

MOBBİNG VE İŞ PERFORMANSINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Orhan ÇINAR

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
orhanar@gmail.com

Esra Nur AKPUNAR

Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
esranurakpinar@gmail.com

Makale Gönderme Tarihi: 11.02.2016 Makale Kabul Tarihi: 10.03.2017

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin mobbing ve iş performansına ilişkin algılarını belirlemek ve bunları çeşitli değişkenlere göre değerlendirmektir. Araştırma, Elazığ il merkezindeki liselerde görev yapan 76 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Betimsel tarama yöntemine dayalı olarak yürütülen çalışmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler (yüzde, frekans ve ki-kare) kullanılmıştır. Verilerin analizinden ulaşılan sonuçlar şöyledir: Çalışmada öğretmenlerin; mobbing algısı, mobbingin örgütsel ve bireysel maliyeti, mobbing kurbanının özellikleri ile mobbinge mücadele konularında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmadıkları belirlenmiştir. Mobbingi, öğrencilere zarar veren psikolojik bir olgu olarak gören öğretmenler, bununla mücadele konusunda kendilerini yetersiz görmekte ve bu konuda destek görmemektedirler.

Çalışmada, öğretmenlerin mobbing ve iş performansına yönelik algıları arasında cinsiyet, dini inanç, siyasi görüş, etnik mensubiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğretmen algıları arasında eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, öğretmenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe mobbing konusundaki farkındalıklarının da yükseldiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, İş performansı, Öğretmen algıları, Eğitim örgütlerinde mobbing.*

EVALUATION OF TEACHERS' PERCEPTION ABOUT MOBBING AND JOB PERFORMANCE IN TERMS OF SEVERAL VARIATIES

Abstract

The aim of this study is to determine the perception of the teachers who work at educational organizations regarding to mobbing and job performance and to evaluate them

based on several varieties. The research has been carried out with the participation of 76 teachers working in the city center of Elazığ. In the research which based on descriptive scanning method, data was collected through a questionnaire. In the analysis of the data, descriptive statistics (percentage, frequency and chi-square) were used. The results of the analysis: In the study, it has been found out that teachers do not have sufficient knowledge and awareness about mobbing perception, organizational and personal mobbing threat and the effects of mobbing on job performance. Teachers perceive the mobbing as a psychological fact which does harm on students and they feel themselves insufficient to struggle with it and also they do not receive support about this issue.

In the study, it has been determined that there is no significant difference according to teachers' gender, religious belief, political idea, ethnical race and branch. However, it has been found out that there is statistically significant difference according to educational level and marital status varieties. Furthermore, it has been determined that the higher the degree of education, the higher the level of awareness of mobbing teachers have.

Key Words: *Mobbing, Job performance, Teachers' perception, Mobbing in Educational Organizations.*

Giriş

Okul, öğretmenin iş yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği, hizmet üreten bir eğitim örgütüdür. Öğretmen, bu örgütte cereyan eden iş yaşamında yöneticiler, öğrenciler, meslektaşlar ve diğer çalışanlar olmak üzere birçok kişi ile beraber çalışmaktadır. Bu bereberlik sürecinde öğretmen, başta yöneticilerden olmak üzere, farklı kişilerden kaynaklanan birçok olumsuz davranışlara maruz kalabilmektedir. Öğretmenin iş yaşamında maruz kaldığı olumsuz davranışların başında mobbing gelmektedir. Günümüzde mobbingin okullarda oldukça yaygın bir sorun olduğu belirtilmektedir (Gentry and Whitley, 2014). Öğretmenin iş yaşamında psikolojik ve duygusal taciz ve teröre maruz kalması anlamına gelen mobbingin, bireysel ve kurumsal maliyeti yüksektir. Bu itibarla, çalışan performansı ve örgüt sağlığını olumsuz etkileyen sosyal bir tehdit unsuru olan mobbing, örgütsel davranış başta olmak üzere birçok disiplinin son yıllarda üzerine eğildiği bir konudur.

Çalışana yönelik *bezdırme* olarak da ifade edilen mobbingin, okulda birey üzerindeki en belirgin zararı, öğretmenlerin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisidir. Mobbingin bu olumsuz etkisi, öğretmenin psikolojik açıdan duygu durumuna ve giderek fiziki sağlığına ciddi zarar verme potansiyeli taşımaktadır. Araştırmalarda, iş yaşamında çalışanların duygusal durumları ile iş performansları arasında doğrusal bir ilişki olduğu (Bağcı ve Mohan-Bursalı, 2015) belirtilmektedir.

Konu, eğitim örgütünün kurumsal amaçları bağlamında ele alındığında, okulun örgütsel hedeflerine ulaşabilmesi ile öğretmenlerin duygusal sağlığı arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Zira öğretmen performansı, bir anlamda okulun amaçlarını gerçekleştirme derecesidir. Çünkü kurumsal etkililik, ortak

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

amacın gerçekleştirilme derecesi ile ilgilidir. Okul amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi, bir anlamda öğretmenlerin, etkin ve yeterli olmasına bağlıdır (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Öğretmenlerin etkili ve yeterli olması ise fiziki olduğu kadar ruhsal ve duygusal olarak da sağlıklı olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş performansını olumsuz etkileyen mobbingin, örgütsel maliyeti, dikkate alınması gereken önemli bir sorundur. Zira mobbing, günümüzde örgütlerdeki performans düşüklüğünün ve başarısızlığının en önemli nedenlerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Kirel, 2007). Mobbing, örgüt sağlığını bozarak, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz etkileyen bir sorundur (Tetik, 2010). Sonuçları itibariyle bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı etkileri bulunan mobbing, örgütsel bir problemdir (Gül ve Ağıröz, 2011). Dolayısıyla mobbing, son yıllarda sıklıkla dillendirilen etkili ve verimli okul hedefine ulaşmanın önündeki önemli engellerden birisi olarak üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur. Sorunun bütün boyutlarıyla anlaşılabilmesinde, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarını belirlemek önemlidir.

