

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERE YÖNELİK
MOBBİNG
BİR ALAN ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğba Yıldız Uyan

Ankara, 2019

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERE YÖNELİK
MOBBİNG
BİR ALAN ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğba Yıldız Uyan

Tez Danışmanı
Prof. Dr. İsmail Bircan

Ankara,2019

KABUL VE ONAY

Tuğba YILDIZ UYAN tarafından hazırlanan “Eğitim Kurumlarında Öğretmenlere Yönelik Mobbing: Bir Alan Çalışması” başlıklı bu çalışma, 25/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
(Başkan)

Prof. Dr. İsmail BİRCAN
(Danışman)

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN
(Üye)

ETİK BEYAN

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesi 'ne uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasını;

- Akademik ve etik kurallar çerçevesinde hazırladığımı,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tuğba YILDIZ UYAN

ÖZ

Tuğba Yıldız Uyan, Eğitim Kurumlarında Öğretmenlere Yönelik Mobbing Bir Alan Çalışması, Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bu çalışmanın temel amacı, eğitim kurumlarında mobbing olup olmadığını ortaya koymaktır. Tezin birinci bölümünde; mobbing kavram ve tanımı, kavramsal ve olgusal düzeyde mobbing ele alınmıştır. İkinci bölümde; uluslararası düzeyde mobbing olgusu ele alınıp, mobbing ile ilgili örneklere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın bulguları yer almaktadır. 2019 yılında Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesin de uygulanan çalışmanın analizi ele alınmıştır. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için 26 sorudan oluşan anket soruları hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan Yahya Özsoy Özel Eğitim ve Kemal Yurtbilir Özel Eğitim okullarında görev yapan 80 öğretmenden oluşmaktadır. Anket uygulamasını kabul eden 50 öğretmene anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, Sosyal Bilimlerin Bilimsel İstatistik Veri Analizi programı olan SPSS'e girilmiş, değerlendirilmiş ve oluşturulan tabloların analizi ve yorumları yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ise "Eğitim kurumlarında psikolojik şiddete bence bayanların daha çok uğradığı görülmüştür" sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Mobbing, psikolojik taciz, iş stresi, kurumda psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, duygusal saldırı, psikolojik terör

ABSTRACT

Tugba Yıldız Uyan, A field survey Mobbing teachers that work in educational institutions. The sample of Ankara Yahya Özsoy Comprehensive School and Ankara Kemal Yurtbilir Vocational High-School. Master Thesis, Ankara, 2019.

The main purpose of this study is to determine the theoretical and practical forms of mobbing in institutions. In the first chapter of Thesis; Mobbing concept and definition, conceptual and factual mobbing are discussed. In the second chapter; The phenomenon of mobbing is discussed at the international level and examples about mobbing have been placed. In the third chapter, the findings of the study are included. The analysis of the applied study in Ankara Yahya Özsoy Comprehensive School and Ankara Kemal Yurtbilir Vocational High-School is discussed as well. A questionnaire consisting of 26 questions was prepared for this study. This questionnaire was applied to 50 teachers in total. The datas obtained from this research were entered into SPSS, the Scientific Statistical Data Analysis program of Social Sciences also these datas were evaluated and the comments and analysis of the tables were made. As a result of the analysis, it has been deduced that “There is a positive relationship between psychological violence and personal performance in educational institutions.”

Keywords

Mobbing, psychological harassment, work stress, psychological intimidation in the institution, psychological violence, emotional attack, psychological terror

TEŞEKKÜR

Çalıőmam boyunca derslerine girdiğim, kendisinden çok Şey öğrendiğim, yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, tecrübelerinden faydalandığım değerli danışman hocam Prof. Dr. İsmail Bircan'a,

Her anımda yanımda olan desteklerini tüm kalbimle hissettiğim hayat arkadaőım, biricik eőim e,

Beni büyütüp bugünlere getiren, hakkını asla ödeyemeyeceğim canım Anneme ve hayatımı paylaőtıđım en değerlilerim olan kardeőlerime,

Sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

ÖNSÖZ

Psikiyatride doktorlar, hastalarının gerçeğine ulaşmak için kişilerin kendi hayatlarından kesitler alarak bu gerçeğe ulaşmaya çalışırlar.

Aynı yöntemle mobbing mağdurlarının yaşadıkları olaylardan, mobbingin gerçekliği ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Nihayetinde hiçbir insan içinde tuttuğunu uzun süre saklayamaz. Saklanan şey her ne ise elbet bir gün davranışlarına yahut sözlerine yansır.

Bu çalışmamda mobbingin arkasındaki dinsel, genetik, psikolojik, kültürel ve felsefi kökler sorgulanarak konuyu daha iyi anlatmaya çalışacağım.

Mobbing denilen örgütsel sorunun nedenlerini, kaynaklarını ve başa çıkma yollarını göstermeye, çalışacağım.

TUĞBA YILDIZ UYAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI VE TANIMI

KAVRAMSAL VE OLGUSAL DÜZEYDE MOBBİNG

1.1.Mobbingin Tanımı.....	3
1.2 Mobbingde Kurumsal Yaklaşımlar	4
1.2.1. Psikolojik açıdan mobbing (Yıldırma).....	4
1.2.2. Sosyal psikolojik açıdan mobbing	5
1.2.3. Sosyolojik açıdan mobbing	7
1.2.4. Kültürel açıdan mobbing.....	7
1.2.5. Hukuksal açıdan mobbing.....	7
1.3. Mobbingin Nedenleri ve Kaynakları	8
1.4.Örgütlerde Mobbing	8
1.4.1.Mobbingin türleri.....	9
1.4.1.1. Dikey mobbing	10
1.4.1.2. Yatay mobbing	10
1.4.2.Mobbing ve örgütsel çatışma	12
1.5. Mobbing Yönetimi ve Sonuçları	16
1.5.1. Bireysel yöntemler	16
1.5.1.1. Güven özgüven ve bilinç geliştirme	16
1.5.1.2. Bireysel stres yönetimi.....	17
1.5.2.Bireysel sonuçlar	18
1.5.3. Örgütsel yöntemler.....	19
1.5.4. Örgütsel sonuçlar	20
1.6. Mobbingin Unsurları	22
1.7. Mobbingin Süreci	23
1.8. Mobbingin Nedenleri	27
1.9. Mobbingin Örgütsel Nedenleri.....	28
1.10. Mobbingin Örgütsel Etkileri	32

1.11. Mobbingin Mobbere Etkisi	32
1.12. Mobbingin Kurban Üzerindeki Etkisi	34
1.13. Mobbingle Başa Çıkma Stratejileri.....	36
1.13.1.Mobbingle başa çıkma	36
1.13.1.1. Mobbingle bireysel başa çıkma stratejileri	36
1.13.1.2. Mobbingle örgütsel başa çıkma stratejileri.....	39
1.14.Örgütte Mobbinge Karşı Alınabilecek Önlemler	40

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZEYDE MOBBİNG OLGUSU

MOBBİNGLE İLGİLİ ÖRNEKLER

2.1.Türk Hukukunda Mobbing.....	41
2.1.1.Anyasada belirtilen maddeler	42
2.1.2.Devlet memurları kanunu	42
2.1.3.4857 Sayılı iş kanunu.....	42
2.1.4.Türk ceza kanunu	43
2.2.Uluslararası Hukukta Mobbing.....	43
2.2.1.Amerika’da mobbing olgusu	43
2.2.2. Avrupa’da mobbing olgusu	44
2.3.Mobbingle İlgili Örnekler.....	45
2.3.1 Şaban tokat tmo.....	45
2.3.2.Mobbingle İlgili Bir Dava	46
2.3.3.Güven kaybı	46
2.3.4.Mağdur D.A.....	47
2.3.5.Üniversitede Mobbing	47
2.3.6.Akademisyenin Başına Gelenler.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1.Araştırmanın Amacı	49
3.2.Araştırmanın Önemi.....	50
3.3.Araştırmanın Hipotezleri	50
3.4. Araştırmanın Varsayımı.....	51
3.5. Araştırmanın Modeli	51
3.6.Evren ve Örneklem	52
3.7.Araştırmanın Yöntemi.....	52
3.8.Ölçme Aracı	52

3.9. Veri Toplama Aracı.....	52
3.10. Verilen Toplanması	53
3.11. Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi.....	53
3.12. Verilerin Analizi	54
3.13. Araştırmanın İstatiksel Bulguları.....	54
3.13.1. Güvenilirlik analizi	54
3.13.2. Katılımcıların kişisel bilgileri ile ilgili tanımsal analizler	55
3.13.2.1. Cinsiyet durumu dağılımı	55
3.13.2.2. Medeni durum dağılımı	56
3.13.2.3. Yaş gurubu dağılımı.....	58
3.13.2.4. Çalışma yılı durumu dağılımı	59
3.13.2.5. Öğrenim düzeyi durumu dağılımı	60
3.13.3. Katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevapların analizi.....	62
3.13.4. Ölçeğin hipotez değerlendirmeleri	66
3.13.4.1. Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet (mobbing) ölçeğinin, ana hipotez değerlendirmesi	66
3.13.4.2. Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet(mobbing) ölçeğinin alt hipotez değerlendirmeleri	66
SONUÇ	71
ÖNERİLER.....	75
KAYNAKÇA	77
Ek: ANKET SORULARI	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil-1.1.Örgütsel Şiddette Sosyal Faktörler.....	6
Şekil-1.2.Sağlıklı Çalışma Ortamı ile Mobbing Ortamı Arasındaki Farklılıklar...	12
Şekil-1.3.İşyeri Şiddet Modeli Kaynak.....	15
Şekil-1.4. Dengeleyici Yaşam Faaliyetleri	18
Şekil-1.5.Mobbingin Psikolojik ve Ekonomik Maliyeti	21
Şekil-1.6.Mobbing Süreci	24
Şekil-1.7.Örgütte Mobbingin Nedenleri	30
Şekil-1.8.Mobberlerin Cinsiyetler Açısından Dağılımı	31

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	54
Tablo 2. Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait İç Tutarlılık Analizi	55
Tablo 3. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)	56
Tablo 4. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir) ..	56
Tablo 5. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (İki Okul)	56
Tablo 6. Medeni Durum Dağılımı yüzde oranları tablosu (Yahya Özsoy)	57
Tablo 7. Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir) ...	57
Tablo 8. Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki Okul).....	57
Tablo 9. Yaş Grubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)	58
Tablo 10. Yaş Gurubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)	58
Tablo 11. Yaş Gurubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki okul).....	59
Tablo 12. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)	59
Tablo 13. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir).....	60
Tablo 14. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki okul)	60
Tablo 15. Öğrenim Düzeyi Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)	61
Tablo 16. Öğrenim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir).....	61
Tablo 17. Öğrenim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (İki okul)	61
Tablo 18. Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu'ndaki Katılımcıların	62
Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Ölçeğine Verdiği Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	62
Tablo 19. Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi'ndeki Katılımcıların Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Ölçeğine Verdiği Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler	64
Tablo 20. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing)	66
Tablo 21. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Cinsiyet Değişkeni İlişkisi	67
Tablo 22. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Medeni Durum Değişkeni İlişkisi	67
Tablo 23. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Eğitim Durumu Değişkeni İlişkisi	68

Tablo 24. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Yaş Değişkeni İlişkisi.....**69**

Tablo 25. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Çalışma Yılı Değişkeni İlişkisi.....**69**

GİRİŞ

Çalışma Hayatında Sürekli Karşılaşmaya Başladığımız Mobbing(Psikolojik Şiddet) Gruba Ya Da Kişilere Yapılan Sindirme, Baskı, Dışlama, Ortamdan Soyutlamaya Çalışma, Ortamda Dengeleri Bozma, Problemler Gibi Davranış Ve Tutumlardır (Bilgel, 2006:4).

Mobbing olgusuna her çalışanın maruz kalabileceği gibi bu olgu daha çok hizmet sektöründe meydana geldiği ortaya konulmuştur. Tüm dünyada meydana gelen mobbing olgusuna ülkemizin de gereken önemin verilmesi beklenmektedir. Mobbing olayları çalışma sektörlerine, toplumsal olgulara ve ülkelere göre farklılık göstermektedir. Farklılık göstermeyen şey ise mobbing maliyetlerinin düşünülenenden fazla olduğudur.

Psikolojik şiddet veya taciz evrensel kabul gördüğü adıyla mobbing üzerinde fazla durulmayan fakat yaygın şekilde devam eden bir yaptırımdır. Sindirme, bezdirme, yıldırma gibi tanımlanan mobbing işyerinde kendini yetersiz hissetme örgütsel çatışmanın işten ayrılmanın en önemli sebeplerindedir. Örgütsel verimsizliği performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri mobbingdir.

Türkiye de özel kamu kuruluşlarında ve tabii ki tüm Dünyada da sıkça görülen, çalışma ortamındaki başarısızlığın en önemli sebebi mobbing olarak belirlenmiştir.

Mobbing bir yıldırma, bıktırma, zorbalık, psikolojik şiddet yöntemidir. Şiddet genellikle fiziksel, somut fiili eylemleri karşılar gibi görünse de siyasal, ekonomik ve psikolojik de olabilir. Psikolojik şiddet fiziksel şiddetten daha kalıcı izler bırakabileceği ve tehlikeli olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmacı Konrad Lorenz, yaptığı bir araştırmaya dayanarak birkaç hayvanın bir araya gelerek kendi içlerinden başka bir hayvanın çember içine alıp onu içlerinden çıkarmalarına mobbing demiştir. Daha sonra Peter Heinemann (isveçli doktor), çocuklar arasında şahit olduğu ve çocukların birbirlerine gösterdiği başka bir benzer hareketleri mobbing olarak betimlemiştir (Bilgel, Aytaç, Bayram,2004).

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI VE TANIMI

KAVRAMSAL VE OLGUSAL DÜZEYDE MOBBİNG

1.1.Mobbingin Tanımı

İngilizce “mob” ve Latince “mobile vulgus” sözcüklerinden gelir. Mob aşırı şiddet, yasaya uygun olmayan kabalık, kanuna uygun olmayarak şiddet uygulayan şebeke anlamına gelir.

Mob’un İngilizce ‘de fiil şekli mobbing tir ve bu psikolojik şiddet, taciz, sıkıntı verme veya rahatsız etme anlamında kullanılır.

Mobbing ile ilgili yapılan çalışmalar onun sadece tek bir eylem değil aşamalı ve mütemadiyen değişkenlik gösteren bir süreç olduğunu açıklamıştır. İlk evrelerde genelde mobber dolaylı davrandığından saptanması kolay olmayan, çözümlenemeyen davranışlar sergiler ve mağduru buna maruz bırakır. Daha sonralarda direkt saldırgan eylemler gösterir. Mağduru açıkça izole eder, toplum içinde aşağılar ve sonunda şiddetin fiziksel ve psikolojik her türünü uygular. Bu süreçte kurbanı en çok yaralayan duygusal şiddetin ne kadar aralıklarla yapıldığı, ne kadar zamanla tekrar edildiği ve ne kadar sürdüğüdür. Psikolojik terörün şiddeti ve zamanı arttıkça kurban üzerindeki etkisi de artar.

Kurumlar da meydana gelen olumsuz davranışların mobbing olarak kabul görmesi için 3 ay ile 6 ay sistematik olarak tekrarlanıyor ve sonuçları önceden planlanarak bu amaca yönelik olarak mütemadiyen devam ediyor olması gerekir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş yerinde uygulanan psikolojik şiddeti “hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, toplu halde saldırmak” olarak tanımlamış ve devamlı şekilde eleştiri, mağduru izole etme, hakkında dedikodu çıkarma, yanlış bilgi yaymayı toplu halde saldırı olarak kabul etmiştir.

Mobbing çalışanlarda özgüven zayıflamasına sebep olurken, kişide hislerin güçsüzleşmesinde meydana getirir.

1.2 Mobbingde Kurumsal Yaklaşımlar

Mobbing'de kurumsal yaklaşımlar; psikolojik açıdan mobbing, sosyal psikolojik açıdan mobbing, sosyolojik açıdan mobbing, kültürel açıdan mobbing ve hukuksal açıdan mobbing olmak üzere beş guruba ayrılmıştır.

1.2.1. Psikolojik açıdan mobbing (Yıldırma)

Duygusal saldırı; mobber ve kurbanın doğrudan ya da dolaylı gözlemlenebilen hareketlerini konu edinir. Duygusal saldırıya psikolojik yaklaşımda insan davranışlarının tanımlanması ve yorumlanması bireysel planda ele alınmaktadır. Bu anlamda Mobbingi uygulayan ve maruz kalan kişinin gözlemlenebilen ve ölçülebilen "bilinçli" eylemlerinin tümüdür. Örneğin; mobberin gösterdiği saldırgan davranışlar onun bilinçaltı birikimini kural tanımadan etrafına yansıtma kaygısı ile tanımlanabilir. Çevresiyle sürekli tartışma içinde olan mobberin duygusal saldırı denebilecek hareketinin arkasında muhakkak saldırgan bir yön vardır.

Amerika'da yaklaşık bir yıl içerisinde 4 milyon kişinin çalıştıkları kurum içerisinde psikolojik saldırıya maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca İsveç'teki intiharların %15 i duygusal saldırı ile ilgilidir. Avrupa ülkelerinden İngiltere ise %20 ile en çok duygusal saldırı görülen ülkedir.

İnternet üzerinden HRM firmasının yapmış olduğu anket çalışmasına göre Türkiye'de çalışanların %81 inin çalıştığı kurumda mobbinge maruz bırakıldığı ortaya çıkmıştır. %79 oran ile mobbinge yılda birkaç kez defa maruz kalmışlardır. Bu vakaların sonucunda mağdurların %27 sinin istifa ederek işten ayrıldığı, %25'inin umursamamaya hayatına ve işine devam ettiği, %18'inin ise patronları tarafından işten çıkarıldığı ve son olarak %17'sinin yaşanan mobbing olayını insan kaynakları yetkilisine ilettiği tespit edilmiştir (Mobbing Türkiye,2007). Yıldırmanın uygulama şekli, sürekliliği ve şiddeti ile alakalı olarak pek çok içsel bozukluklar meydana gelmektedir. Davranış sorunları, öfke, sıkıntı ve karamsarlık sorunları görülebilir. Kendini bedensel belirtiler ile ifade eden bozukluklar yani ağrı bozuklukları ve somatizasyon gibi rahatsızlıkların meydana gelmesinde ve devam etmesinde içsel duyguların sebep olduğu cilt hastalıkları, hipertansiyon görülebilir. Bununla beraber kişi kendini iyileştirmeye çalışarak sigara, alkol, madde ya da ilaca

yönelmede görülebilir. Ortaya çıkabilecek en ciddi sorun ise TSSB (travma sonrası stres bozukluğu) dir. İnsan kaynaklı oluşturulan travmalar işlevselliği bozma, yeti yitimi yaratma niteliği oldukça yüksektir. Yıldırma insan eli ile bilerek oluşturulan TSSB dikkat çekici çağdaş travma biçimidir.

