-1459. DOI:10.1016/j.tate.2010.05.005.
- De Pedro, M. M., Sánchez, M. I. S., Navarro, M. C. S., & Izquierdo, M. G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227.
- Divincová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2), 20-34.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2014). *Overcoming mobbing: A recovery guide for workplace aggression and bullying*. New York: Oxford University Press.
- Efe, S. Y., & Ayaz, S. (2010). Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *International Nursing Review*, 57(3), 328-334. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2010.00815.x.
- Ertürk, A., & Cemaloğlu, N. (2014). Causes of mobbing behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.821.
- Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2022). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(4), 670.
- Hallberg, L. R., & Strandmark, M. K. (2006). Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1(2), 109-119. DOI: 10.1080/17482620600555664.
- Matthiesen S. B. (2006). *Bullying at work: antecedents and outcomes*. [Unpublished Doctoral Thesis] University of Bergen, Norway.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 251-275, DOI: 10.1080/13594329608414858.
- Serin, A. E., Balkan, M. O., & Doğan, H. (2014). The perception and causes of mobbing: Turkey example. *Journal of Business Economics and Finance*, 3(1), 5-17.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11-22.
- Yapıcı Akar, N., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Academic Review*, 11(1), 179-191.