1. Kavramsal Çerçeve

Mobbing, Latince “kararsız kalabalık” olan “mobile vulgus”dan türemiştir. “Mobbing” sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Koç ve Bulut, 2009). En genel anlamda mobbing, çalışanın maruz kaldığı her tür istenmeyen davranışlardır. Bu davranışlar, çalışana yönelik her türlü incitici, küçük düşürücü, yok sayan durumlar (Çomak ve Tunç, 2012, s. 198), her türlü rahatsız edici sataşma, imalarda bulunma, vücut diliyle hakaret ve aşağılama ile fiziki şiddet içeren saldırılar olarak ifade edilebilir. Çalışana sıkıntı veren olumsuz davranış olarak mobbing, literatürde, psikolojik şiddet, psikolojik-duygusal taciz, psikolojik terör, zorbalık (Çiftçi, vd., 2013), yıldırma, bezdirme vb. isimlerle anılmaktadır. Mobbing ile ilgili kavram karmaşasını önlemek için Türk Dil Kurumu (TDK), mobbing kavramının karşılığını *bezdiri* olarak ifade etmektedir (Keskin ve Canbaz, 2014, s. 165). TDK, mobbing kavramının karşılığı olarak “psikolojik şiddet, ofis içi psikolojik şiddet, örgütsel baskı, duygusal baskı, duygusal taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık” terimlerini kullanmaktadır (Demir, 2009).

Mobbingle Mücadele Derneği (MMD), mobbing için *manevi şiddet* teriminin kullanılmasını önermektedir. Literatürde fiziki şiddet içeren istenmeyen davranışlara *bullying*; duygusal ve psikolojik davranışlara da *mobbing* denilmektedir. Bu noktada karmaşa yaşanmaması için Leymann, “bullying” kavramını okul örgütleri için; “mobbing” kavramının da işyerleri için kullanılmasını önermektedir (Turan, 2006). Benzer şekilde Demir (2009), *bullying* için içinde fiziksel şiddet de barındıran; *mobbing* için ise, “daha sofistike tavırların takınıldığı, fiziksel olmayan ruhsal baskı ve yıldırma politikaları” şeklinde açıklama yapmaktadır. Ancak fiziksel şiddet içermeyen psikolojik taciz (mobbing), işyerinde kişi güvenliği bakımından, fiziksel şiddetten daha tehlikeli (Palaz vd., 2008) olarak değerlendirilmektedir.

Mobbing ile ilgili yanlış anlamaları önlemek için, her duygusal saldırının mobbing sayılmayacağını bilmesi önemlidir. Mobbing kavramı ile ilgili literatürün oluşmasında çok önemli katkıları olan Leymann'a (1990) göre, çalışanların maruz kaldığı istenmeyen davranışların mobbing (psikolojik şiddet) olarak tanımlanabilmesi için, bu davranışların en az 6 ay boyunca ve haftada en az bir kez tekrarlanması gerekmektedir. Mobbing, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Mobbing, haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli davranışları kapsar (Tetik, 2010, s. 81). Farklı bir bakış açısıyla, Cemaloğlu (2007), mobbingi, "örgütlerdeki sosyal stres kaynaklarının en uç noktası" olarak nitelendirmektedir. Browne ve Smith'e (2008 akt. Tetik, 2010) göre, mobbing, doğrudan bir çalışana (kurbana) yönelik, sistemli ve uzun süreli ciddi psikolojik ve fizyolojik hasarlara sebep olabilecek davranışlardır. *Meslek hastalığı* olarak da nitelendirilen mobbing, işyerinde hedef seçilmiş bir çalışanın, bir ya da birden fazla kişi tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve sağlığını tehlikeye sokacak tarzda olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır (Namie ve Namie, 2000 akt: Tınaz, 2013, s. 25). Mobbing, doğrudan veya dolaylı bir şekilde, planlı, sistematik ve bilinçli bir baskı yapmak anlamına gelmekte ve karşı tarafı pasifize etmek amacı taşımaktadır (MMD, 2011; Palaz vd., 2008). Mobbing yoluyla çalışanın baskı altına alınıp, sindirilmesi, yıldırılması söz konusudur.

Mobbing, farklı nedenlerle ve her türlü iş kolunda görülebilen bir olgudur. İşletmelerde mobbingin belirli nedenleri olmamakla birlikte, pek çok mobbing olayını kişisel kıskançlıklar tetiklemektedir (Demir, 2009, s. 102). Mobbingin potansiyel sebepleri olarak; "örgütsel iklim, yüksek stres ve örgütsel sorunlar; mağdurun kendisi ve sosyal sistem"; "kurbanın çalışkan ve geleceğinin parlak olması, işini çok iyi yapması gibi kişisel özellikler" (Zapf, 1999) öne çıkmaktadır. Bunlardan başka mobbingin nedenleri olarak, "psikolojik şiddet uygulayıcısının duygusal rahatsızlıkları, insani ve etik değerlerden uzak kişisel özellikleri ve mevkiini kaybetme korkusu" gibi sebepleri sıralamak mümkündür (akt. Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 142).

Palaz vd., (2008) göre, 1980'lerden sonra yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte ekonomik, sosyal ve yapısal dönüşümler, psikolojik tacize neden olan sosyal ve örgütsel nedenlerin baskısını artırmıştır. Araştırmalar, okullardaki mobbingin daha çok sözel ve fiziksel saldırı ile cinsel tacizleri içerdiğini göstermiştir (Gentry and Whitley, 2014). Genel olarak en az iki tip mobbingden söz edilmektedir. Biri hassas mobbing, diğeri ise stratejik mobbingdir. İlkinde, olaylar iki kişi arasında gerçekleşmektedir. Stratejik mobbingde ise örgüt kasıtlı olarak çalışanlarına mobbing uygulamaktadır. Örgütlerde en sık görülen mobbing türünün güç eşitsizliğine dayanan yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbing olduğu araştırmalardan anlaşılmaktadır (Çelen ve Uluğ, 2014, s.196). Keashly ve Neuman (2008 akt:Karatuna, 2013), işyerinde mobbingi dört boyut altında değerlendirmiştir:

1. Kişiyi engelleyen, hiçe sayan davranışlar,

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

2. Kaba, saygısız, düşmanca ve küçük düşürücü davranışlar,
3. İşle ilgili davranışlar ve
4. Hakaretler ve kişisel saldırılar.