1.2.2. Sosyal psikolojik açıdan mobbing

Sosyal psikoloji kişinin toplumsal yaşamı ile ilişkilidir. Asıl ilgilendiği bireyin davranışlarının diğer kişilerin duygu ve düşüncelerinden nasıl etkilendiğini tespit etmektir.

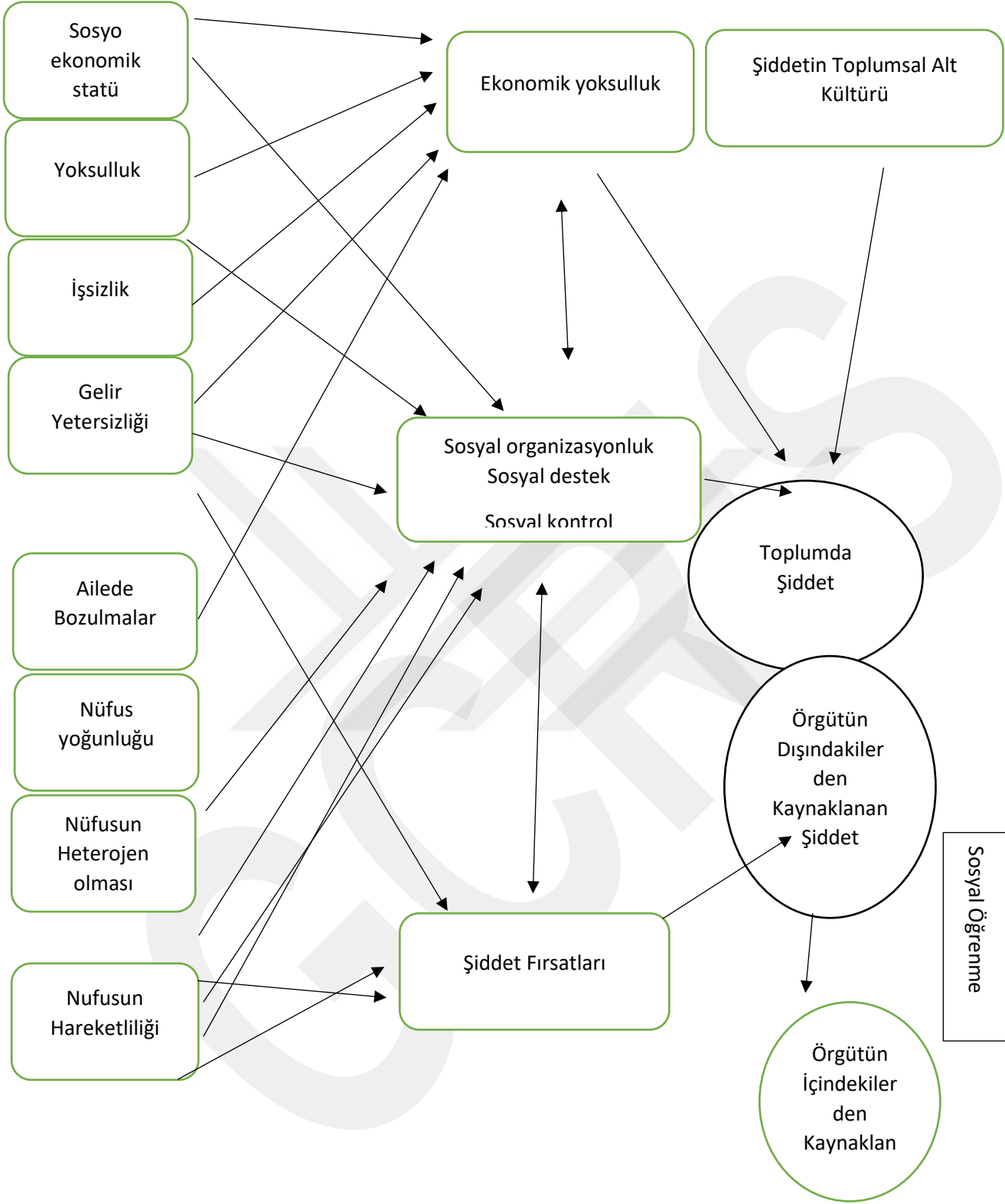
Alpart'a göre sosyal psikoloji kişilerin düşünce, duygu ve davranışlarını, başkalarının gerçek ya da hayali varlığından etkileniş tarzını anlama ve anlatma ile ilgili bilim dalıdır.

Sosyal Psikolojinin konusu iki kategoride değerlendirilebilir:

İlki sosyal psikolojinin analiz birimi belli bir davranışta bulunan kişidir. Sosyal psikoloji kişinin diğeri ile olan ilişkilerini odaklanır.

İkinci analiz birimi grubun algılanan varlığının kişinin davranışlarını nasıl etkilediği konusudur. Sosyal psikoloji bu konu ile ilgilenir.

Bu grupların bireyler üzerindeki etkilerini inceleyerek onların başkaları hakkında ne düşündükleri, onları nasıl etkiledikleri, etkilendikleri ve nasıl ilişki kurdukları ile ilgilenirken kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını başkalarının davranışlarından nasıl etkilendiği incelenerek duygusal saldırı gibi bir olayın sosyal sistemler içinde kişi hareketlerinin grup hareketlerinden nasıl etkilendiği ve onu nasıl etkilediği sosyal psikolojinin konularındandır. Tüm bu ilgi alanları çoğu kez birey-grup etkileşiminin sonucu olarak ortaya çıkan duygusal saldırıyı analiz etmeyi kolaylaştırır.



Şekil-1.1. Örgütsel Şiddette Sosyal Faktörler, Kaynak: Joerg Dietz, Harjiner Gill, “Community Sources of Workplace violence”(ed: E.Kevin Kelloway, Jullian Barling, Joseph j. Hurrell), Sage Publications, London, 1999

Şekil-1-1 de örgütsel şiddette sosyal faktörler gösterilmiştir. Şekilde yoksulluk, işsizlik, ailede bozulmalar ve gelir yetersizliği beraberinde ekonomik yoksulluğu getirmektedir. Ekonomik yoksulluk ise toplumda şiddetin meydana gelmesini tetiklemektedir.

Nüfus yoğunluğu, nüfusun heterojen olması, nüfusun hareketliliği, sosyal kontrol altına alınmadığı ve desteklenmediği takdirde toplumda şiddet kaçınılmaz görülmektedir.

1.2.3. Sosyolojik açıdan mobbing

Sosyolojinin konusu olgular ve toplumsal olaylardır. Sosyoloji gerçekte somut konularla ilgilenir, toplumsal araştırmalara dayanır ve olaylara anlam kazandırabilmek için teoriler geliştirmeye çalışır. Toplumsal olaylar insanların bir araya gelmeleri ile meydana gelir ve böylelikle sosyolojinin konusu toplum ve toplumsal ilişkilerin bütünüdür.

Hiçbir topluluk değişime uğramadan sürekli şiddet içeren ortamlarda bulunması mümkün değildir. Şiddet içerikli olayların geliştiği her topluluk bir zamandan sonra şiddete “alışmakta” ya da şiddete karşı tepkisizleşmektedir. Duygusal saldırı yani mobbing yeni yeni şiddete tepkisizleşen topluluklara da yayılmakta ve kendisine uygun bir pozisyon bulabilmektedir.

1.2.4. Kültürel açıdan mobbing

Kültür belirli bir topluluk ya da grubun ortak yaşam tarzından meydana gelen bir olgudur. Ortak yaşam örf adetler, gelenek ve görenekler değerler, norm’a göre devam eder.

Kültürü olmayan hiçbir topluluk olmayacağı gibi topluluğu olmayan bir kültürde düşünülemez. Kültür inanç, gelenek, görenek gibi konuları kapsar. Bu anlamda konu açısından sosyoloji ile arasında benzerlik bulunmaktadır

1.2.5. Hukuksal açıdan mobbing

İnsanlar iyi ya da kötü olmayı düşünceleriyle ve yaptıklarıyla belirler.

1.3. Mobbingin Nedenleri ve Kaynakları

Duygusal saldırı (mobbing)'nın asıl amacı kişi ya da kişileri duygusal açıdan çökertmek, zayıflatmak, güçsüz bırakmak, yıpratmak, demoralize etmek ve kendini sürekli baskı altında hissetmesini sağlamaktır.

Burada bazı öğeler meydana gelmektedir.

- Duygusal saldırının (mobbingin) şiddeti meydana getiren kişinin güç ya da yetki kullanarak ortaya çıkması.
- Psikolojik tutum ve davranışların içerisinde yetki kullanımında olması
- Duygusal saldırıya maruz kalan kişinin işe karşı isteksizleşmesini ve sonunda kurumdan uzaklaşmasını amaçlamıştır.
- Mobber ile kişi arasında mobber lehine güç dengesizliğinin bulunması.
- Duygusal saldırının hiçbir ahlak ve hukuk temeline dayalı olmaması.
- Duygusal saldırı mağdurunun psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemesini amaçlamıştır.

Örgütlerde birçok davranış mobbing değildir. İş yerinde ya da okulda alaycı şaka, bazı etik olmayan davranışlar, iş yerinde doğan çatışmalar. Bu davranışlar duygusal saldırı (mobbing) olarak kabul görmez.

Duygusal saldırı (mobbing) iş yerinde olmak ya da iş yerine bağlı bir faaliyet kapsamında olmak zorundadır.

Mobbing bazen kişileri bazı imkân ve olanaklardan alı koyma şeklinde de olabilmektedir. Mobbingin bir sınırı olmamakla beraber çalışma yaşantısını tehdit eden psikolojik sorunlardandır.

1.4.Örgütlerde Mobbing

Leymann, mobbingin uygulama şeklini “işyeri terörü” olarak nitelendirilmektedir. Her türlü gerginliğin ve örgütsel çatışmanın kaynağı olan mobbing, “bir ya da birkaç kişinin bir tek kişiye sistemli olarak uyguladıkları düşmanca tutum, mağdura veya kur bana karşı yönelttikleri etik dışı davranış ve her tür kötü muameledir.” (Heinz Leymann, “The content and Development of mobbing

at work” Europe an journal of work and organizational psychology 5(2),1996,ss.165-184)

İşyerlerinde duygusal saldırıya maruz kalan kişiler genelde savunmasız ve yardımsızlardır. Mobbing süresince mobberler sırf kendi güçleriyle değil çalıştıkları kurumunda sağladıkları olanakları kendi çıkarları için kullanarak kurumsal güç ile mağdura saldırırlar. Duygusal saldırıya uğrayan kişi sadece bu saldırı yapanlarla değil, çalıştığı kurumun alet edilen gücü ile de başa çıkmak zorunda bırakılır. Duygusal saldırıyı yapan kişi (mobber) genelde duygusal saldırıya maruz bırakılan kişiden daha güçlüdür ya da daha güçlü olarak algılanır. Bu gücünün sebebi kişiliği değil istismar ettiği görevi, yetkileri ve çevresinde topladığı kişilerden oluşan gruptur. Duygusal saldırı da bulunan kişi kendini gerçek değil tüzel olarak gördüğünden dolayı ona yapılan her tepkiyi çalışılan iş yerine yapıldığını varsayarak bunu bir tehdit olarak lanse etmeye çalışır. Bu sebeple duygusal saldırı mağduru, kendini Birçok kez savunabilecek durumda değildir.

İşyerlerinde mobbing birçok olumsuz sonuçları ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Duygusal saldırı mağduru, işinin hakkını yeterince vermesine rağmen yaptığı işler yeterince takdir edilmez, pek çok etkinlikte göz ardı edilir. Birçok toplantılara da çağrılmaz. Görevleri elinden alınır ve sürekli işini kaybetme endişesi içinde olması sağlanır. Aşağılayıcı bakışlara yahut iğneleyici sözlere maruz bırakılır. Duygusal saldırı mağduru yani mobbing kurbanı işten ayrılmıyorsa duygusal ve fiziksel olarak acı çekerek sıkıntılar içinde yaşamak zorunda bırakılır. Duygusal saldırı yöneticiden kaynaklanıyorsa yöneticinin yardımcıları da mağdura karşı zorbaca davranışlar sergilemekten kaçınmazlar.

1.4.1.Mobbingin türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey ve yatay olarak kişiye uygulanır.

“Mobbing davranışı doğrudan ve dolaylı olarak diğer kişiler üzerinde gerçekleşmektedir. Davranışlar direk kişiye uygulanabildiği gibi dolaylı olarak ima şeklinde ve sosyal iletişim kullanılarak da kişiye gerçekleştirilebilir” (Genç ve Pamukoğlu,2006). Mobbing yatay, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya olmak üzere üç grupta incelenir.

“Astların üstlerine, üstlerinde astlarına mobbing uygulaması dikey yani hiyerarşik mobbingdir. Birbirleri ile eşit ve ilişki içerisinde olan kişilerin karşılıklı uyguladıkları mobbing ise yatay yani fonksiyonel mobbingdir” (Tutar,2004:91).

Burada dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) olarak iki tür mobbing ele alınmıştır.

1.4.1.1. Dikey mobbing

Bezdirme ve duygusal saldırı biçimi olan dikey mobbing hiyerarşik yapılanma olan çalışma ortamlarında sürekli görülmektedir. Yönetici elindeki gücün son derece bilincindedir. Ve bu gücü elinden geldiğince sonuna dek kullanır. Gücünün getirmiş olduğu ayrıcalıkları kullanmaktan kaçınmaz. Bu sebeple ispatlanması ve yönetici ile başa çıkılması çokta kolay değildir.

Dikey mobbing kıskançlık, çekememezlik, yaş farkı, sosyal statünün tehdidi, adam kayırma ve politik nedenler ile meydana gelmektedir.

Yapılan araştırmalar da kamu kuruluşlarında olsun ya da özel kurumlarda olsun kariyer endişesi, makam düşüncesi olan tüm işyerlerinde dikey mobbinge daha çok rastlanmaktadır. Kendisinden daha yüksek başarılarla, performansa, zekâya ve fikirlere sahip olan kişilere kendisine rakip olma düşüncesi ile rahatsız ettikleri, mobbing uyguladıkları oldukça fazla görülmektedir (Tutar, 2004). Dikey mobbingde çalışma ortamının etik gücü ve ahlaki yapılanması önemlidir. Burada hiyerarşik güç kullanılarak kişinn yani mağdurun iş gücü, performansı engellenmekle beraber mağdur güç duruma bırakılmaktadır (Vandekerckhove, Commers,2003). Bu engelleme ise mağdurun haklılığını engellemekle beraber yönetim için sorunları da gerisinde getirmektedir (Genç ve Pamukoğlu, 2006).

1.4.1.2. Yatay mobbing

Tüm işlerin, görevlerin düzenli şekilde yürütüldüğü kurumlarda, kuruma yeni giren kişinin, diğer arkadaşlarından farklı özelliklere sahip olması çalışanları rahatsız etmeye başladığında iş yerinde yatay mobbing gerçekleşmeye başlar. İşe yeni başlayan kişi ise diğer çalışan arkadaşlarından farklı üstün özelliklere sahip olduğunda, kişi direk tehdit oluşturmaktadır. Çalışanlar eşit durumda olduğundan dolayı iş yerinde yatay mobbing meydana gelmektedir.

Çalışma ortamı içerisinde yeni başlayan çalışan hakkında doğru olmayan önyargılar oluşturmak, gerçeği yansıtmayan sözler çıkarmak ve çekememezlik oluşturmak kişiyi sindirmek, bezdirmek ve bıktırmaktır asıl amaç (Işık,2007:45). Eşit konumlarda çalışan kişilerin yaptıkları yatay mobbing genelde reddedilerek mobbing uyguladıkları kişilerin iyiliğini düşündüklerinden dolayı uyarı olarak yapıldığını söylemektedirler.

Yatay mobbingin meydana gelmesinde kişiler arasındaki rekabet düşüncesi, terfi etme, farklılıklar ve ihtiyaçlarda oldukça etki etmektedir.

Dikey mobbing yatay mobbinge göre daha belirgindir. Eşit haklara sahip olan kişiler bu mobbing olayını genellikle reddederler (Yavuz, 2007: 43).

Örgütlerde yaşanan mobbing grupları:

Sözel Mobbing: Kişiyi ezme, aşağılamak amacıyla kişinin hoşlanmayacağı, rahatsız olacağı isimlerle ya da lakaplarla seslenilmesi ve hoşlanmayacağı esprilerin yapılmasıdır.

Fiziksel Mobbing: Mobbing mağdurunu tekmeleme, vurma, tokat atma, yaralama silah gösterme şeklinde kasıtlı olarak zarar vermek ve ayrımcılık yaparak mahrum bırakmak.

- Tehdit: Psikolojik, fiziksel ya da yazıyla tehdit barındıran söz ya da davranışlarda bulunma.
- Hareket: Jest ve mimiklerle her türlü beden dili kullanılarak mobbing mağduru tehdit etme. Yumruklarını sıkma, hoş olmayan bakışlar ya da zorbaca davranışlardır.
- Gasp: Zorbalıkla kişiden, ödünç adı altında menfaat sağlamaya kalkmak, mobbing mağdurunun kendi eşyalarını zorla El koymak demektir. Kurbanın eşyalarını bilerek zarar vermek de mobbing sayılır.
- İzolasyon: Mağduru dışlamak, önemsiz hissini uyandırmak, yok saymak, sosyal grup ve aktivitelerden onu mahrum etmek.
- Aleyhte Propaganda: Mobbing mağduru hakkında dedikodu ve iftiralar yaymaktır.

- İtibarsızlaştırma: Mağdur hakkında dedikodular, söylentiler, yalanlar yayarak kişiyi hoşlanılmayan, tehlikeli ve dikkat edilmesi gereken şüpheli kişi durumuna getirilerek güç duruma düşürmeye çalışmaktır.
- Karalamak: Alaycı davranışlarla mobbing mağdurunun aleyhine aşağılayıcı, küçümseyici ve dışlayıcı davranışlarda bulunmak.