Son çalışmalar, mobbingin dünya ölçeğinde oldukça yaygın olduğunu göstermiştir. Örneğin Avrupa'da ortalama olarak çalışanların %5-10'unun, herhangi bir zamanda mobbinge maruz kalmakta olduğu belirtilmektedir (Einarsen, 2005). Konuyla ilgili Başbakanlık Genelgesinin 2011 tarihinde yürürlüğe girmesiyle ALO 170'e çok sayıda şikayette bulunmuş olması, mobbingin Türkiye'de de yaygın bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu şikayetlerde ilk üç sırada; hastaneler (%17), Milli Eğitim Bakanlığı (%15) ve üniversitelerin (%8) yer alması (Etyemez, 2013), sorunun eğitim örgütlerindeki yaygınlığı hakkında yeterli ipuçları vermektedir. Nitekim Bilgel vd. (2006 akt: Kırel, 2007) tarafından Bursa ilinde, sağlık ve eğitim sektörleri ile emniyet teşkilatında yapılan araştırmada, çalışanların %55'inin mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bütün bunlar, diğer birçok iş kolunda olduğu gibi, eğitim sektörü çalışanlarının da mobbinge maruz kalma bakımından risk altında olduğunu göstermektedir.

2. Yöntem

2.1 Araştırma Modeli

Lise öğretmenlerinin mobbing ile iş performansına ilişkin algılarını çeşitli değişkenlere göre değerlendirmeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde yürütülmüştür. Betimsel tarama modeli, geçmişte veya şu anda var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırma konusu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1998, s.77).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Elazığ il merkezindeki resmi liselerde 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan 1290 öğretmeni kapsamaktadır. Amaçlı olarak seçilen örneklem ise, evrende yer alan ve ilgili anketi cevaplamayı kabul eden çeşitli branşlara mensup toplam 76 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemine teşkil eden öğretmenlerin demografik istatistikleri Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Örnekleme Teşkil Eden Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	37	48,7
	Erkek	39	51,3
Eğitim Durumu	Lisans	68	89,5
	Y. Lisans	8	10,5
Branş	Fen-Matematik	25	32,9
	Sosyal Alanlar	51	67,1
Kıdem (Yıl)	1-5 Yıl	32	42,1
	6-10 Yıl	18	23,7
	11-15 Yıl	16	21,1
	16 Yıl ve üzeri	10	13,2
Medeni Durum	Bekâr	29	38,2
	Evli	47	61,8
Müdür Cinsiyeti	Kadın	9	11,8
	Erkek	67	88,2

2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada veriler araştırmacı tarafından geliştirilen anket ile elde edilmiştir. Anketin hazırlanmasında, öncelikle Elazığ ilindeki liselerde görev yapan üç öğretmen ile görüşülmüş ve literatür taranarak taslak anket formu hazırlanmıştır. Sonra, altısı kişisel bilgiler ve 25'si de "Mobbing ve İş Performansı" ile ilgili olmak üzere toplam 31 maddeden oluşan taslak anket formunun kapsam geçerliğini sağlamak üzere beş uzmanın görüşüne sunulmuştur. Bu uzmanların ikisi Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalında diğer üçü de aynı üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapmaktadır. Uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve iki madde çıkarılarak toplam 29 maddelik Mobbing ve İş Performansı (MİP) anketine son şekli verilmiştir. Anket formu altı bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin mobbing algısına ilişkin maddeler, üçüncü bölümde mobbingin örgütsel maliyetine ilişkin maddeler, dördüncü bölümde mobbingin bireysel maliyetine ilişkin maddeler, beşinci bölümde mobbing kurbanının özelliklerine ilişkin maddeler ve altıncı bölümde ise mobbing ile mücadeleye ilişkin maddelere yer verilmiştir. "Hayır", "Kısmen" ve "Evet" olmak üzere üç derecelik Likert formda hazırlanan bu maddelerin yer aldığı anketin Cronbach Alpha iç güvenirlik katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.

MİPanketi ile toplanan veriler SPSS 17.0 paket programına aktarılmış, frekans, yüzde analizi ile ki-kare testi kullanılarak analiz edilmiştir. Ki-kare bağımsızlık testi iki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki (bağ) olup

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

olmadığını belirlemek için kullanılır (Güngör ve Bulut, 2008). Araştırmada verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3. Bulgular ve Yorumları

3.1. Öğretmenlerin Mobbing Algısına İlişkin Bulgular ve Yorumları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing algısına yönelik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin Mobbing Algıları

Madde	Hayır		Kısmen		Evet	
	f	%	f	%	f	%
1- Okul müdürü size mobbing uyguluyor mu?	60	78,9	10	13,2	6	7,9
2- Okulda müdür yardımcısı size mobbing uyguluyor mu?	65	85,5	8	10,5	3	3,9
3- Okulda diğer öğretmenler size mobbing uyguluyor mu?	72	94,7	4	5,3	-	-
4- Okulda öğrenciler size mobbing uyguluyor mu?	68	89,5	8	10,5	-	-
5- Okul çalışanları (memur, müstahdem vb.) size mobbing uyguluyor mu?	68	89,5	6	7,9	2	2,6