1.4.2. Mobbing ve örgütsel çatışma

Kurumda kişiler arası örgütsel çatışma belirli bir hedef olmadığından dolayı mobbingden ayrılmaktadır. Örgütsel çatışmada anlaşmazlık yaşayan taraflar kendilerine devamlı baskı altında hissetmez mobbingde durum böyle değildir, mobbingin tarafları kendilerini sürekli tehdit ve baskı halinde hissetmektedirler. Mobbing çatışmaya göre daha sistemli bir şekilde uygulanır. Örgütsel çatışma bir politika ve strateji aracı değildir; ancak mobbing, mobberin örgütsel politika ve strateji aracı olarak uygulanır. Mobberin mobbing yapma durumu her koşulda mevcuttur ve mağdurun mobbing altında kalması her zaman söz konusudur. Çatışma ile Mobbing arasındaki farklardan biri de çatışmanın kapalı, mobbingin ise açık uçlu olmasıdır. Ayrıca örgütsel çatışma bir örgütsel problem iken mobbing problematik, problemler yumağı ve sorun sarmalıdır.

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG ORTAMI
Belirlenmiş rol ve iş tanımları.	Belirlenmemiş roller.
İşbirliği hâkimdir.	İşbirliği yoktur.
Ortak hedefler vardır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Örgüt yapısı sağlıklıdır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Zaman zaman çatışma ve tartışmalar olabilir.	Çözülemeyen çatışmalar ve tartışmalar mevcuttur.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmaların varlığı kabul edilir.	Çatışmalar ve kavgalar reddedilir.
Doğrudan ve samimi iletişim vardır.	Dolaylı ve sıradan iletişim vardır.

Şekil-1.2. Sağlıklı Çalışma Ortamı ile Mobbing Ortamı Arasındaki Farklılıklar, Kaynak: YAMAN, E., (2009), “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing”,

Şekil-1.2 de sağlıklı çalışma ortamı ve mobbing ortamı gösterilmektedir. Sağlıklı bir çalışma ortamında iş tanımları belirlenmiştir, ortak hedefler mevcuttur, örgüt yapısı sağlıklıdır ve samimi iletişim mevcuttur.

Mobbing ortamında ise iş tanımları belirsizdir, ileriye görmek mümkün değildir, örgütsel aksaklıklar meydana gelmektedir ve en önemlisi dolaylı sıradan bir iletişim mevcuttur.

Örgütsel çatışmayı 5 grupta inceleyebiliriz

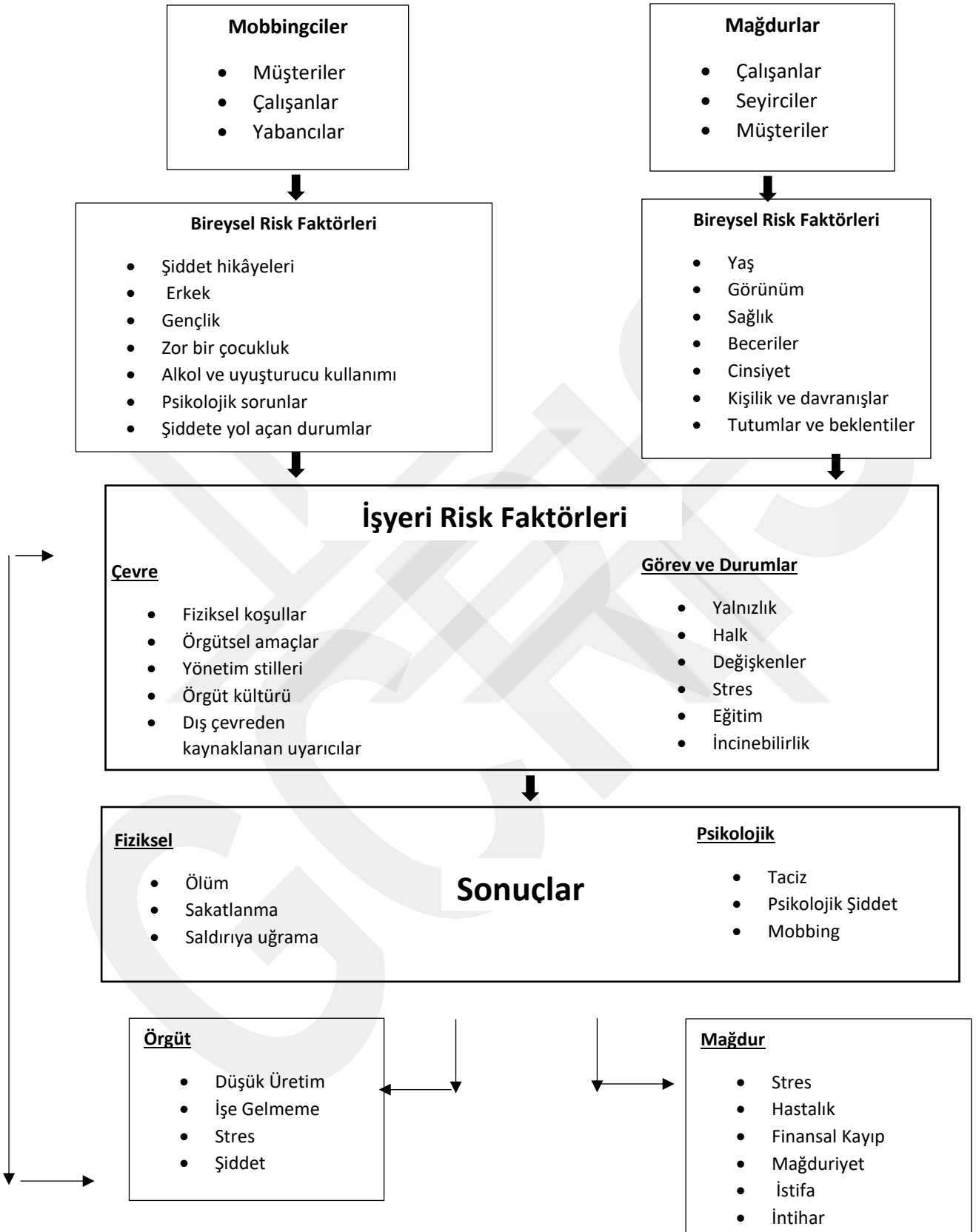
1. **Kişiler Arası Çatışma:** İki kişinin karşılıklı olarak fikir ayrılıklarına düşmeleridir. Çalışma ortamlarında oldukça sık meydana gelen anlaşmazlıklar genelde ast-üst ve kurmay-komuta arasında meydana gelmektedir
2. **Gruplar Arası Çatışma:** Aynı bölümde çalışanların, grupların tek yöneticiye bağlı olduklarından birbirleriyle olan çatışmalarıdır.
3. **Bölümler Arası Çatışma:** Aynı iş yerinde tek bir işi yerine getirmek için çalışan fakat birbirlerinin sorumluluklarından farklı olan bölümler arasından doğan çatışma, örgütlerde sık meydana gelen çatışma birimidir.
4. **Hiyerarşik Çatışma:** Bu çatışma örgütte ast-üst arasında meydana gelmektedir. Bu çatışma bazı durumlarda şiddetlenerek mobbinge dönüşebilir.
5. **Yatay Çatışma:** Bir örgütte aynı düzeyde bulunan birim çalışanları arasında ortaya çıkan çatışmadır. Her birim yöneticisinin kendi bölümünün ve işinin önemini kabul ettirmek, terfi etmek ve öne geçme çabası çatışmaya neden olur.

Örgütsel çatışmalar iki aynı düzey çalışan tarafından ya da yönetici, çalışan arasında meydana gelmektedir. Örgütsel çatışmalar hemen hemen her çalışma ortamında mevcuttur.

Örgütlerde çatışmanın meydana gelmesinde bazı nedenler vardır:

- İşlevsel ve görevsel bağlılık: İşler ve işleri yapan kişiler arasında bağlılıklar bulunmaktadır. Mesela; insan kaynakları ile muhasebe bölümü, pazarlama bölümü ile üretim bölümü arasında işlevsel bir ilişki vardır. Söz konusu bu ilişkiden kaynaklanan işlevsel çatışmalar meydana gelebilir.
- Kaynakların paylaşımı: Çalışanların çalışma ortamındaki kaynakların kullanımı için rekabet etmeleri anlaşmazlıklara neden olmaktadır.
- Amaç farklılıkları: İş yapanların ve grupların kişisel veya grupsal amaçları her zaman birbirine uymaz. Bu uyumsuzluk çatışmaya neden olur.
- Algılama ve yorumlama farklılıkları: Çalışanların bölümleri ve grupların sorunları farklı farklı anlama ve yorumlamaları örgütsel çatışmaya neden olabilir.
- Yönetimsel belirsizlikler: Yetki görev ve sorumlulukların net şekilde tanımlanmamış olması, çatışmalara neden olabilir.
- İletişim engelleri: Tarafların birbirlerinden ayrı ortamlarda olmaları, yanlış anlamlara neden olabilir. Bu da çalışanların çalışmalarına yol açar (Kılıç Mustafa; örgütsel Çatışma ve yönetimi, yönetim ve organizasyon editör; Salih Güney, Nobel yay. Dağıtım, Ankara, 2001 s.94).
- Yönetim biçimi: Yöneticilerin gösterdiği otoriter tavır, hiyerarşik çatışmalara, abartılı demokratik yönetimi ise yatay çatışmaları yol açar. Genel olarak yöneticinin yönetim becerisinin yetersizliği örgütsel çatışmanın nedenleridir (Sutherland, Valerie, J. and Cooper Cary L.; Understanding Stress a Psychological Perspective for health professionals, Chapman and Hall 1990 s.48).

İş yerindeki tüm birimler birbirleri ile bağlantılıdır. Bu yüzden çalışanların sorumluluklarını net bir şekilde kavramış olmaları, kaynak kullanımında anlaşmazlık çıkarmamaları, birbirlerini yanlış anlamaya meyil vermemeleri gerekmektedir.



Şekil-1.3. İşyeri Şiddet Modeli Kaynak: D. Chappell, V.Di Martino, Violence at Work, ILO,Genevo, 2000

Şekil-1.3 de iş yeri şiddet modeli gösterilmektedir. Mobbing uygulayanların ve mağdurların risk faktörleri ve sonuçları yer almaktadır.

Mobbing uygulayanlar müşteriler, çalışanlar ve yabancılarıdır. Bunların bireysel risk faktörleri psikolojik sorunlar, alkol ve uyuşturucu kullanımıdır. Bireysel sonucunda ölüm, sakatlanma ve saldırıya uğrama meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde ise düşük üretim, işe gelmeme, stres oluşmaktadır.

Mağdurlar çalışanlar, seyirciler ve müşterilerdir. Bunların bireysel risk faktörleri cinsiyet, yaş ve sağlıktır. Sonucunda psikolojik bozulmalar meydana gelirken intiharlar hastalıklar ve stres kaçınılmaz olur.

1.5. Mobbing Yönetimi ve Sonuçları

Mobbing yönetimi bireysel yöntemler ve örgütsel yöntemler olarak ikiye ayrılır.

1.5.1. Bireysel yöntemler

Duygusal saldırıyı (mobbing) engelleyebilmek için önce örgüt bünyesindeki rahatsız edici özellikleri belirlemek gerekir. Bunun içinde yöneticiler bu davranışlar ile ilgili olarak gereken önlemleri almalıdır.

Erken belirtilerin dikkate alınması duygusal saldırı (mobbingin) nın getireceği sorunları azaltır, verimliliği artırır, moral bozukluğuna engelleyerek mobbing mağduru ve mobbing gözlemcilerinin motivasyonunu olumlu yönde etkiler.

Mobbinge uğrayan kişiler kendilerine uygulanan mobbing davranışlarına ne şiddetle tepki verirlerse hem kendilerinin hem de işyerinin ödeyecek olduğu bedel de o kadar fazla olur.

1.5.1.1. Güven özgüven ve bilinç geliştirme

Güven, kişi ya da gruplar arasındaki iletişimlerde birbirlerine karşı fedakârlık göstereceğine dair beklentidir. Aynı zaman da güven şahısların sözlerinden ve vaatlerinden kaynaklanan bir beklentidir.

Güven duygusunun üç boyutlu bulunmaktadır:

- Kendine güven duymak
- Güvenilir olmak
- Ve son olarak başkalarına güven duymak

Duygusal saldırıya maruz kalan kişiler olumsuz olay yaşadığında önce kendilerini haksız görüp kendilerine olan özgüvenlerini de kaybederler.

Duygusal saldırıya (mobbing) uğrayan kişiler yaşadıkları olumsuzlukları gereksiz, bilinçsiz tepkilerle değil, mantıklı ve olayları analiz ederek tepkiler vermelidir. Ve bunu yapabilmeleri için öncelikle kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi gerekir. Bilinçli ve özgüveni yüksek olan bireyler hiçbir zaman, hangi şartlarda olursa olsun mağdur (kurban) rolünü kabul etmezler.

1.5.1.2. Bireysel stres yönetimi

Stresin kişiye etkilemesi 3 aşamada gerçekleşir.

Alarm aşaması; kişinin stres faktörleri ile karşılaşma aşaması

Direnme aşaması; kişinin strese karşı koyma aşaması.

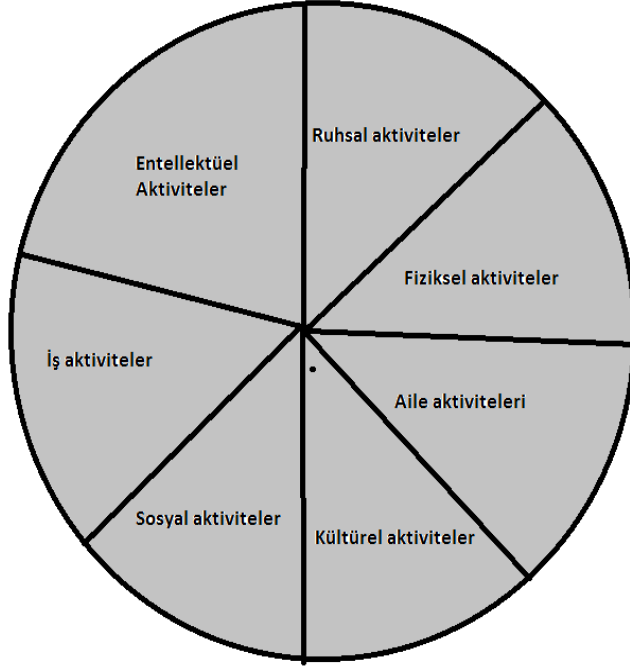
Tükenme aşaması; kişinin strese yenik düşme aşamasıdır.

Her kişinin strese dayanma gücü farklılık gösterir. Burada kişide psikolojik ve davranış değişiklikleri meydana gelir.

Genel olarak bireysel stres önleme yöntemlerini şu şekilde sıralayabiliriz.

- Dinlenme ve meditasyon
- Spor alışkanlığı
- Hobileri gerçekleştirme
- Kendini tanıma ve anlama
- Kendini geliştirme ve eğitme (Krel,1993,s.160)

Kişiler yaşamlarında denge sağlayarak duygusal saldırı (mobbing) süresince çıkacak sorunları ortadan kaldıracaklardır.



Şekil-1.4. Dengeleyici Yaşam Faaliyetleri, Kaynak: David A. Whetten, Kim S. Cameron, Developing Management Skills, Pearson Prentice Hall, New Jersey, '005. S.125.

Şekil-1.4 de dengeleyici yaşam faaliyetleri gösterilmektedir. Bunlar; sosyal aktiviteler, iş aktiviteler, ruhsal aktiviteler, fiziksel aktiviteler vb....dir.

1.5.2.Bireysel sonuçlar

Psikolojik travmaya maruz kalan insanlar için cinsel taciz, psikolojik baskı, ayrımcılık ve strese sevk etme mobbingi tanımlamak için yeterli değildir.

Nitekim bazı mobbing kurbanları sırt ve baş ağrıları gibi fiziksel sorun yaşamalarının yanı sıra konsantrasyon kaybı ve hafıza kaybı gibi bilişsel sorunlarda yaşayabilmektedir (Leymann,1996:174).

Çeşitli olası psikolojik bozukluklar şunlardır:

- Uyku düzensizliği
- Kendini suçlama
- Panik atak
- Aşırı yemek
- Alkol ve sigara
- Sosyal çekilme
- Dikkat eksikliği
- Gerginlik ve öfke
- Depresyon

Bu sonuçlar bir araya geldiğinde mobbing mağdurları uzun süre saldırıdan sonra stres bozukluğu yaşamaktadır.

1.5.3. Örgütsel yöntemler

Çalışma Hayatında son zamanlarda mobbing gittikçe artmaktadır. Çalışma hayatında mobbing, çalışanların ruhsal ve fiziksel durumlarını ve bununla beraber çalışma hayatındaki yaşam kalitesini de olumsuz etkileyen bir durumdur.

Mobbing önleme programları genel anlamda 3 bölümde sınıflandırılır.

- Çevresel yaklaşım
- Örgütsel yaklaşım
- Davranışsal yaklaşım

Çevresel yaklaşıma göre mobbing iş çevresinde önlem almamaktan kaynaklanmaktadır. İş ortamında saldırgan davranışların ortaya çıkması, artması ve azalması iş çevresi ile ilgilidir. Mesela; güvenliğin sağlanması iş yerinde giriş ve çıkışların kontrol altında olması bir önlemdir.

Örgütsel yaklaşıma göre iş yerinde gelişen prosedürler ve saldırgan davranışlar mobbing tetikleyebilir.

Davranışsal yaklaşıma göre ise çalışma ortamındaki daha iyimser ve pozitif insanların, saldırgan insanları engellemeye çalışmalarıdır.

1.5.4. Örgütsel sonuçlar

Mobbing kişiyi olumsuz etkilemekte beraberinde iş yerinde de yıkıcı etkileri sebep olur. Bu sebeple işveren mobbingin ne kadar zararlı olacağını bilirse ona karşı önlemler alır ve savaşmak için elinden gelen her şeyi yapacaktır.

Mobbing işyerlerinde yaygınlaşan bir hastalık gibidir. Eğer ki önlem alınmaz ise işyerindeki tüm birimlere yayılabilir. Çalışanlar ve yöneticiler arasında anlaşmazlıklar çıkmaya başlar. Bununla beraber verimlilik düşer ve iş yerinin asıl problemi meydana gelir.

Aşağıdaki tabloda mobbingin ekonomik ve psikolojik maliyeti bireyleri, aileleri nasıl etkilediği gösterilmektedir (Karşlıoğlu, 2013; 60).