Doğası gereği zor ve çeşitli riskler taşıyan bir işkolunda çalışan öğretmenler, iş yaşamında birçok sorunla baş etmeye çalışırken, yoğun stres yaşamaktadırlar (Özgan, vd., 2013). Öğretmenliği riskli meslek yapan nedenler olarak, eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği gibi sorunlar (Türk, 2004 akt: Cemaloğlu, 2007) sayılabilir. Bunun sonucunda öğretmenler, başta yöneticilerden olmak üzere (Altunay, vd., 2014) zaman zaman mobbinge maruz kalabilmektedir. Araştırmada buna yönelik öğretmen algıları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük oranda okul hayatında okul müdürü (%78,9 Hayır), müdür yardımcısı (%85,5 Hayır), diğer öğretmenler (%94,7 Hayır), öğrenciler (%89,5 Hayır) ve okul çalışanları (%89,5 Hayır) tarafından mobbinge uğramadıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu sorulara düşük oranda da olsa Evet veya Kısmen cevabını veren öğretmenler vardır. Araştırmanın bu bulgusu, Yavuz’un (2007) sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırma bulguları tarafından desteklenmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbinge maruz kalmadıkları yönünde algıya sahip olmaları, görev yaptıkları okulların olumlu örgüt iklimine bağlı olabileceği gibi, öğretmenlerin konuyla ilgili farkındalık düzeylerinin istenilen düzeyde olmamasına da bağlı olabilir.

Yapılan ki-kare analizinin sonucunda, Tablo 2’de yer alan maddelere yönelik öğretmen algıları arasında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Erdoğan (2009) ile Acar ve Dündar’ın

(2008) araştırmalarında, çalışanların mobbing algılarının cinsiyet ve kıdeme göre farklılaşmadığı saptamıştır.

3.2. Mobbingin rgtsel Maliyetine Yönelik ğretmen Algıları

Mobbingin rgtsel maliyetine (olumsuz etkilerine) yönelik ğretmen algıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Mobbingin rgtsel Maliyetine Yönelik ğretmen Algıları

Madde	Hayır		Kısmen		Evet	
	f	%	f	%	f	%
6- Mobbing, okulun etkililiğini olumsuz etkilemekte midir?	43	56,6	13	17,1	20	26,3
7- Mobbing, okulun verimliliğini olumsuz etkilemekte midir?	42	55,3	14	18,4	20	26,3
8- Mobbing, okulda ğretim sürecine zarar vermekte midir?	43	56,6	17	22,4	16	21,1

İşyerinde mobbing, çalışanın psikolojik ve fiziki sağlığını olumsuz etkilemekle birlikte kalmayıp, örgütün (kurumun) etkililik ve verimliliğini de ciddi Şekilde tehdit edebilmektedir. Buna ilişkin ğretmen algılarının yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin, mobbingin okulun etkililiğini (%56,6 Hayır) ve verimliliğini (%55,3 Hayır) olumsuz etkilediği görüşüne katılmadıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin %56,6'sına göre, mobbing, okuldaki ğretim sürecine zarar vermemektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin, mobbingin örgütsel maliyetinin yeterince farkında olmadıkları veya mobbingin örgütün etkililik ve verimliliğine zarar verdiği Şeklindeki görüşlere katılmadıkları biçiminde yorumlanabilir. Oysa ki literatürde (Şenerkal ve orbacıoğlu, 2015; Şimşek vd., 2014), mobbingin örgütün amaçları, etkililiği ve verimliliğini olumsuz etkilediğine dair birçok bilgi ve araştırma bulgusu mevcuttur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, literatürün aksi yönünde algıya sahip olmalarının olası nedeni, mobbingin örgütsel tehditlerinin yeterince farkında olmamaları olabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbinge maruz kalmadıkları yönünde algıya sahip oldukları hatırlandığında bu bulgu daha iyi anlaşılır. Çünkü ğrenmede deneyim ve yaşanmışlık önemlidir. Dolayısıyla ğretmenlerin yaşamadıkları (yüz yüze gelmedikleri) bir olguyu yeterince tanınamaları anlaşılabilir. Nitekim alışanların algısının rgt kültüründen etkilendiği bilinmektedir (Köse ve Yıldırım, 2013, s.97).

Tablo 3'te yer alan maddelere yönelik ğretmen algıları arasında, cinsiyet, kıdem, medeni durum, müdür cinsiyeti ve branş değişkenlerine göre anlamı fark bulunmazken; eğitim durumu değişkenine göre 6.[$X^2=6,135$; $p<0,05$] ve 8. [$X^2=9,211$; $p<0,05$] maddelerde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, "Mobbing, okulun etkililiğini olumsuz etkilemekte midir?" sorusunu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %62,5'i "Evet" olarak cevaplarırken; bu oran, lisans mezunlarında %22,1'dir. Benzer Şekilde "Mobbing, okulda ğretim sürecine zarar vermekte midir?" sorusunu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %62,5'i "Evet"

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

diye cevaplarırken; bu oran, lisans mezunlarında %16,2'dir. Bu bulgular, öğretmenlerde eğitim düzeyi arttıkça mobbinge yönelik farkındalığın da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmancın bu bulgusu, Çarıkçı ve Yavuz'un (2009) "Mobbing algılması, eğitim seviyesinin yükselmesiyle artış göstermektedir" şeklinde ortaya koydukları araştırma sonuçları tarafından desteklenmektedir. Ancak Mikkelsen ve Einarsen (2002 akt: Ocak, 2008), yapmış oldukları araştırmada mobbinge maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını saptamışlardır.

3.3. Mobbingin Bireysel Maliyetine Yönelik Öğretmen Algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mobbingin bireysel maliyetine (olumsuz etkilerine) yönelik algıları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Öğretmenlerin Mobbingin Bireysel Maliyetine Yönelik Algıları

Madde	Hayır		Kısmen		Evet	
	f	%	f	%	f	%
9- Mobbinge maruz kalmanız, iş performansınızı olumsuz etkilemekte midir?	40	52,6	14	18,4	22	28,9
10- Mobbinge maruz kalmak sağlığını olumsuz etkilemekte midir?	43	56,6	16	21,1	17	22,4
11- Mobbinge maruz kalmak psikolojinizi olumsuz etkilemekte midir?	35	46,0	18	23,7	23	30,3
12- Mobbinge maruz kalmak sosyal ilişkilerinizi olumsuz etkilemekte midir?	45	59,2	18	23,7	13	17,1
13- Mobbinge maruz kalmak sizde tedirginlik oluşturuyor mu?	51	67,1	12	15,8	13	17,1
14- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalması öğrencilere zarar vermekte midir?	37	48,7	17	22,4	22	28,9

Mobbing, çalışanın psikolojik ve fiziki sağlığını olumsuz etkileyerek onun iş performansını olumsuz etkilemektedir (Yıldırım, vd. 2014; Gök, 2013). Buna ilişkin öğretmen algılarının yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin %52,6'sının bu literatür bilgisine katılmadıkları anlaşılmaktadır. "Mobbinge maruz kalmak sağlığını olumsuz etkilemekte midir?" sorusunu, öğretmenlerin %56,6'sı "Hayır" diye cevaplamıştır. "Mobbinge maruz kalmak sosyal ilişkilerinizi olumsuz etkilemekte midir?" sorusunu, öğretmenlerin %59,2'si "Hayır" diye cevaplamıştır. "Mobbinge maruz kalmak sizde tedirginlik oluşturuyor mu?" sorusunu da öğretmenlerin yarısından fazlası (%67,1) "Hayır" şeklinde cevaplamışlardır. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin işyerinde mobbinge maruz kalmalarının, iş performansı ve sağlıklarını olumsuz etkilemediği görüşünde oldukları söylenebilir. Araştırmancın bu bulgusu, literatürde yer alan araştırma sonuçlarıyla tezat teşkil etmektedir. Nitekim Şenerkal ve Çorbacıoğlu, (2015), araştırmalarında, psikolojik tacize uğrayan akademik personelin, algıladıkları psikolojik taciz davranışları ile iş

performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlıktaki bozulma arasında anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Karcıoğlu ve Akbaş (2010) da, konuyla ilgili çalışmalarında psikolojik şiddet ve iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Çiftçi, vd. (2013), çalışmalarında, mobbingin, çalışanların iş yaşamını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yukarıda birkaç örneği verilen literatür bilgisi ile tezat teşkil eden araştırmamızın bu bulguları, katılımcı öğretmenlerin mobbingin bireysel maliyeti hakkındaki farkındalıklarının yeterli düzeyde olmamasına bağlı olabilir. Bunun olası bir nedeni, mobbing olgusunun Türkiye gündemine çağdaş dünyadan çok sonraları gelmesi olabilir. Çalışma hayatında mobbing olgusu, 1980'li yıllarda çağdaş dünyada gündemini meşgul ederken, bu olgu Türkiye'de ancak 2000'li yıllarda Borçlar Kanunu Tasarısı bağlamında gündeme gelmiştir (Centel, 2013; Karakuş, 2013; İzmir ve Fazlıoğlu, 2010). İkinci bir olasılık, süreklilik arz etmediği için öğretmenlerin, okuldaki bazı olumsuz davranışları mobbing olarak algılamadıkları, hoş görmeleri veya saklamaları (Tınaz, 2013) olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, "Mobbinge maruz kalmak psikolojinizi olumsuz etkilemekte midir?" sorusunu, %30,3 "Evet" ve %23,7 "Kısmen" diye cevaplamışlardır. "Öğretmenlerin mobbinge maruz kalması öğrencilere zarar vermekte midir?" sorusunu ise, öğretmenlerin %28,9'u "Evet"; %22,4'ü de "Kısmen" şeklinde cevaplamışlardır. Buna göre, mobbingin iş performansı ile sağlıklarını olumsuz etkilemediği algısına sahip olan öğretmenlerin, mobbingin psikolojilerini olumsuz etkilediği konusunda nispeten daha duyarlıdır denilebilir. Bunun olası bir nedeni, araştırmaya katılan öğretmenlerin, mobbing olgusunu daha çok psikolojik boyutu itibarıyla algılamaları olabilir.

Tablo 4'te yer alan maddelere yönelik öğretmen algıları arasında, cinsiyet, kıdem, medeni durum, branş ve müdür cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre ise 13. [$X^2=7,458$; $p<0,05$] maddeye yönelik öğretmen algıları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, "Mobbinge maruz kalmak sizde tedirginlik oluşturuyor mu?" sorusunu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %50,2'si "Evet" diye cevaplar; bu oran lisans mezunlarında %13,2'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe mobbinge yönelik algı ve farkındalığın da artmasına bağlı olabilir şeklinde açıklanabilir. Palaz vd. (2008) tarafından yürütülen araştırmada ulaşılan "çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe, mobbinge daha duyarlı olmaktadır" şeklindeki sonuç, bu yorumu destekler niteliktedir.

3.4. Mobbing Kurbanının Özelliklerine Yönelik Öğretmen Algıları

Mobbinge maruz kalan kurbanın özelliklerine yönelik öğretmen algıları Tablo 5'te yer almaktadır.

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

Tablo 5: Mobbing Kurbanının Özelliklerine Yönelik Öğretmen Algıları

Madde	Hayır		Kısmen		Evet	
	f	%	f	%	f	%
15- Mobbinge maruz kalmanızda cinsiyetinizin bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?	60	78,9	9	11,8	7	9,2
16- Mobbinge maruz kalmanızda dini inancınızın bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?	64	84,2	8	10,5	3	3,9
17- Siyasi görüşünüz, mobbinge maruz kalmanızda bir etken midir?	62	81,6	10	13,2	4	5,8
18- Etnik mensubiyetiniz, mobbinge maruz kalmanızda bir etken midir?	67	88,2	7	9,2	2	2,6
19- Mobbinge maruz kalmanızda branşınızın bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?	69	90,8	5	6,6	2	2,6