GRUP	PSİKOLOJİK MALİYET	EKONOMİK MALİYET
BİREYLER	Stres, Duygusal rahatsızlıklar, Fiziksel rahatsızlıklar, Kazalar, Sakatlıklar, Ayrımcılık Baskısı Profesyonel kimlik kaybı Dostluk kaybı İntihar eğilimi	İlaç masrafları Terapi masrafları Doktor\hastane faturaları Kaza masrafları Avukat ücretleri İşsizlik İş Arama
AİLELER	Umutsuzluk acısı Karışıklık ve çatışma Ayrılma ve boşanma stresi Çocuklara olumsuz etki	Ailenin gelir kaybı Ayrılık veya boşanma masrafları Terapi masrafları
ORGANİZASYONLAR	İhtilaflar Hastalıklı kurumsal kültür Düşük moral Sınırlı yaratıcılık	Hastalık izninin artırılması Yüksek personel devir maliyetleri Düşük verimlilik Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı İstihdam karşılama ödemeleri İşsizlik masrafları Hukuki işlemler \ dava masrafları Erken emeklilik Artan personel yönetimi maliyetleri
TOPLUM	Siyasi ilgisizlik Mutsuz kişiler	Sağlık masrafları Sigorta masrafları Düşük kapasiteli çalışmalardan doğan işsizlik ve vergi artışları Kamu yardım programlarına olan talep artışı Psiko-sağlık programları için talep artışı

Şekil-1.5. Mobbingin Psikolojik ve Ekonomik Maliyeti, Kaynak:(Davenport, Elliot ve Schwartz, 2003:148-149)

Şekil-1.5 de Mobbingin psikolojik ve ekonomik maliyeti gösterilmektedir.

Psikolojik şiddet bireylerde; strese, sakatlıklarla, intihara, kazalara sebep olurken bunların ekonomik maliyeti ise ilaç masrafları, kaza masrafları ve avukat ücretleri de beraberinde getirmektedir.

Psikolojik şiddet ailelerde; ayrılma ve boşanma stresi, çocuklara olumsuz etki ve umutsuzluğa sebep olurken bunların ekonomik maliyeti ise ailenin gelir kaybı, terapi masrafları ve boşanma masraflarını da beraberinde getirmektedir. Psikolojik şiddet toplumda siyasi ilgisizlik ve mutsuz kişilere sebep olurken bunların ekonomik maliyeti ise sağlık masrafları, sigorta masrafları ve vergi artışlarını da beraberinde getirmektedir.

1.6. Mobbingin Unsurları

Bir insanın kendini haklı görmesi alıngan olması ve bencil olmasından kaynaklanan bir değerlendirme yanlış olabilir çünkü bu tip özelliklere sahip insanlar örgütsel davranışları yanlış anlayarak mobbing zannedebilir.

Bir olayın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için somut bazı unsurlar olmalıdır. Bu surlar işyerinde mobbing sayılması için asgari koşullardır.

Bunları şu şekilde belirleyebiliriz.

- **Kötü muamelelerin iş yerinde meydana gelmesi:** Bir olayın mobbing olabilmesi için davranışın iş yerinde olması gerekir.
- **Mobberin ve mağdurun kurum çalışanı olması:** Mobbing olayının kim tarafından uygulandığı söz konusudur. Mobbing işyeri çalışanları tarafından, işyeri çalışanlarına karşı uygulanması gerekir.
- **Kurbanın örgüt çalışanı olması gerekir:** Kötü muameleler çeşitli kurum ve kuruluşlarda olmaktadır. Mobilden bahsedebilmek için kötü davranışın iş yerinde ya da iş yeri ile alakalı bir ortamda iş yeri çalışanına yapılması gerekir.
- **Eylemlerin kasıtlı ve sistematik olması:** Mobbing bilmeden ya da yanlışlıkla yapılan hareketler değildir. Aksine belirli aralıklarla tekrarlanan, kasıtlı olarak ortaya çıkarılan, fiziksel olarak zarar verme olan eylemlerdir.

Bir davranışın mobbing sayılması için eylemin ya da işletmenin Bazı özel koşulları taşıması gerekir bunlar:

- Bezdirme, demoralize etme ve işten ayrılma amacı taşınmalıdır.
- Mobbing eylemlerinin görevi kötüye kullanma durumu olmalıdır.
- Kişiyeye gösterilen davranışlar gizli ya da açık olmalıdır. Kişinin saygınlığını zedelemesidir.
- Kişinin mesleki durumuna, fiziksel ya da psikolojik olarak zarar vermelidir.
- Kişiyeye uygulamalar sistemli ve kasıtlı yapılmalıdır.
- Mobbing olarak adlandırılan olayın somut kanıtlanabilir olması gerekir.

Herhangi bir kötü olayın mobbing olarak adlandırılmayacağı durumlar da son derece önemlidir. Aşağıdaki eylemler bu büyük olarak kabul edilemez.

- Kötü muamelelerin sistematik şekilde uygulanmaması.
- Kötü muamelelerin kasten yapılmamış, bilmeyerek yapılmış olması mobbing değildir. Bu sadece hata olarak ele alınır.
- Kötü muamele somut duruma dayanmalıdır.
- Birden fazla tekrarlarlsa bile strese bağlanabilir ve kasıt taşıımıyorsa Mobbing kabul edilemez.
- İş yerinde yaşanan bireysel anlaşmazlıklar mobbing değildir.
- İşyeri dışında yaşanan kötü muamele ve anlaşmazlıklar da mobbing sayılmaz.

1.7. Mobbingin Süreci

Mobbing süreci üç aşamadan oluşmaktadır

1. Aşama: Mobbinge uğratılan kişiyeye iletişimin bozulması ve kişiyeye istenmediği hissettirilir. Azarlama ve hayatı ile ilgili sürekli eleştiri yapma ve mağduru görmezden gelme aşamanın ilk örneğidir.

2. Aşama: Mağdurun saygınlığını yok etmeye yönelik davranışlar sergilenir. Dalga geçme, dedikodu, hakaret gibi eylemler bu aşamadaki mobbing örnekleridir.

3. Aşama: Mağdur artık tanımlanmıştır. Sıra artık mağduru ortadan kaldırmaya gelmiştir.



Şekil-1.6. Mobbing Süreci, Kaynak: Çobanoğlu, 2006 Leymann Mobbing sürecinin 5 aşamada uygulanacağını belirtmiştir.(H.Leymann,ve A.Gustafsson,”mobbing at work and the development of post Traumatic stress Disorders “

Şekil-1,6 da Mobbing sürecinin aşamaları gösterilmektedir. Mobbing; çatışmanın ilk belirtileri ile kendini belli etmeye başlar. Devamında çatışma çözülemez ve mobbing resmen başlamış olur. Mobbing şiddetlenir ve performans düşmesine neden olur. Daha sonra mobbing iyice yoğunlaşır ve yoğunlaşarak devam eder, istirahatler, işe geç kalmalar başlar. En son aşamada ise istifalar ve kovulmalar kaçınılmaz olur.

- Tanımlama aşaması: Burada mobbing mağduru psikolojik sorunları olan öfkeli ve anlaşılması zor bir kişi olarak tanımlanır. Örgütün tüm birimlerine hızlı bir şekilde yayılmasına neden olur.
- Anlaşmazlık aşaması: Herhangi bir anlaşmazlık söz konusudur ve bu aşamada mobbing oluşmamıştır fakat mobbinge dönüşme olasılığı yüksektir.
- Saldırganlık aşaması: Burada mobbing mağduruna her türlü kötü sayılacak davranışlar ve hoş olmayan kötü eylemler sistematik olarak uygulanmaya başlar.
- Örgütsel güç kullanma aşaması: Çalışma ortamındaki yönetimin tüm imkânlarıyla mobbing sürecine katılmış olduğu bir aşamadır. Bu aşamada mağdur örgütsel saldırı ile başa çıkmak zorundadır. Çalışma ortamındaki mobbingi görmezlikten geldiğinde kurban çoğu zaman mobbingi uygulayan karşısında zor durumda kalır.
- İşine son verilme aşaması: Psikolojik şiddet stresi oldukça tetikler ve kovulmadan sonra gerilimlere, hastalıklara ve uyku bozukluklarına sebep olur. Mağdur işini bırakmakla mobbingin etkilerinden kurtulamaz.

Leymann mobbinge uğrayan kişilerin karşılaşılabilecekleri davranışları aşağıdaki gibi sıralamaktadır.

- İlk aşama: sözlü saldırı aşaması: Bireyin kendini anlatması, açıklaması sınırlandırılır, katılmış olduğu toplantılarda sözleri kesilir ve sözlerine güvenilmez. İş arkadaşlarıyla ilişkileri sınırlandırılır, başarıları küçümsenir, başarısızlıkları abartılır ve sözlü şekilde kişi açıkça tehdit edilir.
- İkinci aşama: Sosyal ilişkilere saldırı: Zayıf kişiler, güçlüden tarafı olup, mobbinge maruz kalan kişilerle ilişkilerini en az düzeyde tutar. Mobbing mağdurunun ulaşabileceği şikâyet mercii sınırlandırılır. Mağdurla ilişkisi olanlara hoş gözle bakılmaz, onların da mobbing mağduru olma riski söz konusudur.
- Üçüncü aşama: İtibara saldırı: Mobbing mağduruna haksız suçlamalar başlatılır, dedikodular çıkartılır, alaya alınır, ruhsal sağlığı hakkında yalan beyanlar da bulunulur, kendisine olan saygısı ve güvenini kaybetmesine neden olacak işler verilir. Unvanı göz ardı edilir, küçük düşürücü isimle çağrılır ve kendisine karşı saygısızca konuşulur.

- Dördüncü aşama: Yaşam ve iş kalitesine saldırı: Mobbing mağduruna kayda değer görevler verilmez, görevleri sınırlandırılır, hakları elinden alınır, alınan haklarına mahkeme kararıyla kavuşmaya zorlanır, yeteneklerinden değersiz işler verilir, istifaya zorlamak için önemsiz pozisyonlarda çalıştırılır.
- Beşinci aşama: Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar: Mobbing mağduru yetenek ve kabiliyetlerine uymayan, fiziksel olarak aşılması zor bir görev yapmaya maruz bırakılır. Kadın mağdurlar, imada bulunularak sözlü ya da fiili olarak her türlü şiddet ve özellikle cinsel tacize maruz bırakılır.

Mobbing belli sürçlerden geçerek ortaya çıkar ve bu şekilde devam eder. Bu aşamalar şu şekilde sıralanabilir;

- Olağan dönem: Fırtına öncesi sessizlik aşaması: Burada mobbing sayılabilecek bir durum yoktur, her şey yolunda gibi devam eder, herhangi bir çatışma yoktur. Sadece başkalarından üstün olma, diğerlerine baskın gelme yarışı vardır.
- Çatışmaya yönelme aşaması: Burada çatışma bireye yöneltilmiştir. Yani bir kurban seçilmiştir, bu aşamadan sonra mobbing başlamıştır. Burada amaç üst seviyeye ulaşmak değil, uzak hedefe ulaşmak için kurbanı ortadan kaldırma düşüncesidir.
- İlk psikosomatik belirtiler aşaması: Mobbing mağduru bazı sağlık sorunları yaşamaya başlar, güvensizlik hissi, sindirim sorunları ve uykusuzluk gibi.
- Yönetimde hata ve suiistimaller aşaması: Mobbing mağduru çalışma arkadaşları tarafından zor durumda bırakılır, arkadaşları kişiye kuşku ile yaklaşır.
- Mağdurun psikofiziksel durumun kötüleşmesi: Mobbing mağduru kendini mutsuz hisseder, depresyon aşamaları kendini belli etmeye başlar, sağlığı gittikçe bozular.
- İş yerinden dışlanma aşaması: Mağdur kurbanı dönüşür, ya istifa eder ya da buna zorunda kalır. Mobbing mağdurunun başka suçlara yönelimi artar, kişi malulen emekli olmaya sürüklenir.

Bu örneklerden anlaşılacağı gibi; cinsiyet, uyruk, inanç ayırt etmeksizin herhangi bir nedenle, her türlü kötü muameleyle başlayan ve gittikçe kök salan, herkesi negatif etkileyen bir hastalık halidir.

1.8. Mobbingin Nedenleri

İnsan hareketlerinin kökünde yatan temel sebepleri anlamlandırıp tanımlamaya çalışan psikologlar, insanın biyolojik ve fizyolojik yapısıyla ve o yapının nasıl çalıştığıyla yakından ilgilenirler.

Mobber ve kurban arasında ki bağda olduğu gibi herhangi bir uyarana karşı bireyin vereceği tepkiyi önceden bilebilmek için onun hakkında pek çok bilgiye sahip olmak gerekir. Bu bilgilerin en başında gelenler şunlardır:

- Önce kişinin biyolojik özellikleri dikkate alınır. Bunlar bireyin çocuk, genç, yetişkin, kadın, erkek, ileri zekâlı, düşük zekâlı olması gibi bazı özellikleridir.
- Kişinin (mobbing mağdurunun) geçmiş yaşamı önemlidir. Bireyin taşralı ya da şehirli olması, eğitim ve öğretim seviyesi, hayatta karşılaştığı olaylar ve bu olaylara verdiği tepkiler, edindiği tecrübeler ve alışkanlıkları gibi.
- Kişinin o anki psikolojik durumu da hareketlerini ziyadesiyle etkiler. Yani; bireyin aç veya tok oluşu, yorgun veya zinde, karmaşık veya dingin, istekli veya isteksiz oluşu, stresli veya sakin olması gibi.
- Kişi hareket ve davranışlarını tam ve doğru anlaması için onu içinde bulunduğu biyolojik, fiziksel, kültürel, sosyal, ekonomik çevresel şartların birey üzerinde ki etkisi de kayda değerdir.

Isı ve ses ve ışık etkileri kişinin yalnız veya grup içinde bulunması gibi şartlar insanın hareket ve davranışlarını etkiler.

İnsan doğasındaki en olağan duygulardan biri öfkedir. Bu ham duygu mobbingin ve zorbalığın altındaki en temel sebeplerden biridir. Saldırganlık ve zorbalık genel olarak öfkenin en keskin, net ve doğrudan ifadesi olarak karşımıza çıkar. Saldırganlık ve zorbalık negatif çevresel, kültürel, ekonomik, politik, siyasi, biyolojik ve fiziksel gibi pek çok faktörün belirli şekillerde bir araya gelmesi ile oluşur. Bu faktörlerden kaynaklanan engellenme algısı ve dürtüsü öfke, stres gibi etkenler mobbing ve saldırganlığa yol açar.

Bilim insanları mobbingin sebeplerini farklı şekilde gruplamışlardır.

- Büyük çalışma ortamı,
- Kurum ve yöneticinin ilgili olmamalarından,
- Yönetimin oluşacak çatışmalar konusunda yeterli olmamasından,
- Çalışma ortamlarında strese sebep olan durumlardan,
- İletişimlerin güçlü olmamasından,
- Hoş olmayan çalışma ortamından,
- Çalışma ortamı içindeki zorbalık ve rekabetten,
- Önyargılardan,
- Kurum içi düzenli olmayan durumlardan,
- Yeterli olmayan lider davranışlarından,
- İş yerinde motivasyon ve moralin yerinde olamamasından,
- Çözüme ulaşmamış tartışmalardan,
- Fazla stresten,
- Rekabetin fazlalığından,
- Mobbing uygulayanın ve mobbing uygulananın kişilik özelliklerinden,
- Kıskançlıktan,
- Çalışanlardan birinin çalışma ortamındaki herkesi etkilemesinden,
- Çalışma ortamında uygun olmayan beklentilerin olmasından,

1.9. Mobbingin Örgütsel Nedenleri

Bireyin kendi iradesi ile seçmediği çalışma arkadaşları ile sürekli aynı mekân ve iş ilişkilerini paylaşma durumu mobbingin ortaya çıkmasına neden olur. Bu çalışma koşullarının üzerine mobbing gibi bir muamele eklendiği takdirde hem iş hayatı hem de özel hayatı çekilmez duruma gelebilir.

İş hayatında, çalışma ortamında mobbingin belirli bir sebebi olmamakla beraber birçok sebep mobbingin oluşmasına neden olabilir. Hedef olarak belirlenen kişi söylenene karşı gelip ve söylenilene karşı dik durduğu zamanlarda, öfkelenen mobber harekete geçer. Artık tek bir hedefi vardır; oda kendisini rahatsız eden hedefini güçsüz duruma düşürmek, zayıflatmak, kurbanın yeteneklerini, iş becerilerini öne çıkıp takdir görüyor ise yalan ve iftiralarla iş yerindeki durumunu sarsmak ister.

Mobberin amacı, mağdurun kendi isteklerini koşulsuz kabul ettirip kendisine bağlı bir kişi hale gelmesini sağlamaktır.

Örgütlerde mobbinge neden bazı faktörler vardır. Bunların bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- İş dizaynındaki yetersizlik
- İş yerindeki liderliğin yetersizliği
- Mağdurun yetersizliği
- İş yerinde moral düşüklüğü (M.Vartia, 1993 “Psychological Harassment (bullying, mobbing) at Work. İçinde Kauppinnen-Toropainen, K. Editor, OECD Panel group on Women, Work and Health Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, ss. 149-152)

İş yerinde mobbingin ortaya çıkmasında birçok faktör olabilir. Bunlar genel olarak örgüt politikası, örgütün yapısal özellikleri ve süreçlerdir.

A. Örgütsel politikalara ilişkin mobbing faktörleri:

Eşit olmayan şekilde çalışan değerlendirilmesi ve maaş eşitsizlikleri.

Örgütsel kurallarında içinde olduğu birbirini tutmayan yöntemler.

Gerçeği yansıtmayan iş açıklamaları

B. Örgütün yapısal özellikleri:

Alınan kararlardan soyutlanma

Olumlu ilerleme azlığı

İş yeri içinde bağımlı olma

Danışma yürütme ve arasında anlaşmazlıklar

C. Örgütsel süreçler:

Kifayetsiz iletişim, kifayetsiz bilgi

Belli olmayan ve birbiri ile çelişen amaçlar

Liderliğin yokluğu ve zayıf yönetim

Mobbing Faktörleri	Önemsiz	Önemli %	Çok önemli %
Yetersiz performans	44.9	42.1	12.9
İş görenlerin yetersiz eğitimi	47.6	40.0	12.4
Stresli yöneticiler	43.3	43.6	13.0
Stresli iş arkadaşları	46.5	42.4	11.1
İş gören yetersizliği	52.5	36.5	11.0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54.1	35.7	10.2
Mobberin zihinsel dengesizliği	57.8	32.3	10.0
Aşırı iş yükü	58.8	32.5	8.7
Zayıf yönetim yeteneği	69.9	23.4	6.7

Şekil-1.7. Örgütte Mobbingin Nedenleri, Kaynak: Unacceptable Behaviour – The Unison Workplace Bullying Survey

Şekil-1.7 de Örgütte mobbing nedenleri gösterilmektedir. Mobbing faktörlerinin nedenleri ve önem dereceleri yüzde olarak gösterilmektedir.

Yetersiz performansın %42, iş görenlerin yetersiz eğitiminin %40, stresli yöneticilerin %43, stresli iş arkadaşlarının %42, iş gören yetersizliğinin %36, yöneticinin yetersiz eğitiminin %35, mobberin zihinsel dengesizliğinin %32, aşırı iş yükünün %32, zayıf yönetim yeteneğinin ise %23 derecede önemli olduğu belirlenmiştir.

İnsanların bireysel özellikleri de duygusal saldırı (mobbing) kurbanı olmalarına sebep olabilir. Bireyin değiştiremeyeceği özellikler vardır; cinsiyet, deri rengi, kültür ve inancı gibi. Bunun yanı sıra bireyin yüksek derecede adalet duygusu ve güçsüzlerin yanında yer alması gibi sebepler, bu kişileri bezdirmeye niyet etmiş olan kişileri hareket haline geçirir.

Walter mobbingin örgütsel kökenlerini üç kategori ile açıklamıştır.

İlk neden iş yeri çalışanlarının birbirinden farklı kişilik özelliklerine ve davranış şekillerine sahip olmalarıdır.

İkinci neden iş yerindeki stres varlığı.

Üçüncü neden iş yerinde olan örgütsel anlaşmazlıklar.

Mobbinge sebep olan durumlarda kadınların sayıca daha az olduğu iş yerlerinde mobbinge daha fazla rastlanmaktadır.

Mobbinge neden olan örgütsel nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- Örgüt kültürü ve iklimi
- Liderlik anlayışı
- Rekabet baskısı
- Ödüllendirme sistemi
- Bireysel faktörler
- Yetersiz yönetim

Mobbigin aktörleri	%
Başka bir erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler	62
Kadınların psikolojik tacizine uğrayan erkekler	9
Hem kadın hem de erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler	29
Başka bir kadın tarafından psikolojik tacize uğrayan kadınlar	36
Erkeklerin psikolojik tacizine uğrayan kadınlar	30
Hem kadın hem de erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan kadınlar	32

Şekil-1.8. Mobberlerin Cinsiyetler Açısından Dağılımı, Kaynak: Cox, Liz; Mobbing; Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective; Report On Research; European Commission Daphne Program; Burussels 2004. S.9

Şekil-1.8 de Mobberlerin cinsiyet açısından dağılımı yer almaktadır. Şekilde başka bir erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler %62, kadınların psikolojik tacizine uğrayan erkekler %9, hem kadın hem erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler %29, başka bir kadın tarafından psikolojik tacize uğrayan

kadınlar %36, erkekler psikolojik tacizine uğrayan kadınlar %30, hem kadın hem de erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan kadınlar %32 olarak tespit edilmiştir.

1.10. Mobbingin Örgütsel Etkileri

Duygusal saldırının iş yerinde su üzerine çıkardığı ilk sonuç mağdur tarafından hissedilen aşırı örgütsel stresli çevredir. İş ortamında stres mağdur üzerine baskı, yorgunluk, bitkinlik, yılgınlık ve tükenmişliğe sebep olur. Duygusal saldırı sebebi ile mağdur kuruma karşı güven ve bağlılık duygularını kaybeder. Güdülenmesi ve verimliliği düşen mağdurun işten ayrılma düşüncesi artar. Yönetim kademesi güvenilirlik ve saygınlığını kaybeder. Ast-üst ve emir-komuta ilişkileri yavaşlamaya ve duraksamaya başlar. Böylelikle eşgüdüm sorunu ortaya çıkar.

Duygusal saldırı ile birlikte kurumsal maliyetler artar. Sağlık giderleri yükselir, çalışan tazminat istekleri yükselir. Kurumlarda düşük verimlilik, işe devamsızlık, kurum çalışanlarının sürekli artan taciz ve sabotajları, kurum içi itibar zedelenmesi, artan yargılama giderleri duygusal saldırının örgütsel zararları denildiğinde ilk sırada yer alırlar.

Duygusal saldırı sebebi ile çalışanların dikkati kurumsal gayelerden oldukça uzaklaşır; sadece duygusal saldırıya maruza kalan kurban olarak addedilen çalışanlar değil, duygusal saldırı sürecindeki olaylara tanık olanlarda, bir gün kendilerinin de bu saldırılara maruz kalacaklarını bildiklerinden kuruma olan bağlılık, güven, sadakatlerini yavaş yavaş yitirirler.

1.11. Mobbingin Mobbere Etkisi

Mobbing bir özgüven patlaması, od ve süper egonun tartışması sonucu ortaya çıkan egonun büyümesi ile meydana gelir. Açığa çıkan mobbing aslın da kurbanla birlikte zorba içinde büyük bir yıkım getirir. Duygusal saldırı(mobbing) zorba diğer adı ile mobber de stres, güvensizlik, kaygı ve saplantılı bir ruh hali ortaya çıkarır. Bu ruh hali kişide farklı ve karmaşık kişilik ve davranış bozuklukları meydana getirir. Kişilik bozukluğu zorbanın düşünme, anlamlandırma, hareket ve davranışlarında bir türlü hastalıklı hal oluşturur.

Zorbaların zihninde çoğunlukla kendilerine zarar verileceği ile ilgili düşünceler ve yanılsamalar bulunur. Mütemadiyen tekrar eden şüphe, zan, endişe halleri ile kişi kendisini büyük bir güvensizlik içinde bulur. Zorbalar başkalarına zarar vermek amacı güttüklerinden bu durum onlarda kendilerine de zarar verileceği endişe ile bir paranoya ortaya çıkarır.

Zorbanın etik dışı, ahlak dışı ve kural dışı hareketlerinin bir sebebi de zorbaların kendilerine verileceği zannettikleri zarar ve eziyete karşı kendilerince bir savunma mekanizması oluşturmak ya da bir önlem almaktır.

Kurbanın kendine güveni olmayan, kendinden emin olmayan, sağlıklı düşünemeyen bir ruh haline sahip olması için çabalarken bundan en çok zorba zarar görür ve kendisine olan özgüvenini kaybeder, her şeyden ve herkesten şüphe duymaya başlar. Sürekli tekrar eden bir süreç olan endişeli ve gergin ruh hali aşırı tedbirli aşırı ihtiyatlı bir psikoloji saplantı yaratır. Zorbalar yaptıkları davranışın sonucunda mağdurların içine düştüğü durumlardan ötürü kaygı, suçluluk ve pişmanlık duymayacak kadar bencildirler.

Zorbalar uyguladıkları tüm etik dışı ve hukuk dışı fiillerinde kendine bir doğruluk, haklılık payı bulmada ve çıkarmada zorluk, sıkıntı yaşamazlar. Çünkü zorba en nihayetinde fiiline tapılan insandır.

Duygusal saldırının zorba üzerinde muhtemel en negatif etkisi kronik kaygıdır. Kaygılı kişi devamlı tedirgin hisseder, ancak tedirginliğinin kaynağı açık değildir. Zorbanın kasları gergin, sinir sistemi uyarılmış haldedir hep tedirgindirler ve dikkatlerini belirli bir üş üzerinde toplayamazlar buda kişinin işlevselliğini olumsuz etkiler ve histerik bir ruh hali oluşturur. Mobberin yersiz ve zamansız histerikle hareketlerinin enden kendini mütemadiyen tekrar eden saplantılı ve hastalıklı düşünceleridir

Mobberin diğer kurum çalışanları gözünden bakıldığında en olumsuz kötü yanı ise ön yargılı kişiliğe sahip olmasıdır. Ön yargı mobberin yaşamında belirgin bir özelliktir. Ön yargılı kişinin iki temel yargısı vardır; ilki bu güruha(topluma) veya şahıs a karşı beslenen “olumsuz duygu” ikincisi kişileri tanımadan onları bir

topluluğun üyesi olarak tanımlamak ve bu düşünceye göre yargılamak yani (kalıp yargı) dır. Ön yargı hem duygusal hem bilişsel tutarsızlıklara yol açar.

İnsanın için normal olan durum doğal mutluluk halidir. Mutsuzluk normale ve doğaya aykırı bir durumdur. Nasıl ki devamlı suyun altında hayatı devam ettirmek insan yapı ve doğasına aykırı bir durumsa, mutsuzluk ve şiddet ile beraber yaşamaya çalışmakta insanın yapısına ve doğasına aykırıdır.

1.12. Mobbingin Kurban Üzerindeki Etkisi

En genel çerçevede mobbing, özel olarak da yöneticinin etik dışı, ahlak dışı ve iş hukuku dışı hareketleri, çalışanların kişiliklerine yönelik yargılayıcı söylemler, kurumun felsefesi, mağdurların duygusal saldırıyı daha fazla ve daha şiddetli hissetmelerine neden olur.

Çalışanın kendisini yeterince güvende ve iyi hissetmesi, başkaları tarafından kendisine fütursuz, pervasız, kontrolsüz ya da haksız şekilde kötü davranıldığını hissetme, düşünme yada kafasında kurmasından dolayı uykusuzluk, stres, yorgunluk, tükenmişlik duygusu, travma sonrası stres bozukluğu, uyku bozuklukları, onurunun kırılma hissi, kendisini kimsenin anlamadığı kanaati mobbingin kurban üzerindeki etkilerinden bir kaçıdır.

Mobbingin kurban üzerindeki diğer etkileri ise şöyledir; depresyon, korku, heyecan, terk edilmişlik duygusu, panik atak, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik, alınganlık, öfke, bağışıklık sisteminin bozulması, yüksek tansiyon, mide sorunları, aşırı kilo alımı, aşırı kilo kaybı, uyku bozuklukları, alkol, madde bağımlılığı, iş yerinden kama veya uzaklaşma, (geç kalma, hastalık izinleri) dikkatsizlikten kaynaklanan kazalar, stresi yanlış kişiye yönlendirme, üçüncü kişiye şiddet ve intihar girişimleri, kas-iskelet problemleri, göğüs ağrıları, migren, depresyon stresin özel ve aile yaşamına taşınması mobbing mağdurunun kendisine ve çevresine yaşatmak zorunda kaldığı problemlerin bazılarıdır.

Mağdurun veya kurbanın kendini yadsıması, eleştirmesi tutum, hareket ve davranışlarını sorgulaması işi tatmininin ve verimliğinin azalması, güvensizlik hissi, savunma mekanizmalarını çalıştırmasına derin üzüntü, keder içinde olmasına ve her daim yoğun bir kontrol edilemeyen öfke nöbetlerine sebep olabilir.

Duygusal saldırı kurbanı üzerindeki etkilerini Einerson şu şekilde açıklamaktadır. Kurban da görülen rahatsızlıklar; yorgunluk, zayıflık, sancılardır. Ayrıca hafıza kaybı, psikolojik semptomlar, aşırı duygusallıkta görülebilir.

Mobbinge maruz kalan mağdurlarda panik atak, kalıcı korku ve aşırı hassasiyet gibi rahatsızlıklar gözlenir. Süreç devam ettikçe korkunun etkisi artar. Önceden hayatta kalmak ölmek gibi düşünceleri ve sorunları olmayan mağdur, bu iki seçenek arasında seçim yapmaya gidecek kadar başta işi olmak üzer tüm hayattan soğur.

Mobbingden dolayı özgürlükleri sınırlandırılan çalışanlar, yaşam ve hareket alanlarını günden güne kısıtlayıp daraltarak yalnızlığa, soyutlanmaya ve yalıtılmışlığa itilir. Sosyal çevreden ve kişilerden uzak şekilde kendi içine dönük, münzevi bir hayat içine girmeye başlar. Kurban sosyal ilişkilerini en az a indirgeyerek istek ve ihtiyaçlarının oldukça altında toplumsal ilişkiler kurar.

Duygusal saldırı ile birlikte oluşan ve açığa çıkan psikolojik rahatsızlık belirli bir süreçte kurbanı fazlası ile etkiler.

Sürecin ilk aşaması “şok devresidir”. Kurban ilk etapta psikolojik şoku yaşar; şaşkın, sersemlemiş, dona kalmıştır ve şokun etkisi ile duygusal hissizlik gösterir.

İkinci evrede kurbanın, güç kaybı, direncinde düşüş ve pasifleşme evresine girilir.

Üçüncü evrede kurbanın kaygı düzeyi yükselir, heyecanlı ve telaşlı olur. Yaşadığı olayları zihninde tekrar tekrar yaşatır hatta rüyalarında bile görmeye başlar.

Kurban mobbingden birinci derecede etkilenen ise; sinir, stres, öfke, halleri ile birlikte aşırı duygusal ve aşırı hassasiyet gösterebilir.

Mobbingden ikinci derecede etkilenen kişi ise; genellikle duygusal saldırılara direnemez, geçici ya da uzun, akut ya da kronik zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıkla yaşamaya başlar. İşe gitmekte bile zorlandığı bir süreç geçirebilir.

Mobbingden üçüncü derecede etkilenen kişi ise; psikolojik ve fiziksel sağlığını önemli ölçüde ve ciddi şekilde yitirirler.

1.13. Mobbingle Başa Çıkma Stratejileri

1.13.1. Mobbingle başa çıkma

İş yerinde bazı zamanlar birtakım sürtüşmeler meydana gelebilir çünkü insan olduğu her yerde, her zaman sorun mümkündür. İnsanlar kardeş yaşadıkları zaman boyunca ne kadar fazla anlayışlı olurlarsa olsunlar hiçbiri diğerinden daha farklı çıkar ve faydaları temsil ettiklerinden dolayı birtakım anlaşmazlıkların ve çatışmaların olması oldukça doğaldır. Fakat anlaşmazlıklardan kaynaklanan çalışmalar yüzünden insanların birbirlerine düşman olmaları, birbirlerine kin gütmeleri, birbirlerine nefret beslemeleri olağan ve doğal değildir.

Tüm mobbing faktörleri eylem, fiil, etki ve tepkilerle çözülmesi zor bir problem halini alır. Bu problem süreci içinde ilk mobbing etkilerinin neliği unutulup gider. Ana kaynak göz ardı edilerek yan etkenlere yönelmek mobbingin alanının artmasına sebebiyet verir.

Çözülmemiş mobbing etkisi duygusal tepkimelere sebebiyet verir; bu hareketler zorbaya araç olur ve zorbalığı ateşlendirir. Kurban çözüm yolları aradıkça zorba daha da fazla problem oluşturmaya çalışır. Kurbanın duygusal saldırı ve zorbalığa direnebilmesi için her daim etik değerlere ve hukuk kurallarına riayet edilmeli, yöntemi kişinin kendisinin belirlediği tarihini, zamanını ve sürecin içeriğini de kendisinin kurguladığı bir strateji kurması gerekir.

1.13.1.1. Mobbingle bireysel başa çıkma stratejileri

İlk etapta mobbingle başa çıkmada duygusal saldırıyı görmezden gelmek, göz ardı etmek veya ona uyum göstermek seçenekleri kesinlikle kullanılmalıdır. Mobbinge uyum karanlığa uyumdur.

Kişi aydınlık bir ortamdan karanlık yere geçtiğinde de yavaş yavaş aradaki zayıf ışık huzmesini görmeye başlar. Mobberle mücadelede karanlığa uyum sağlama ya çalışmak tıpkı karanlık ortamdaki tek bir ışık huzmesine tutunup etrafı görmeye çalışmak ve görülen o karartılarla yetinmek gibidir. Kötünün iyisini kabullenmek ya da buna uyum sağlamaya çalışmak doğru yol değil aksine işinin yavaş yavaş gözlerini kaybetmesi gibi zihinsel ve fiziksel hastalıklara yol açar. Yapılması gereken odayı

güneşle doldurmanın yolunu bulmaya çalışmak ve mobbinge maruz kalmadan sağlıklı bireyler olarak yaşamaya çalışmaktır.

Kurban ilk önce kendisine yapılan mobbingin gayesini irdeleyemez ve verdiği tek tepki üzülmekten öteye geçmez. Bu halde iken kurban kendisini yargılar, kendisini yadsır ve yıpratır. Bu şekilde bir davranış mobberin yaptığı planların işlediğini gösterir ve onu mutlu eder. Kurbanın yapması gereken tek şey mobbere karşı kendisini yeniden yapılandırıp, dedikoduların sebep olduğu örgüt içi soyutlanmasından, dışlanmasından kendisini kurtarma yolları aramalıdır. Durup hiçbir şey yapmadan üzülmenin kurbanı hiçbir faydası olmaz. Bu mücadelede ne kadar zor ve çetin olursa olsun istediği sonucu elde edene kadar asla çabasından vazgeçmemelidir.

Mobbingle başa çıkmada kullanılabilecek yöntemler

- Mobbinge anlayış gösterme: Bu yöntem mobbing mütemadiyen devam ediyor ve aynı zamanda şiddeti de artıyorsa kullanılması gereken doğru bir yaklaşım değildir
- Geri çekilme: Mobber ile mağdur arasındaki adaletsiz güç dağılımı olduğu durumlarda kullanılması gereken yegâne yöntemdir. Zafer her daim savaşmak değildir 36 çözüm yolundan en iyisi kaçmaktır.
- Karşı savaş vermek: Bu çözüm aracında asla mobberin yöntemi kendisine karşı kullanılmaz. Şiddete şiddetle karşılık verilmez. Burada yapılması gereken mağdurun kurban edilme sebeplerini bulup bunları düzeltmeye çalışması değil bu sebeplerle daha fazla sarılıp kararlı olması gerekir.
- Öz saygının geliştirilmesi: Her bireyin mobbinge karşı koyma tavrı ve süresi farklılık gösterir. İnsan ne kadar fazla kendisi olabiliyorsa o kadar fazla mobbinge karşı dayanıklı olur. Bu yöntemin yegâne özelliği kişinin kararlılığı ile doğru orantılı olmasıdır.
- Denge bölgeleri oluşturmak: Mobbing yüzünden meydana gelen yeni durum kişiyi rahatsız ederek konfor alanından uzaklaştırır. Kurbanın fiziksel ve zihinsel sağlığı çatırdamaya başlar yaşam düzeni kötü eğilimler göstererek değişir. Bu duruma karşı “denge bölgeleri” oluşturmak mobber ile kurban çatışmasında kurbanı yardım eder. Denge bölgesi güvensizliğin ve dengesizliğin olmadığı, kurbanın kendisini güvende hissettiği bölgedir. Bu

bölge kurbanın istemediği değişimlerin olmadığı olan değişimleri kurbanın yönettiği kurbanın güçlü kararlar alabildiği kendisini huzurlu hissettiği ortamdır.