Literatürde, mobbing mağduru ile ilgili nedenler şu şekilde sıralanmaktadır: Kurbanların başarılı, zeki, yaratıcı zekası yüksek, aktif, kariyer hedefleri olan, işini seven kişiler olmaları hedef seçilmelerine neden olabilmektedir (Mizrahi, 2013). Mercan (2007), bunlara “öğretmenlerin kendilerini yenileyememelerini” eklemektedir. Araştırmada, mobbinge maruz kalmak ile demografik özellikler arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen algıları Tablo 5’te yer almaktadır. Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin mobbinge maruz kalmada cinsiyetin (%78,9 Hayır), dini inancın (%84,2 Hayır), siyasi görüşün (%81,6 Hayır), etnik mensubiyet (%88,2 Hayır) ve branşın (%90,8 Hayır) bir etken olmadığı yönünde algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Buna göre, mobbingin demografik özellikler ile kişisel niteliklerinden bağımsız olarak tüm iş kollarında ve tüm çalışanlara yönelik olarak görülebilecek bir olgu olduğu söylenebilir. Nitekim Mizrahi’ye (2013) göre, mobbing, cinsiyet, yaş, eğitim, hiyerarşi vb. farklar gözetmeksizin tüm kültürlerde ve tüm iş kollarında ortaya çıkan bir durumdur. Özler ve Mercan’a göre (2009 akt: Tekin, 2008), mobbing, çalışanın cinsiyet, yaş, uyruk gibi herhangi bir niteliğine karşı bir ayrımcılıktan daha çok, bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla taciz, rahatsız etme gibi kötü davranışlar yolu ile yapılan kasıtlı hareketlerdir. Ülkemizde mobbingle mücadele için kurulan ALO 170’e ağırlıklı olarak özel sektör olmak üzere (%67), her sektörden, öğretmen ve akademisyenler önde olmak üzere birçok kesimden yoğun şikayetlerde bulunulmuş (Kılıç, 2013) olması da, mobbingin daha çok bireysel niteliklerden ziyade, çalışanın iş yaşamına yönelik olarak ortaya çıktığını göstermektedir.

Tablo 5’te yer alan maddelere yönelik öğretmen algıları arasında, cinsiyet, kıdem, branş ve müdür cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Medeni durum değişkenlerine göre, 17. [$X^2= 7,992$; $p<0,05$] ve 19. [$X^2=7,632$; $p<0,05$] maddelere yönelik öğretmen algıları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, “Mobbinge maruz kalmanızda siyasi görüşünüzün bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunu, evli öğretmenler %89,4; bekâr öğretmenler ise %69,0 oranında “Hayır” diye cevaplamışlardır. Benzer şekilde, “Mobbinge maruz kalmanızda branşınızın bir etken olduğunu düşünüyor

musunuz?” sorusunu da, evli öğretmenler %97,9; bekâr öğretmenler ise %79,3 oranında “Hayır” diye cevaplamışlardır. Buna göre, bekâr öğretmenler, mobbinge maruz kalma ile kendi kişisel nitelikleri arasında, evli olanlardan daha fazla bağ kurma eğilimindedirler denilebilir.

Eğitim düzeyi değişkenlerine göre ise, 17. [$X^2= 12,243$; $p<0,05$], ve 19. [$X^2=8,709$; $p<0,05$] maddelere yönelik öğretmen algıları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, “Mobbinge maruz kalmanızda siyasi görüşünüzün bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunu, lisans mezunu öğretmenler %86,8; yüksek lisans mezunu öğretmenler ise %37,5 oranında “Hayır” diye cevaplamışlardır. Benzer şekilde, “Mobbinge maruz kalmanızda branşınızın bir etken olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunu da, lisans mezunu öğretmenler %94,1; yüksek lisans mezunu öğretmenler ise %62,5 oranında “Hayır” diye cevaplamışlardır. Buna göre, yüksek lisans mezunu öğretmenler, mobbinge maruz kalma ile siyasi görüşleri ve branşları arasında, lisans mezunlarından daha fazla bağ kurma eğilimindedirler denilebilir. Araştırmanın bu bulgusu ile Acar ve Dünder’in (2008) “mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitimi pozisyon arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki araştırma sonucu arasında paralellik vardır. Ancak Yıldırım, vd. (2014), otel çalışanlarına yönelik araştırmada “kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça, mobbinge maruz kalma oranları da azalmaktadır” şeklinde sonuca ulaşmışlardır. Buna göre mobbinge maruz kalma ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki, sektöre bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir, denilebilir.

3.5. Mobbing ile Mücadeleye Yönelik Öğretmen Algıları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ile mücadeleye yönelik algıları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Öğretmenlerin Mobbing ile Mücadeleye Yönelik Algıları

Madde	Hayır		Kısmen		Evet	
	f	%	f	%	f	%
21- Mobbinge maruz kaldığınızda kendinizi savunabiliyor musunuz?	17	22,4	27	35,5	32	42,1
22- Mobbing konusunda yeterli bilgiye sahip misiniz?	17	22,4	33	43,4	26	34,2
23- Mobbingle mücadele konusunda haklarınızı biliyor musunuz?	29	38,2	33	43,4	14	18,4
24- Mobbingle mücadele konusunda okulda destek almakta mısınız?	61	80,3	12	15,8	3	3,9

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin %22,4’ünün mobbinge karşı kendisini savunamadığını, %35,5’inin de *kısmen* savunabildiği anlaşılmaktadır. Bu öğretmenlerin %34,2’si mobbing konusunda yeterince bilgiye sahip olup, bunların sadece %18,4’ü mobbing ile mücadele konusundaki haklarının farkındadır. Bu bulgular, araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing konusunda olduğu gibi,