- Mesleki becerisi ve nitelikleri geliştirmek: Duygusal saldırı sonucu kişide oluşan psikolojik gerilim, stres, kaygı bozukluklarını azaltmanın ve yok etmenin en önemli yolu kişinin kendisini tanıması ve yeteneklerini geliştirmesidir. Böylece kurbanın öz saygısı yükselir, yetkinlikleri gelişir.
- Ruh sağlığını korumak: Mobbing mağduru zihinsel direnci ne kadar yüksek ise duygusal saldırılara karşı kendisini o kadar iyi koruyabilir. Ruh sağlığının yerinde ve direncinin yüksek olması kişinin zihninin daha berrak ve işlevsel çalışmasını sağlar bu da mobbing ve mobbere karşı kurbanın kalkanlarından biridir.
- Tanım stratejileri geliştirmek: Mobbing tamamen kişiseldir yani er kurbanın mobbinge ve mobbere verdiği tepki bireysel ve farklıdır. Bazıları duygusal saldırılara karşı aşırı direnç gösterebilirken kimileri bu saldırılarla başa çıkamaz ve önlenemeyen sonuçlara varabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus mobbingin, mobberin ve kurbanın en iyi şekilde tanımlanmasıdır.
- Değerleri açıklamak: Mobbinge karşı kişisel direnç göstermede başarılı olabilmek için tek yol kişinin kişisel değerleri tanıması, tanımlaması, anlamlandırması ve yaşamının bu değerlerle uyumlu ve doğru orantılı devam etmesi gerekmektedir. Çünkü kişi kendi içinde çatışırsa mobbere karşıda sağlam duramaz kurbanın yaşamı kişisel değerleriyle doğru orantılı olduğu ölçüde mobbingin ve mobbere karşı direnç ve güç kazanır.

Kurban mobbinge savaşında asla geri adım atmamalı yetersizlik, yılgınlık ve engellenme hislerine kapılmamalıdır.

Mobbinge mücadele de en büyük hatalardan biri olayları fazlası ile basite indirgemektedir.

Mobbinge ve mobbere karşı gelmede tek başına kalan kurbanın yapması gereken ilk şey mobbingin olağan bir durum olduğu ya da kendisinden kaynaklanabileceği düşüncelerini zihninden tamamen çıkarmak ve onlara asla yaklaşmamaktır. Daha sonrası ise hukuk çerçevesinde, her türlü legal tepkilerle

mobbinge ve mobbere karşı gelmek, asla boyun eğmemek, kendi özsaygısını korumak ve hemen üst mercileri haberdar etmesi gerekir.

1.13.1.2. Mobbinge örgütsel başa çıkma stratejileri

Kurumlarda yani örgütlerde duygusal saldırıyı önlemek veya yok etmek için yapılması gerekenler şöyledir;

Öncelikle mobbingin nedenleri araştırılır, kaynakları tespit edilir, önleme ve yok etme için tedbirlerin alınması gerekir.

Mobbingin görmezden gelmek, göz ardı etmek ve ona karşı tepkisiz kalmak yapılacak en kötü şeydir. Çünkü eğer bunlar yapılırsa sessiz kalmak mobberi tarafından pekiştirilerek kabul edilir ve mobbingin süresi uzar hatta şiddeti bile artabilir. Ayrıca mobbing ve mobber alenileştiği, suyu yüzeyine çıktığı zaman ortalığın sakinleşmesini beklemek de oldukça yanlış bir harekettir. Eğer mobbing ortaya çıktıysa üzerine gidilmeli, köküne inip yok edilmeli, asla müsamaha gösterilmemeli ki kurum içinde bir alışkanlık haline almasın.

Mobbinge karşı gelmede örgütün yapması gereken şey mobber ile kurbanı birbirlerinden ayırarak farklı birimlerde görevlendirmektir. Bu çözüm ne kadar doğru olursa olsun maalesef ki işlevsel değildir, bu yüzden uygulanması hiç de kolay bir yöntem değildir.

Örgütün uyacağı ilk kural hiçbir zaman, hiçbir koşulda, kimseye uygulanacak olan mobbinge asla taviz vermemektir. Çalışma alanında uygulanan mobbingi tolere ve kabul etmeyen bir kurum kültürü sergilemek mobbingin ortaya çıkmasını bırak yeltenilip eğitim gösterilmesine bile zemin hazırlamaz. Böylelikle örgütte güven kültürü oluşur, çalışanların işe bağlılığı ve sadakati artarak huzurlu çalışma ortamı oluşur.

1.14.Örgütte Mobbinge Karşı Alınabilecek Önlemler

Mobbinge mücadelede alınması gereken kurumsal tedbirler şu şekilde sıralanabilir:

- Kurum içi seminerlere mobbing çalışanlara anlatılmalı ve bilinç düzeyleri yükseltilecek farkındalıkları artırılmalı böylece mobbingin niteliği ile önceden tanışılmalı.
- Çalışanlara kurum içi hazırlanan yönetmeliklerin bildirilmesi ve mobbinge karşı her türlü hukuksal ve legal tedbirlerin alınacağını ayrıca mobbere cezai yaptırımlarda bulunulacağını yönergesi verilmeli.
- Çalışan her bireyin onur ve şerefine korunacağına dair idari birim tarafından söz verilir, aksi davranışların her kim tarafından yapılırsa yapılsın bir yaptırıma uğrayacağı vurgulanmalıdır.
- Mobbing e karşı kararlar alınırken her bir çalışanın görüşüne önem verilir ortak bir kurumsal bir politika geliştirilir.
- Vaka ile hiçbir şekilde taraf olmayan kişilere bilgilendirme yapılmaz tarafların güven ve onurlarını kırıcı hareketlerden kaçınılır.
- Kurum tarafından örgütte güven ve adaleti aksatacak ya da yok edecek hiçbir eylemin yapılmayacağı sözü verilmelidir.
- Kuruma yapılan hiçbir şikâyet istek ve öneri görmezden gelinmemelidir, özellikle şikâyetler irdelenmelidir.
- Kurum tarafından kurbanına her türlü fiziksel ve psikolojik destek sağlanmalıdır.
- Kurum anlaşmalı iş güvenliği ve sağlığı uzmanlarından gerekli olduğu kadar, gerekli olduğu sürece destek almalıdır.
- Mobbing mağdurlarının iş tatmini, güdülenmelerini, kuruma bağlılıkları ve sadakatlerini artırıcı tedbirler kurum tarafından sağlanmalıdır.
- Kurum tarafından mağdurun uğradığı haksızlığın, sarsılan adalet ve güveni yeniden sağlaması için maddi manevi, fiziksel ve psikolojik zararların saptanması ve taraflara resmi yazı ile bildirilmesi gerekir.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZEYDE MOBBİNG OLGUSU

MOBBİNGLE İLGİLİ ÖRNEKLER

Uluslararası mobbing olgusu ile ilgili kıyaslamama geçmeden önce Türk hukukunda ve yasal mevzuatında mobbing le ilgili gelişmeler aşağıda verilmektedir.

2.1.Türk Hukukunda Mobbing

Duygusal saldırı (mobbing) ile ilgili kanun bulunmasa da duygusal saldırı olabilecek normlar bulunmaktadır. “mobbing mağdurlarının yasalar önünde ne gibi haklarının olduğu konusu iyi bilinmemektedir. Mobbing sürecinin insanların kişiler bütünlüklerine zarar vermemesi için her şeyden önce patronların, yöneticilerin ve diğer görevlilerin iş etiği ve insani ilişkileri konusunda duyarlı olmaları beklenir” (Çobanoğlu, agk, s.198).

Mobbingin hem iş hem kanunun 'da hem de devlet memurları kanunun 'da açıkça yer almaması, yasal düzenleme bulunmaması mobberin mağdura karşı psikolojik olarak zarar vermeye devam etmesini sağlamaktadır.

Mobbingi hukuki anlamda incelemek için bazı hususlara dikkat etmek gerekir.

- Sürekli olan eylemlerden meydana gelmelidir. Sürekli tekrarlanmayan davranışlar mobbing olarak adlandırılmaz
- Doğrudan mağdura yapılmaz. Gizli ve dolaylı olmalıdır.
- İşten çıkarılmasını sağlama, istifa etmesi ve pozisyonunu boşa çıkarma amacıyla mağdura uygulanır.
- İşçi güvenliği ve sağlığını ilgilendiren bir sorundur.

2.1.1. Anyasada belirtilen maddeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sında mobbing le ilgili maddeler;

- Anayasa'nın 125. maddesi; "idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır."
- Anayasa'nın 128. maddesi; "memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır."

2.1.2. Devlet memurları kanunu

Devlet Memurları Kanununun da amirin astına, astın üstüne ne şekilde davranması gerektiği sınırları kanun maddeleri ile çizilmiştir.

- Devler Memurları Kanunu'nun 10. Maddesi: "...amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır..."
- Devler Memurları Kanunu'nu 17.Maddesi: "Devler Memurları, bu kanunun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tespit olup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler."
- Devlet Memurları Kanunu'nun 18. Maddesi: "Kanunlar da yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz."

2.1.3.4857 Sayılı iş kanunu

Türkiye'de duygusal şiddet(mobbing) 2000'li yıllardan beri gündemde olan bir kanundur. Cinsel tacize ilişkin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hükümler bulunmaktadır.

Buna hitaben 24.maddeye göre; çalışanın patronu tarafından tacize uğraması ya da başka bir çalışan tarafından tacize uğraması ve bunu bildirmesi durumunda önlem alınmaması durumunda çalışan lehine iş sözleşmesini haklı olarak feshedilebilme imkânı bulunmaktadır.

Ve 25.maddeye göre de çalışanın başka çalışan aleyhine tacizde bulunmasında patron lehine fesih hakkında sahiptir.

Böyle durumlarda sebep olunanlarla değil, olayların zararlarla sonuçlanması ile hak ortaya çıkmaya başlamaktadır.

2.1.4.Türk ceza kanunu

“Cinsel tacize ilişkin Türk Ceza Kanunu’nun 105.maddesin de hüküm yer almaktadır. Cinsel amaçla tacizde bulunan hakkında mağdurun şikâyet etmesi halinde; üç aydan iki yıl a kadar hapis cezası veya adli para cezası verilecektir. Şayet hiyerarşiden doğan yetki üstünlüğünü kötüye kullanmak veya aynı kurumda çalışmaktan kaynaklı tanışıklığın sağladığı kolaylıktan faydalanılırsa ceza yarı oranda artırılacaktır. Mağdur işini kaybetti ise; verilecek olan ceza bir yıldan az olmayacaktır” (Aktekin, Palaz, a.g.d s.76).

2.2.Uluslararası Hukukta Mobbing

İş yerinde (kurumlarda) duygusal saldırıya dikkat çekmede ilk adım 1922’de Almanya’da, Leymann’ın yardımı ile mobbing kliniğinin açılması ile atılmıştır. Westhves 2004’de üniversitelerde psikolojik şiddeti inceleyen kitabı yazmıştır.

2.2.1.Amerika’da mobbing olgusu

Amerika’da okul bölgelerin de öğrenciler arasında yaşanan zorbalık, taciz konusunda önlemler alınmıştır fakat yıldırma konusunda çok fazla detaylı önlemler alınmamıştır. Çünkü yıldırmanın taciz ve zorbalık kadar büyük sorun olmayacağı belirlenmiştir.

ABD’nin elli semtinde yapılan araştırmalara göre insanın din, dil, köken ve cinsiyet özelliklerine bakılıp haksızca davranılması suç sayılmaktadır.

ABD’de medeni kanunda iş yerlerinde alay, cinsellik ve hakaret olmayan saldırganlık için ceza öngörülmüştür

Sonuç olarak ABD’de mobbinge karşı alınan bir önlem ve düzenleme yoktur. Mobbing hakkında davalara ise ayrımcılık hükümleri uygulanmaktadır. Ve buna rağmen her beş Amerikalılarından biri iş yerinde mobbbinge maruz kalmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde çalışanların mobbinge maruz kalma olasılıkları diğer hizmetlere göre çok daha fazladır. Ülkede bu konudaki şikâyetlerin yarısı sağlık sektöründen gelmektedir.

2.2.2. Avrupa’da mobbing olgusu

Günümüz de İsveç (1994), Fransa (2001), İngiltere (2001), Belçika (2002), Polonya (2004) iş yerinde psikolojik tacize açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. (Demircioğlu, H.R. (2007) Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing). Gazi Üniversitesi Hukuk Dergisi, 11(1-2), s.115) Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya, ABD gibi bazı ülkelerde duygusal saldırıya karşı yasal düzenlemeye rastlanmamaktadır.

Belçika duygusal saldırıya ayrı bir yasa hazırlamamıştır ve 11 Haziran 2002 tarihli, İşçi sağlığı ve iş güvenliği yasası olarak düzenlemeyi tercih etmiştir. Bu yasanın amacı ise; işçileri işyerinde cinsel tacize, psikolojik tacize ve şiddete karşı korumaktadır. Bu yasa kapsamında, duygusal tacizi yani mobbing i tanımlamıştır.

Hollanda Hukukunda, işverenin işyerinde psikolojik tacizle(mobbing) ilgili yükümlülüklerini konu alan yasal düzenleme iş koşulları yasasıdır. Yasanın şiddete, saldırganlığa ve cinsel tacize, karşı gerekli önlemlerin alınmasını içeren yükümlülük ele alınıyor. Tehdit gibi psikolojik şiddet türleri de sık sık oluşmakta ve çalışanların açısından ciddi sorunlara yol açmaktadır.

İsveç, psikolojik tacize karşı özel yasal düzenleme yapan ilk AB ülkesidir. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, a.g.e. s.31), Sosyal dışlama, psikolojik taciz ve cinsel taciz gibi saldırgan tutum ve davranışlar mağduriyeti kapsamında değerlendirilmektedir.

Almanya’da işyerinde mobbing olgusu, psikolojik taciz diğer ülkelerden daha yaygındır

Tüm çalışanlar hayatlarında en az bir defa işyerinde mobbinge, psikolojik tacize uğramaktadır.

İşyerinde mobbinge, psikolojik tacize bütün sektörlerde, kurumlarda ve mesleklerde rastlanmaktadır.

2.3.Mobbing İlgili Örnekler

Mobbingin iş yerindeki en kapsamlı biçimi çalışanların her türlü mağduriyetine sebep olan, hoş görülme ve iyi niyet beslemeyen davranışlardır. Mobbing davranışlarından bazıları şunlardır: Alaya almak, çalışma ortamının huzurunu bozacak saldırgan hareketlerde bulunmak, iftira atmak, sürekli eleştirilerde bulunmak ve rahatsız edici davranışlar sergilemektir.

Amerika’da Namie Gray tarafından yapılan bir araştırmaya göre mobbing uygulanan kişilere, “kendilerine neden mobbing uygulandı?” sorusuna, çalışanların bir kısmı kendilerine köle gibi davranılmasına boyun eğmedikleri için, bir kısmı kendilerini daha yetenekli gördüklerinden dolayı çekemedikleri için, bir kısmı kendilerine ezici davranıldığında cevap verdikleri için, bir kısmı ise mobberin kişiliğinden kaynaklı olduğundan dolayı kurumlarda mobbingin olduğunu söylemişlerdir.

(Gary Namie, Research From The Workplace Bullying & Trauma Institute. U.S Hostile Workplace Survey 2000.<http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html>.01.05.2004)

Bir Amerikan stres enstitüsünün yapmış olduğu bir çalışmaya göre her gün hemen hemen bir milyona yakın çalışanın stresten dolayı işe gitmek istemedikleri belirlenmiştir.

2.3.1 Şaban tokat tmo

Toprak Mahsulleri Ofisi’nde çalışmakta olan Şaban Tokat 26 yıl boyunca burada görev yapmıştır. Devlete karşı mobbing hakkında dava açan ilk kişidir Şaban Tokat. Toprak Mahsullerinde çalışmaya devam ederken istifa etmeyi kabul etmeyince rütbesi düşürülerek farklı bölümlere atanmıştır. 2006 yılından önce hiçbir psikolojik rahatsızlık geçirmediğini ve mobbing saldırısı sonrası yaşadığı depresyonu raporları ile kanıtlamıştır. Önce kendisinin daha sonrasında da ailesinin depresyona girmiş olduğunu ve 1,5 ay da yatakta ilaç tedavisi gördüğünü ileri sürmüştür. İş yerindeki yöneticileri için soruşturmalara izin çıkmayınca, Danıştay’a başvurarak açmış olduğu davayı kazanmıştır.

(Aslıhan Erol, Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Trakya Üniversitesi, 2011, s.36.)

2.3.2.Mobbingle İlgili Bir Dava

Handan Arpacıoğlu çok şubeli bir bankada iki bölümden sorumlu bölüm başkanı olarak çalışmaktaydı. Ve 6 ay mobbinge maruz kaldığını dile getirmektedir. Çalıştığı iş yerinde yeni gelen amirinin geldiği günden itibaren kendisinin işini yapmasını engellediğini söylüyor. Kendisi ile ilgili toplantılara çağrılmadığını ve gereksiz işler yüklendiğini söyleyen Handan Arpacıoğlu aynı zamanda amiri tarafından masasına kâğıtların fırlatıldığını, çağırıldığı yurtiçi ve yurtdışı toplantılara başka birisinin gönderildiğini de dile getirmektedir.

Handan Arpacıoğlu'nun işten kovulması sebebi ise kendi sorumluluğundaki işin amiri tarafından, yapılmasına izin verilmemesi ile başlamıştır. Bunun üzerine başka bir bölüme atanıyor. İlerleyen günlerde işe gittiğinde manyetik giriş kartının kapandığını görmüştür. İnsan kaynaklarına, genel müdürlüğe mailler atsa da hiçbir dönüş olmamıştır.

Daha sonra hukuki süreci 1 yılın sonunda Handan Arpacıoğlu işe iade davasını kazanmıştır. İşe gittiği gün ise amiri kendi yerinde değil başka yerde çalışacağını söylemiştir. Tazminatının ise bir bölümünü almıştır. Kurum zarar görmesin diye banka ismini açıklamak istememektedir.

(<http://gulyigit.blogcu.com/MOBBING>)

2.3.3.Güven kaybı

Üniversitenin bir bölümüne, farklı bir üniversiteden doçent olarak atanmıştı. Atandığı bölümde yıllardır çalışmakta olan 6 kişilik yabancı dil sınavını geçemeyen aynı zamanda dil sorunları olan yardımcı doçent grubu da bulunmaktaydı. Birbirlerinin yazdığı makalelere destek olup, birbirlerini sürekli kolluyorlardı. Atanan yeni doçenti en baştan beri sevmemişlerdi. Doçent bunun farkında olmasına rağmen konuyu büyütüp abartmamak için birçok şeyi göz ardı ediyordu. Bu sebeple karşısındaki kişiler tepkilerini daha çok artırmışlardı. Kişilerle uygun dille görüşmüş ve bir süre her şey güzel devam etmiştir. Daha sonra tekrar saldırmaya başlamışlar ve olay basına

kadar yansımıştır. Karşı taraf 6 kişi ve sorun çözmek istemeyen kişiler olduklarından tekrar Anadolu'da bir üniversiteye dönmüş ve hala kâbus gördüğünü dile getirmektedir. Aynı zamanda insanlara olan güvenini yitirdiğini söylemektedir.

(http://www.sbotk.hacettepe.edu.tr/duyuru/mob_pps.ppt)

2.3.4.Mağdur D.A

Bir üniversitenin Eczacılık fakültesinde görev yapmakta olan Prof. Dr. D.A 17 yıl boyunca mobbing mağduru olduğunu söylemektedir. 15 yıl önce doçent olmuştur fakat kadrosu kendisine verilmemiştir. Kendisi ve öğrencileri laboratuvarlarından kovulmuşlardır.D.A'nın asistanlarına kadro verilmemektedir. D.A ile çalışmak isteyen ya da çalışan asistanların fakülteden ilişkisi kesiliyor ya da kadro verilmeyerek zor durumda bırakılmaktadır. Prof. Dr. D.A dekanın odasından kovulmakta ve tehdit edilmektedir. Fakültede yok sayılarak yaşamaya devam etmektedir. Küçük, sunta ile çevrilmiş bir oda içerisinde 5 yardımcı doçent ve bir doçent olarak çalışmalarına devam etmektedirler ve ödemeleri kesildiği için yapmak istedikleri araştırmaları yapamamaktadırlar.

(Hürriyet Gazetesi 3 Aralık 2006)

2.3.5.Üniversitede Mobbing

Okuduğu üniversitenin fakültesini birincilikle bitirmiştir. Aynı anabilim dalına da araştırma görevlisi olarak alındı. Bölüm başkanları herkesin saygı gösterdiği, sevdiği iyi bir bilim insanıydı. Bölümde herkes birbiri ile dost ve iyi geçiniyordu. Hafta sonları etkinlikler düzenleniyordu. Bölüm başkanı İstanbul'da özel bir üniversiteden teklif alıp ayrıldı. Bölüm çalışanları bu duruma çok üzülmüştü. Yeni bölüm başkanı göreve geldikten kısa bir süre sonra araştırma görevlileri ile toplantı yaparak onlarla çalışmak istemediğini başka bir üniversite bulmalarını rica etti. Araştırma görevlileri ayrılmak istemediklerini belirtti. Fakat bundan sonra istenmeyen olaylar ile karşı karşıya kalmaya başladılar. Bölümde olan hiçbir etkinliğe davet edilmiyorlardı. Diğer öğretim üyeleri kendilerine karşı kışkırtılmaya başlanmıştı. Artık araştırma yapamıyor, hiçbir işe konsantre olamıyor ve makale yazamamaya başlamıştı. Başka bir üniversitenin bölüm başkanına gidip olanları anlatıp orada göreve başlamıştır. Akademik çalışmalarını orada bitirmektedir. Eski fakültede çalışan araştırma

görevlilerinin birçoğu görevden ayrılmış diğerleri ise doktora yeterlilikte başarısız bulunmuşlardı. Eşi ise hala o fakültede ve yüzüne baktıkça yılların yorgunluğunu görmekte ve eşinin fiziksel, psikolojik sorunlarının olduğunu düşünmektedir.

([www.sbeotk.hacettepe.edu.t/duyuru/mob-pps.ppt.](http://www.sbeotk.hacettepe.edu.tr/duyuru/mob-pps.ppt))

2.3.6.Akademisyenin Başına Gelenler

Bir fakültede doçent statüsünde görev yapmakta, evli ve iki çocuk babası olan bir kişiden bahsedeceğim. Verdiği konferanslarla, TV programlarıyla ve yaptığı araştırmalarıyla sevilen, takdir gören ve beğenilen bir kişiydi. Özellikle yüksek lisans ve doktora öğrencileri kendisinden ders almak için hevesli olurlardı. Doçentin akademik, siyasi geniş bir çevresi bulunmaktaydı. Bu şekilde her şey çok iyi ilerlerken birden bölümdeki arkadaşlarına bir şeyler olaya başlıyor ve doçentin siyasi olarak güvenilir olmadığı ortaya atılıyor. İkiyüzlü davrandığı noktasında dedikodular çıkartılıyor. Mezhebi ve etnik kimliği çalıştığı üniversiteye uygun olmadığı ve kabul edilemeyeceği konusu ortaya atılıyor. Söylemediği sözler söylenmiş gibi gösterilmeye başlanıyor. Bir doktor öğrencisi ile yasak aşk yaşadığı da soruşturma konusu olmaya başlamıştı. Arkadaşları ile konuşmaya çalışmak fakat arkadaşlarının kendisine kapalı olduğunu görmüştür. Arkadaşları bütün bu olanların doğru olmadığını bilmelerine rağmen kendisini yıpratmak, zora sokmak için yapıyorlardı. Doçentin adının geçtiği projelerden çekilmek istiyorlardı. Böylece doçent kırgınlıklar yaşamaya başlamıştır. Çocuklarına sert ve acımasız olduğunu da düşünmeye başlamıştır. Ne yapacağını bilmeyerek, intihar etmeyi düşündüğü zamanlar dahi olduğunu söylemektedir.

(http://www.sbeotk.hacettepe.edu.tr/duyuru/mob_pps.ppt)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu çalışmamda, seçilen iki okul (Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi)'da öğretmenler üzerinde mobbingin varlığını, ne düzeyde olduğunu, çalışmalarını nasıl etkilediğini tespit etmektir.

Araştırma, Ankara'da seçilmiş iki okulda görev yapan müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenlerdir. Geliştirilen algı ölçeği yaklaşık 50 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerin mobbing algısını ölçmeyi amaçlayan anket 2 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde likert ölçeği ile hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Araştırma verileri SPSS programında, faktör, regresyon ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında, öğretmenlerin genel olarak psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ölçülmüştür. Öğretmenlerin iş stresi ve iş performanslarının psikolojik şiddet ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmiştir.

3.1.Araştırmanın Amacı

Kurumlarda psikolojik yıldırma, öğretmenlerin iş stresine, performansına, içsel motivasyonunu ve iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Bu araştırmanın amacı, uygulama alanına giren eğitim çalışanlarının maruz bırakıldıkları yıldırma(mobbing) davranışlarını, bu davranışların yoğunluğunu saptamak ve kişisel performans ile kurumda psikolojik şiddet(mobbing) arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit edilmesidir. Kurumlarda psikolojik şiddet(mobbing), gelişmiş ülkelerde bir sorun olarak ortaya çıkmış ve ele alınmaya başlanmıştır. Konuyla ilgili birçok araştırma yapılmış, psikolojik şiddetin kapsamı, sınırları, mobbing ile nasıl başa çıkılabileceği gibi konular araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bu araştırma ile örgütlerde yaşanan ve mağduru ciddi biçimde etkileyebilen mobbing konusunda kamuoyunu bilgilendirmek amaçlanmıştır. Araştırma, çalışanlara, birlikte çalıştığı kişilerin kendilerini yıldırma mağduru haline getirebileceğini göstermeyi amaçlamaktadır.

ABD ve Avrupa'da önemli araştırmalara kaynaklık eden işyerinde psikolojik yıldışma konusunda Türkiye'de çok az akademik çalışma bulunmaktadır. Bu alışma ile öncelikle bu boşluğun doldurulmasına katkıda bulunmak da amaçlanmaktadır daha sonrasında ise bu çalışma ile eğitim kurumlarında çalışanların psikolojik şiddetin (mobbing) nasıl sonuçlara yol açacağını belirlenmeyi amaçlanmaktadır.

3.2.Araştırmanın nemi

Yapılan araştırmalar sonucunda mobbing olaylarının yoğunluğunun ülkelere, çalışma sektörlerine ve toplumsal özelliklere göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.

Kurumlarda mobbing (duygusal şiddet) olgusunun tanımlanması, mobbing davranışlarının belirlenmesi, nedenlerinin ve çözümüne ilişkin konuların belirlenmesi çalışanlar, yönetim ve örgüt başarısı için son derece önemlidir.

Eğitim sektörünün arzu edilen amaçlara ulaşabilmesi için çalışan personele gerekli önemi göstermeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve tecrübesini iş yaşamına tam anlamı ile aktarabilmesi sağlanmalıdır. Bunun içinde insan psikolojisinin iyi tanınalı ve motivasyonu arttırmak için gereken faaliyetlerde bulunulmalıdır (Aykanat, Tengilimoğlu 2003:71-97).

3.3.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmayla ilgili geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

Ana hipotez

Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet (mobbing) vardır.

Alt hipotezler

Öğretmenlerin mobbing e maruz kalma algıları ile demografik özellikler arasında bir ilişki vardır.

- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile yaş değişkeni arasında ilişki vardır.
- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki vardır.

- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile medeni durum değişkeni arasında ilişki vardır.
- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile deneyim yılı değişkeni arasında ilişki vardır.
- Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile öğrenim durumu değişkeni arasında ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Varsayımı

Araştırma, örneklemini oluşturan çalışanların(öğretmenlerin) veri toplama aracı olarak kullanılan anket sorularına verdikleri yanıtlarla sınırlı kalmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların anket sorularını kendi özgür iradeleri ile baskı altında kalmadan doğru olarak cevapladıkları varsayılacaktır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Modeli

Araştırma, genel tarama modeline göre yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte ya da halen devam eden bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar,2000). Bu araştırmada, eğitim kurumu çalışanlarının okullarda psikolojik şiddete maruz kalıp kalmadıkları değerlendirilmiştir. Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, sayısal bir (Quantitative) araştırmadır. Eğitim kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik şiddet algılarının nedenleri çeşitli değişkenle açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun için araştırmacı tarafından geliştirilen algı ölçeği Eğitim Kurumu çalışanlarına uygulanmış, çalışanların ilgili değişkenlere göre tutumları yorumlanıp araştırmanın problemine yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

3.6.Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini eğitim kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Eğitim kurumu Ankara 1.Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu, 2. Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi okullarıdır. Anket, ilk aşamada belirlenen 50 kişiye dağıtılacak olup tüm öğretmenler ile tek tek bizzat anket yapılmıştır. Örneklem seçilirken rastgele düşünülmüş ve herhangi bir grup seçilmemiştir. Bu bakımdan geçerlilik ve güvenilirliği vardır.

3.7.Araştırmanın Yöntemi

Araştırma birincil verilere dayalı olarak, hedef seçilmiş okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumlarını ölçmek amacıyla ilk 5'i demografik 21'i de 5'li likert ölçeğinde olmak üzere 26 adet soru barındıran anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

3.8.Ölçme Aracı

Anketin hazırlanmasında Leymann'ın 45 maddeden oluşan mobbing ölçeğinden ve demografik sorulardan faydalanılmıştır, soru adedi 21 olup anket formunda beşli likert ölçeği kullanılmıştır. 1–5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için “Kesinlikle katılmıyorum 1 puan, Katılmıyorum 2 puan, Tarafsızım 3 puan, Katılıyorum 4 puan, Kesinlikle katılıyorum 5 puan” olarak değerlendirilir. Davranışı tanımlayan anket maddelerinin kendi içinde güvenilirliği için faktör analizi yapılmıştır.

3.9. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amacına uygun olarak eğitim kurumlarında psikolojik şiddetin iş stresi, iş ve kişisel performans ile ilişkisini ölçmek için anket yöntemine başvurulmuştur. Araştırma için hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici sorular sorulmuştur. Bu bölümdeki sorular anketi yanıtlayan çalışanın yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışma yılını belirlemeye yönelik sorulardır. İkinci bölümde eğitim kurumunda psikolojik şiddet olgusunu araştırmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin iş arkadaşları ve üstleri ile olan iletişim, sözlü veya yazılı taciz,

duygusal şiddet, ayrımcılık, mesleki konuma saldırı, politik, kültürel veya dini baskılar ile ilgili sorulara yanıt aranmaktadır. Ankette toplam 26 soru bulunmaktadır. Bu sorulardan ilk 5 soru demografik değişkenler ile ilgili soruları, ikinci bölümde yer alan 21 soru kurumda psikolojik şiddet ile ilgili soruları teşkil etmektedir. Ölçek literatür taraması ve araştırmalar sonucunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Söz konusu anket tez çalışmasının sonunda ekler bölümünde bulunmaktadır.

3.10.Verilen Toplanması

Anket için eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kolayca cevap vermesi açısından sorular basitleştirilerek hazırlanmıştır. Soruların bir kısmı daha önce psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine yapılmış anketlerden de yararlanılmıştır. Kullanıma hazır hale getirilen anket çoğaltılarak tarafımdan bizzat dağıtılmıştır. Anketlere konulan yönergede belirtilmiş olmakla birlikte anketlerin dağıtılması sırasında araştırmacının kim olduğu, neden böyle bir çalışma yapması gerektiği öğretmenlere bir kez daha açıklanarak, ankete verdikleri tepkilerin gizli tutulacağı belirtilecek ve kendilerinden anketleri doldurarak geri vermeleri istenilmiştir. Anket katılımına istekliler tarafından gerçekleştirilmiştir. İstekli katılımcılar, verilen süre öncesinde ve içerisinde teslim etmişlerdir. Veriler toplandıktan sonra, değerler SPSS programına girilerek tablo halinde sunulmuştur. Anket soruları katılımcıların demografik özelliklerini ve yıldırma davranışlarıyla karşılaşma durumlarını ölçecek nitelikte hazırlanmıştır ve elden verilmiştir.

3.11. Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi

Algı ölçeği, yukarıda da belirtildiği gibi 2 bölümden oluşmaktadır.

Ölçeğin birinci bölümünde Kurumda çalışan öğretmenlere beş soruluk demografik özellikleri ölçen sorular sorulmuştur.

Ölçeğin ikinci bölümünde ise Kurumda psikolojik şiddet(mobbing) davranışları algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Sorularda yıldırma veya mobbing'e herhangi bir atıf yapılmadan katılımcıların yıldırma davranışlarına direk (duygusal şiddet, iftira, sözlü taciz vb.) veya dolaylı (kültürel ayrımcılık, dışlanma vb.) yoldan psikolojik şiddete maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Sorulara yanıt olarak katılımcılara hangi sıklıkta bu tür davranışlara uğradıklarını belirtebilecekleri cevaplar sunulmuştur

Verilen cevaplar “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “tarafsızım (3)”, “katılıyorum (4)”, “kesinlikle katılıyorum (5)” çoktan seçmeli seçenekler üzerinden değerlendirilmiştir.

3.12. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde öncelikle merkezi dağılım ve değişkenlik ölçülerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasında fark olup olmadığını ve anlamlılık düzeyini test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin doğruluğunu test etmek için korelasyon, regresyon ve faktör analizleri kullanılmıştır. Çözümlemelerde SPSS programından yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

3.13. Araştırmanın İstatistiksel Bulguları

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans dağılımları tablo olarak gösterilmiştir.

Daha sonra katılımcıların kurumlarında psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin söz konusu değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

3.13.1. Güvenilirlik analizi

Tablo 1. Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Ölçek	Ankete Katılan Kişi Sayısı	Anket Soru Sayısı
,955	,956	50	26

Tablo dan da anlaşılacağı gibi anketimiz 0,95 düzeyinde güvenilirdir.

Tablo 2. Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait İç Tutarlılık Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Crounback's Alpha Değeri	Anket Soru Sayısı
Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeği	,955	21
Çalışma Ortamı	,930	11
İş Memnuniyeti	,873	5
Yönetim Tutumu	,803	5

Ankette kullanılan 21 maddelik Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Mobbing Ölçeğine verilen cevapların iç tutarlılık kat sayısı (Crounback's Alpha) 0.955 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından olan Çalışma Ortamı boyutuna ait iç tutarlılık kat sayısı 0.930'dur. İş Memnuniyeti boyutuna ait iç tutarlılık kat sayısı 0.873'dur. Yönetim Tutumu boyutuna ait iç tutarlılık kat sayısı 0.803 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip ve ölçeğin yapısal geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir.

3.13.2.Katılımcıların kişisel bilgileri ile ilgili tanımsal analizler

Anket çalışması Ankara Yahya Özsöy Özel Eğitim Meslek Okulu'nda görev yapan 25 öğretmene ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi'nde görev yapan 25 öğretmene, toplamda 50 öğretmene uygulanmış olup anket çalışmalarına katılanların kişisel bilgileri ve çözümlenmeleri aşağıda sunulmuştur.

3.13.2.1.Cinsiyet durumu dağılımı

Ankete katılan öğretmenler hakkındaki cinsiyet durum verileri Ankara Yahya Özel Eğitim Meslek Okulu'nda ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Meslek Lisesi'nde görev yapan öğretmenler için ayrı ayrı tablo haline getirilip, analiz edilerek Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'de açıklanmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)

Cinsiyet	Kişi	%
Kadın	18	72,0
Erkek	7	28,0
Toplam	25	100,0

Yahya Özsoy'da görev yapan öğretmenlerin cinsiyet durumu dağılımına bakıldığında, çoğunluğunun (%72) Kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)

Cinsiyet	Kişi Sayısı	%
Kadın	13	52.0
Erkek	12	48.0
Toplam	25	100,0

Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin cinsiyet durumu dağılımına bakıldığında, çoğunluğun (%52) Kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Cinsiyet Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (İki Okul)

Cinsiyet	Kişi Sayısı	%
Kadın	31	62,0
Erkek	19	38,0
Toplam	50	100,0

Yahya Özsoy ve Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin cinsiyet durumu dağılımına bakıldığında ise çoğunluğun (%62) Kadın olduğu görülmektedir.

3.13.2.2. Medeni durum dağılımı

Ankete katılan öğretmenler hakkındaki medeni durum verileri Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu'nda ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek

Lisesi'nde görev yapan öğretmenler için ayrı ayrı tablo haline getirilip, analiz edilerek Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8'de açıklanmıştır.

Tablo 6. Medeni Durum Dağılımı yüzde oranları tablosu (Yahya Özsoy)

Medeni Durum	Kişi Sayısı	%
Bekar	4	16,0
Evli	21	84,0
Toplam	25	100,0

Yahya Özsoy'da görev yapan öğretmenlerin medeni durum dağılımlarına bakıldığında, çoğunluğunun (%84) Evli olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)

Medeni Durum	Kişi Sayısı	%
Bekar	9	36,0
Evli	16	64,0
Toplam	25	100,0

Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında, çoğunluğunun (%64) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Medeni Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki Okul)

Medeni Durum	Kişi Sayısı	%
Bekar	13	26,0
Evli	37	74,0
Toplam	50	100,0

Yahya Özsoy Ve Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında ise çoğunluğunun (%74) evli olduğu görülmektedir.

3.13.2.3. Yaş gurubu dağılımı

Ankete katılan öğretmenler hakkındaki yaş durumu verileri Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu'nda ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi'nde görev yapan öğretmenler için ayrı ayrı tablo haline getirilip, analiz edilerek Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11 de açıklanmıştır.