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

bununla mücadele konusunda da bilgi ve farkındalık olarak donanımsız oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin %80,3'ü mobbinge mücadele konusunda okulda destek görmemektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbinge mücadele konusunda donanımsız oldukları gibi, *bir iş yeri terörü* olan mobbinge mücadelede de yalnızdırlar biçiminde yorumlanabilir. Bu konuda okul yöneticileri ile sendikalara önemli sorumluluklar düşmektedir. Olumlu bir örgüt iklimi oluşturmada ciddi sorumluluğu olan okul yönetimi, Gazi Üniversitesinin "Mobbing Birimi" (Kılıç, 2013) örneğinde olduğu gibi çeşitli birimler kurabilir. Okul yönetimi, olumlu bir örgüt iklimi için kurumun amaçları ile çalışanların (öğretmenlerin) tutum ve davranışlarını uyumlaştıracak (Altaş ve Kuzu, 2013, s. 30) önlemleri almalıdır. Bireysel açıdan, çalışanların, bu olguya ve tacizin önlenmesine ilişkin farkındalık düzeylerinin artırılması ve bireysel mücadele stratejileri konusunda bilgilendirilmeleri önem taşımaktadır. Kurumsal açıdan ise kurum yöneticilerine taciz sürecinde bazı görevler düşmektedir. Kurumun, psikolojik tacize neden olabilecek veya besleyebilecek çalışma koşulları, yönetim biçimi, örgütsel iletişim yapısı gibi konulara ilişkin faktörleri ve sorunları öngörmesi gerekmektedir (Gök, 2013). Sendikalar ise bu konuda daha aktif rol üstlenebilirler.

Tablo 6'da yer alan maddelere yönelik öğretmen algıları arasında, cinsiyet, kıdem, branş, medeni durum ve müdür cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Öğrenim durumu değişkenlerine göre ise, 21. [$X^2=6,706$; $p<0,05$], maddeye yönelik öğretmen algıları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, "Mobbing konusunda yeterli bilgiye sahip misiniz?" sorusunu, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %75'i "Evet" olarak cevaplarken; lisans mezunlarında bu oran %29,4'tür. Bu bulgu, eğitim düzeyi ile mobbinge ilişkin farkındalık düzeyi arasında doğrusal bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4. Sonuç

Lise öğretmenlerinin mobbing ile iş performansına ilişkin algılarını çeşitli değişkenlere göre değerlendirmeyi amaçlayan bu araştırmada ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir:

Literatürde, öğretmenlik riskli ve stresli meslekler kategorisinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla böylesi zorlu bir iş kolunda çalışan öğretmenlerin, iş yaşamlarında mobbinge maruz kalması beklenen ve sıklıkla görülen bir durumdur. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin önemli bir kısmının iş yaşamlarında okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenler, öğrenciler ve okul çalışanları tarafından mobbinge maruz kalmadıkları yönünde algıya sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 2). Çalışmada bu durum, öğretmenlerin görev yaptığı okulların psiko-sosyal açıdan sağlıklı örgütsel iklimine sahip olması veya öğretmenlerin mobbing konusunda yeterli bilgiye sahip olmamalarına bağlı olabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmada, mobbinge dair öğretmen görüşleri arasında değişkenlere göre, istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Araştırmanın bu bulgusu, mobbingin,

demografik özelliklerden bağımsız olarak görülebilen bir olgu olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Örgütsel davranış sahasındaki literatürde mobbingin, örgütün etkililik ve verimliliğine zarar verdiği dair çokça bilgi ve araştırma sonucu yer almaktadır. Araştırmada buna yönelik olarak öğretmenlerin yaklaşık yarısının, mobbingin okulun etkililiğine ve verimliliğine zarar vermediği yönünde algıya sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 3). Araştırmada bu bulgu, öğretmenlerin mobbingin örgütsel maliyetine dair bilgi ve farkındalık eksikliğine bağlı olabileceği sonucu çıkartılmıştır. Öğretmenlerin bu konudaki algıları arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu bulgu, örgütsel bir tehdit olarak mobbing konusunda, öğretmenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe, bu konudaki farkındalıklarının da arttığı biçiminde değerlendirilmiştir.

Literatürde mobbingin örgütün sağlığı üzerinde olduğu kadar, çalışanın iş performansı, fiziki ve duygusal sağlığı üzerinde de yıkıcı etkileri bulunan bir *terör* ve *meslek hastalığı* olduğundan söz edilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası, mobbingin; iş performanslarını, sağlıklarını, sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediği şeklindeki maddeleri *Hayır* şeklinde cevaplamışlardır. Benzer şekilde öğretmenlerin, çoğunlukla (%67,1) mobbingden tedirgin olmadıkları belirlenmiştir. Araştırmada bu bulgulardan hareketle, öğretmenlerin, mobbingin bireysel maliyetine dair bilgi ve farkındalık düzeylerinin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ancak katılımcıların yarısından fazlasının (%30,3 Evet ve %23,7 Kısmen), mobbingin; psikolojilerini olumsuz etkilediği ve öğrencilere zarar verdiği (%28,9 Evet ve %22,4 Kısmen) yönünde algıya sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 4). Bu bulgulara dayalı olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, psikolojik boyutu ağırlıklı bir mobbing algısına sahip oldukları ve bunu öğrencilere zarar veren bir olgu olarak gördükleri şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Araştırmada, bireysel bir tehdit olarak mobbingin, kurbanın sosyal ilişkilerine zarar verdiği konusunda, fen-matematik branşlarına mensup öğretmenlerin, sosyal branş öğretmenlerine göre daha duyarlı oldukları belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe mobbingin, kurbanı tedirgin etmesi konusundaki farkındalıklarının da arttığı belirlenmiştir.

İşyerinde mobbing, çoğunlukla işyeri rekabeti ile yöneticilerin özelliklerine dayalı olsa da, bunda mobbinge maruz kalan kurbanın niteliklerinin de payı olduğu belirtilmektedir. Buna ilişkin olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin, mobbinge maruz kalmada cinsiyetin, dini inancın, siyasi görüşün, etnik mensubiyetin ve branşın bir etken olmadığı yönünde algılara sahip oldukları anlaşılmıştır (Tablo 5). Bu bulgu, “mobbing, demografik özellikler ile kişisel niteliklerinden bağımsız olarak tüm çalışanlara yönelebilen bir tehdittir” şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada, kurbanın özelliklerine yönelik olarak, evli öğretmenlerin, mobbinge maruz kalmada siyasi görüş ile branşı (bekârlardan daha fazla) bir etken olarak gördükleri belirlenmiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin, eğitim düzeyi

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

yükseldikçe, mobbinge maruz kalmada siyasi görüş ile branşı birer etken olarak görme eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir.

Literatürde mobbing olgusu kadar, bunun olumsuz etkileri ile mücadele de önemli yer tutmaktadır. Bununla ilgili olarak araştırmada, öğretmenlerin mobbing ile mücadele konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları; bu konudaki haklarını bilmedikleri ve kendilerini savunmada yeterli olmadıkları belirlenmiştir. Öğretmenler büyük ekseriyetle, mobbing ile mücadelede okulda destek görmedikleri yönünde algıya sahiptirler (Tablo 6). Bu bulgu, Türkiye’de mobbing ile mücadele konusunda eğitim örgütlerinin (okulların) henüz katetmesi gereken çok yol olduğunu göstermektedir. Araştırmada, mobbing ile mücadele konusunda, öğretmenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe mobbing konusundaki bilgi yeterliklerinin de yükseldiği belirlenmiştir. Buna dayalı olarak, mobbing ile mücadelede, yasal önlemler kadar, bilgilendirme ve farkındalık oluşturma çabalarının da gerekli olduğu sonucu çıkarılabilir. Eğitim çalışanlarına mümkün olduğu kadar mobbingden uzak bir çalışma çevresi sağlama ile çalışanların mobbing ile mücadele edebilmesi konularında, okul yönetimlerine büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Kaynaklar

Acar, A. B. ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 111-120.

Altaş, S.S. ve Kuzu, A.(2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Electronic Journal of Occupational Improvement and Research*, 2(1), 29-41.

Altunay, E., Oral, G. ve Yalçıkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4 (1), 62-80.

Bağcı, Z. ve Mohan-Bursalı, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 69-90.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

Centel, T. (2013). Hukuki boyutlarıyla mobbing. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı (Ankara 2013). İstanbul: Özyurt Matbaacılık,49-60.

Çarıkcı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.

Çelen, C. B. ve Uluğ, F. (2014). Türkiye’de yapılan mobbing araştırmaları üzerine bir analiz. 2. Örgütsel Davranış Kongresi (7-8 Kasım Kayseri) Bildirileri,

(Editörler: M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu ve N. Çapar) Kayseri: Doğu Ofset, 195-200.

Çiftçi, G.E., Öneren, M. ve Önem, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15 (2), 63-81.

Çomak, E. ve Tunç, B (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.

Demir, Y. (2009). Mobbing'in kişisel ve örgütsel etkileri üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 99-111.

Einarsen, S (2005).The Nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 7-3, 2005, mis en ligne le 01 Novembre 2005.

Erdoğan, G. (2009). Mobbing (işyerinde psikolojik taciz). *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 83, 318-352.

Etyemez, H. (2013).1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli ve Çalıştayı açılış konuşması. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Gentry, H. R. and Whitley, B. (2014). Bulling in graduate school: Its nature and effects. *The Qualitative Report* 2014, 19 (71), 1-18.

Gök, S. (2013). İşyerinde psikolojik taciz: Tarafları, aşamaları ve etkileri. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı (Ankara, 2013). İstanbul: Özyurt Matbaacılık, 195-202.

Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, XIII (II), 27-47.

Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). Ki-kare testi üzerine. *Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi*, 84-86.

Helvacı, M. A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.

İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2010). Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Eşitliği Komisyon Raporu. Ankara: TBMM Basımevi.

Karakuş, H. (2013). Bir içerik analiz örneği: Çalışma hayatında mobbing olduğuna kanaat getiren Yargıtay kararları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (28), 181-199.

Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karatuna, I. (2013). İşyerinde psikolojik tacizle mücadele yöntemleri. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı (Ankara, 2013). İstanbul: Özyurt Matbaacılık, 111-120.

Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.

Keskin, A. ve Canbaz, S. (2014). KOBİ'lerde çalışanların mobbinge maruz kalma durumları: Kırklareli ilinde bir araştırma. *İGÜSBD, Cilt: 1 Sayı: 2*, 161-195.

Kılıç. C. (2013). Mobbing varsa tazminat da var. <http://www.milliyet.com.tr> (Erişim Tarihi: 14.10.2015).

Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 317-334.

Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009).Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1 (1), 64 – 80.

Köse, E. ve Yıldırım, D. (2013). Bir üniversite hastanesinde hekim ve hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürünün mobbing davranışlarına etkisi 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı (Ankara, 2013). İstanbul: Özyurt Matbaacılık, s. 95-111.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.

Mercan, N. (2007). Örgütlerde Mobbingin Örgüt İklimiyle İlişmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2),443-452.

MMD (2011). Mobbing İle Mücadele Derneği <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=940> (Erişim Tarihi: 01.09.2015).

Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özgan, H., Kara, M. ve Arslan, M.C. (2012). Öğretmenlerin okul yöneticilerine uyguladıkları psikolojik yıldırma uygulamaları ve etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (1), 2-14.

Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. ve Akkurt, Ö. (2008). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma; Bandırma örneği. *İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,10(4), 41-58.

Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.

Şimşek, M.Ş.,Emhan, A., Demirtaş, Ö., Topuz, G. (2014). Mobbing ve örgütsel adaletin, tükenmişlik üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir

Orhan ÇINAR, Esra Nur AKPUNAR

araştırma. 2. Örgütsel Davranış Kongresi (7-8 Kasım Kayseri) Bildirileri, (Eds.: M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu ve N. Çapar) Kayseri: Doğu Ofset, s. 201-208.

Tekin, H. H. (2013). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.

Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.

Tınaz, P. (2013). Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı (Ankara, 2013). İstanbul: Özyurt Matbaacılık, s. 21-34.

Turan, F. (2006). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.

Yıldırım, B. I., Yirik, Ş. ve Yıldırım, F. (2104). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 25-40.