Tablo 9. Yaş Grubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	%
25-29 Yaş	4	16,0
30-34 Yaş	6	24,0
35-39 Yaş	7	28,0
40 ve üzeri	8	32,0
Toplam	25	100,0

Yahya Özsoy'da görev yapan öğretmenlerin yaş gurubu dağılımına bakıldığında, en fazla %32 ile 40 ve üzeri yaş aralığında olduğu, en az ise %16 ile 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Yaş Gurubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	%
25-29 Yaş	2	8,0
30-34 Yaş	6	24,0
35-39 Yaş	9	36,0
40 ve üzeri	8	32,0
Toplam	25	100,0

Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin yaş gurubu dağılımına bakıldığında, en fazla %36 ile 35-39 yaş aralığında olduğu, en az ise %8 ile 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Yaş Gurubu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki okul)

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	%
25-29 Yaş	6	12,0
30-34 Yaş	12	24,0
35-39 Yaş	16	32,0
40 ve üzeri	16	32,0
Toplam	50	100,0

Yahya Özsoy Ve Kemal Yurtbilir'de görev yapan öğretmenlerin yaş gurubu dağılımına bakıldığında en fazla %32 ile 35-39, %32 ile 40 ve üzeri yaş aralığında olduğu, en az ise %12 ile 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir

3.13.2.4. Çalışma yılı durumu dağılımı

Ankete katılan öğretmenler hakkındaki çalışma yılı durumu verileri Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu'nda ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi'nde görev yapan öğretmenler için ayrı ayrı tablo haline getirilip, analiz edilerek Tablo 12, Tablo 13 ve Tablo 14 de açıklanmıştır.

Tablo 12. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)

Çalışma Yılı	Kişi Sayısı	%
0-5 Yıl	4	16,0
5-10 Yıl	5	20,0
10-20 Yıl	10	40,0
20 ve üzeri	6	24,0
Toplam	25	100,0

Yahya Özsoy'da Görev yapan öğretmenlerin çalışma yılı dağılımına bakıldığında, 10-20 yıldır görev yapan öğretmenlerin %40'ını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 13. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)

Çalışma Yılı	Kişi Sayısı	%
0-5 Yıl	2	8,0
5-10 Yıl	6	24,0
10-20 Yıl	10	40,0
20 ve üzeri	6	24,0
Toplam	25	100,0

Kemal Yurtbilir’de görev yapan öğretmenlerin çalışma yılı dağılımına bakıldığında, 10-20 yıldır görev yapan öğretmenlerin %40’ını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 14. Çalışma Yılı Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (iki okul)

Çalışma Yılı	Kişi Sayısı	%
0-5 Yıl	6	12,0
5-10 Yıl	12	24,0
10-20 Yıl	20	40,0
20 ve üzeri	12	24,0
Toplam	50	100,0

Yahya Özsoy Ve Kemal Yurtbilir’de görev yapan öğretmenlerin çalışma yılı dağılımına bakıldığında ise en fazla %40 ile 10-20 yıl aralığında olduğu, en az ise %12 ile 0-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

3.13.2.5.Öğrenim düzeyi durumu dağılımı

Ankete katılan öğretmenler hakkındaki öğrenim düzeyi durumu verileri Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu’nda ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi’nde görev yapan öğretmenler için ayrı ayrı tablo haline getirilip, analiz edilerek Tablo 15, Tablo 16 ve Tablo 17 de açıklanmıştır.

Tablo 15. Öğrenim Düzeyi Durumu Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Yahya Özsoy)

Öğrenim Durumu	Kişi Sayısı	%
Lisans	21	84,0
Yüksek Lisans	4	16,0
Toplam	25	100,0

Yahya Özsoy’da görev yapan öğretmenlerin öğrenim düzeyi durumuna bakıldığında, çoğunluğun (%84) Lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Öğrenim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (Kemal Yurtbilir)

Öğrenim Durumu	Kişi Sayısı	%
Lisans	22	88,0
Yüksek Lisans	3	12,0
Toplam	25	100,0

Kemal Yurtbilir’de görev yapan öğretmenlerin öğrenim düzeyi durumuna bakıldığında, çoğunluğun (%88) Lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Öğrenim Düzeyi Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu (İki okul)

Öğrenim Durumu	Kişi Sayısı	%
Lisans	43	86,0
Yüksek Lisans	7	14,0
Toplam	50	100,0

Yahya Özsoy Ve Kemal Yurtbilir’de görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumu dağılımına bakıldığında ise en fazla %86 ile lisans mezunu olduğu görülmektedir

3.13.3. Katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevapların analizi

Tablo 18’de Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu’ndaki katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Bu cevaplara ait ortalamaların 2.28 ile 1.40 Aralığın da yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 1.40 ortalama ile “15.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğiniz vakitler oluyor mu?” maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan madde ise “19.Çalışmakta olduğunuz kurumdan(okul) tarafınıza sürekli olarak yeni görevler veriliyor mu ?” maddesidir.

Tablo 18. Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu’ndaki Katılımcıların Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Ölçeğine Verdiği Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kişi Sayısı	Standart Sapma (S.S)	Ortalama
1.Diğer çalışan(Öğretmen) arkadaşlarınızın yanında kasıtlı olarak sizi rahatsız edici tavırlar sergilendi mi?	25	1,32	1,92
2.Diğer Çalışan (Öğretmen) arkadaşlarınızdan bir yada birkaç kişinin sizinle bilinçli olarak iletişime kapalı olduğunu hissettiniz mi ?	25	1,26	1,88
3.Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu ?	25	1,10	1,72
4.İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınız da dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu ?	25	1,06	1,72
5.Hakkınız da asılsız iftiralar ve dedikodu üretiliyor mu ?	25	,85	1,68
6.Sözlü ya da yazılı tehditler aldınız mı ?	25	,96	1,52

7.Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oldu mu / oluyor mu ?	25	,99	1,92
8.Kurumda(okul) hissettiğiniz psikolojik baskı nedeni ile işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu ?	25	,84	1,72
9.Kurumda(okul) maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınıza ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu ?	25	1,28	2,08
10.Üst yönetime karşı hakketmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz / kötülendiğiniz oluyor mu ?	25	,89	1,72
11.Çalıştığınız kurum(okul) tarafından organize edilen faaliyetlerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?	25	,86	1,64
12.Halen çalıştığınız kurumdaki(okul) tüm imkanları sunan başka bir kurumda çalışma fırsatınız olsa kurumunuzdan ayrılır mıydınız?	25	1,40	2,16
13.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) sürekli olarak sözünüz kesiliyor mu ?	25	,77	1,52
14.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özel yaşantınızla ilgili herhangi bir alay konusu meydana geldi mi ?	25	,76	1,40
15.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğiniz vakitler oluyor mu ?	25	,76	1,40
16.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) konuşma, davranış ve hareketleriniz sorgulanıyor mu ?	25	1,09	2,04
17.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) politik görüş veya dini inancınızdan dolayı eleştiriler alıyor musunuz ?	25	,95	1,64
18.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özgüveninizi etkileyecek bir iş yapmak zorunda bırakılıyor musunuz / bırakıldınız mı ?	25	,94	1,68
19.Çalışmakta olduğunuz kurumdan(okul) tarafınıza sürekli olarak yeni görevler veriliyor mu ?	25	1,36	2,28

20.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak kapasitenizin altında işler verildiği oluyor mu ?	25	1,06	1,68
21.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul)size güvenilmediği için iş verilmediği durumlar oluyormu ?	25	1,10	1,72

Tablo 19’da Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi’ndeki katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Bu maddelere ait ortalamaların 3.04 ile 1.72 Aralığında yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 1.72 ortalama ile “6.Sözlü ya da yazılı tehditler aldınız mı?” maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler ise “10.Üst yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz / kötülendiğiniz oluyor mu? Ve 12.Halen çalıştığınız kurumdaki(okul) tüm imkânları sunan başka bir kurumda çalışma fırsatınız olsa kurumunuzdan ayrılır mıydınız?” maddesidir.

Tablo 19. Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi’ndeki Katılımcıların Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Ölçeğine Verdiği Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kişi Sayısı	Standart Sapma (S.S)	Ortalama
1.Diğer çalışan (Öğretmen) arkadaşlarınızın yanında kasıtlı olarak sizi rahatsız edici tavırlar sergilendi mi?	25	1,30	2,76
2.Diğer Çalışan (Öğretmen) arkadaşlarınızdan bir ya da birkaç kişinin sizinle bilinçli olarak iletişime kapalı olduğunu hissettiniz mi?	25	1,19	3,00
3.Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu?	25	1,11	2,60
4.İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınız da dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?	25	1,10	2,68
5.Hakkınız da asılsız iftiralar ve dedikodu üretiliyor mu?	25	1,00	2,52
6.Sözlü ya da yazılı tehditler aldınız mı?	25	,93	1,72

7.Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oldu mu / oluyor mu?	25	1,21	2,84
8.Kurumda(okul) hissettiğiniz psikolojik baskı nedeni ile işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?	25	1,41	2,64
9.Kurumda(okul) maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınıza ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?	25	1,48	2,96
10.Üst yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz / kötülendiğiniz oluyor mu?	25	1,24	3,04
11.Çalıştığınız kurum(okul) tarafından organize edilen faaliyetlerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?	25	,91	2,20
12.Halen çalıştığınız kurumdaki(okul) tüm imkânları sunan başka bir kurumda çalışma fırsatınız olsa kurumunuzdan ayrılır mıydınız?	25	1,4	3,04
13.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) sürekli olarak sözüünüz kesiliyor mu?	25	1,26	2,48
14.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özel yaşantınızla ilgili herhangi bir olay konusu meydana geldi mi?	25	1,10	2,32
15.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğiniz vakitler oluyor mu?	25	1,08	2,56
16.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) konuşma, davranış ve hareketleriniz sorgulanıyor mu?	25	1,22	2,80
17.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) politik görüş veya dini inancınızdan dolayı eleştiriler alıyor musunuz?	25	1,19	2,56
18.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özgüveninizi etkileyecek bir iş yapmak zorunda bırakılıyor musunuz / bırakıldınız mı?	25	1,04	2,52
19.Çalışmakta olduğunuz kurumdan(okul) tarafınıza sürekli olarak yeni görevler veriliyor mu?	25	1,28	2,64
20.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak kapasitenizin altında işler verildiği oluyor mu?	25	,90	2,36
21.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul)size güvenilmediği için iş verilmediği durumlar oluyor mu?	25	,92	2,24

3.13.4. Ölçeğin hipotez değerlendirmeleri

Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet (mobbing) sıralamalı likert tipi ölçek olduğu için istatistiksel değeri $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3.13.4.1.Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet (mobbing) ölçeğinin, ana hipotez değerlendirmesi

Tablo 20. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing)

	Kişi Sayısı (N)	Dağılım (R)
Pisikolojik_Şiddet	50	836

Burada eğitim kurumlarında psikolojik şiddetin istatistiksel olarak var olduğu söylenebilir. $r = 836$

3.13.4.2.Eğitim kurumlarında psikolojik şiddet(mobbing) ölçeğinin alt hipotez değerlendirmeleri

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalmaları ile demografik özellikler arasında bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile cinsiyet değişkenleri arasında ilişki vardır. (Hipotezine ait veriler aşağıda yer almaktadır.)

Tablo 21. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Cinsiyet Değişkeni İlişkisi

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Sıralı Ortalama Toplamı
Psikolojik_siddet_ortalama	Kadın	31	26,74	829,00
	Erkek	19	23,47	446,00
	Toplam	50		
Psikolojik_siddet_ortalama				
,441				

Burada çıkan ortalamaya bakıldığında bayanların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak sig (441) değerine bakıldığında değer 0.05 den büyük olduğu için Kadın-Erkek ayırt etmeksizin çalışanlar mobbinge maruz kalıyor denebilir. Yapılan araştırmalara göre erkeklerden daha çok bayanların mobbinge maruz bırakıldığı ve negatif ayrımcılığa da maruz bırakıldığı saptanmıştır. Bu durum genellikle yöneticilerin erkek olmasından kaynaklanmaktadır.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile medeni durum değişkenleri arasında ilişki vardır. (Hipotezine ait veriler aşağıda yer almaktadır.)

Tablo 22. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Medeni Durum Değişkeni İlişkisi

	Medeni durumunuz?	Kişi Sayısı	Ortalama	Sıralı Ortalama Toplamı
Psikolojik_siddet_ortalama	Bekâr	13	33,81	439,50
	Evli	37	22,58	835,50
	Toplam	50		

Burada çıkan ortalamaya baktıldığında bekâr kişilerin evlilere oranla daha çok mobbinge maruz kaldığı görülmektedir.

Evli olan çalışanların çalışma hayatlarında sözünün kesildiğini, eleştirildiğini yanıtladıkları cevaplarda görülmektedir. Bekâr olan çalışanların ise dedikodu ve iftiralara uğradıkları yanıtladıkları cevaplarda görülmektedir.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile eğitim durumu değişkenleri arasında ilişki vardır. (Hipotezine ait veriler aşağıda yer almaktadır.)

Tablo 23. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Eğitim Durumu Değişkeni İlişkisi

	Öğrenim Durumunuz	Kişi Sayısı	Ortalama	Sıralı Ortalama Toplamı
Psikolojik_siddet_ortalama	Lisans	43	24,47	1052,00
	Yüksek lisans	7	31,86	223,00
	Toplam	50		

Burada çıkan ortalamaya bakıldığında da eğitim durumu fark etmeksizin öğretmenlerin her şekilde mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Fakat yüksek lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumları daha yüksektir. Öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplara bakılarak yüksek lisansını tamamlamış kişilerin diğer çalışma arkadaşlarının kendilerine daha kapalı olduğunu, kasıtlı olarak rahatsız edici davranışlar sergilediklerini ve hareketlerinin sorgulandıklarını cevaplamışlardır.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile yaş değişkenleri arasında ilişki vardır. (Hipotezine ait veriler aşağıda yer almaktadır.)

Tablo 24. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Yaş Değişkeni İlişkisi

	Yaşınız	Kişi Sayısı	Ortalama
Psikolojik_siddet_or talama	25-29 yaş	6	32,25
	30-34 yaş	12	24,17
	35-39 yaş	16	23,81
	40 ve üzeri yaş	16	25,66
	Total	50	

Buradaki sonuca bakıldığında yaş ortalamaları küçük olan kişilerin diğerlerine göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma ile çalışma yılı değişkenleri arasında ilişki vardır. (Hipotezine ait veriler aşağıda yer almaktadır.)

Tablo 25. Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Çalışma Yılı Değişkeni İlişkisi

	Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	Kişi Sayısı	Ortalama
Psikolojik_siddet_ ortalama	0-5 yıl	6	33,08
	5-10 yıl	11	22,00
	10-20 yıl	20	26,20
	20 ve üzeri	12	21,71
	Toplam	49	

Buradaki sonuca bakıldığında ise çalışma yılı 0-5 olan öğretmenlerin yani işe yeni başlayan öğretmenlerin, diğerlerine oranla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir.

SONUÇ

Mobbing çalışma hayatının her alanında, her yerinde bulunur. Resmi kurum ya da özel kurum ayırt etmez her yerde karşımıza çıkabilir. Çalışan sayısı iki ve üzeri olan her yerde ihtimal dâhilindedir.

Mobbing kişiyi iş tatmininden, alı koyan kuruma olan güven ve inancını yitirten kişiyi bıktıran, yıldırın, sömüren her türlü kötü muameleye denir. Ayrıca mobbing bir örgütsel hastalık durumudur. Örgütsel sağlık her türlü çatışmadan uzak insanların sağlıklı düşünebildiği huzur, güven, mutluluk ortamıdır. Ancak mobbing uygulandığında bu özelliklerinin hepsini kurbanın elinden alır ve onu hastalıklı bir çalışan haline getirir.

Mobbing örgüt kültürünü yerler bir eden işveren-çalışan, çalışan-çalışan, yönetici-çalışan gibi çalışma alanındaki tüm mevkilerde çatışmalar çıkaran sorun sarmalıdır.

Mobbing aslında yetersiz yönetimden stresli örgüt ikliminden ve çatışmayı çözmeyi çalışmaktansa görmezden gelen idareden dolayı anlaşmazlıkların geleneğe dönüşüp kronikleşmesinden kaynaklanır. Eğer mobbing kurumda politika gereği uygulanıyorsa çalışanların başta kuruma bağlılıkları, güvenleri, sadakatleri, işe olan güdülenmeleri ve verimlilikleri hızla düşer mobbingin sonucu olarak işe gelmeme, işten kaçma ve işten ayrılma eğilimleri hızla artar. Buda kurum içi maddi, manevi, ekonomik, psikolojik hasara ve kayıplara yol açar.

Esasında her mobbingin kendisine özel bir çözüm yolu vardır. Genel olarak kurumlar mobbinge başa çıkmada üç yöntem kullanır.

- Örgüt kültürünü mobbinge tolerans göstermeyecek şekilde biçimlendirir.
- Hukuk kuralları ve müeyyidelerle mobbinge geçit vermez.
- Örgütün mobbinge karşı köklü stratejiler geliştirmesi

Mobbing denildiğinde akla şiddetli bir iç savaş gelse de iş yerinde en son uygulanması gereken bir şey bile değildir. Hayatımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz çalışma alanımızda anlaşmazlıklar, çatışmalar, mobbing uygulamaları

yerine huzur, güven, dostluk, iç huzuru olmalıdır. Aksi takdirde kişi ömrünü büyük bir kısmını uğradığı haksızlıklardan kurtulmak ve hayatta kalmaya çalışmakla geçiririz.

Bu araştırmanın amacı; uygulanan mobbing davranışlarını, öğretmenler üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Özellikle de Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu ve Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarını ölçmek ve değerlendirmektir. Bu kapsamda da Eğitim Kurumlarında Mobbing Değerlendirme Anketi iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü öğretmenlerin kişisel bilgilerinden oluşmaktadır. Bunlar; cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma yılı, eğitim düzeyi olmak üzere toplam 5 değişkenden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü ise okulda görev yapmakta olan öğretmenlerin ne derece mobbinge uğradığını ölçmek için literatürde yaygın olan ve güvenilirliği test edilmiş 5'li likert ölçeği (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Tarafsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum) tipinde 21 soruyu içinde barındıran Eğitim Kurumlarında Mobbing Değerlendirme Anketi uygulanmıştır. Her iki okulda görev yapan öğretmenlerin içinden rastgele 50 öğretmen seçilerek araştırma kapsamına alınmıştır. İki okuldan da 25 öğretmen seçilerek toplamda 50 öğretmene anket uygulanmıştır.

Anket sonuçlarına göre;

- Yahya Özsoy okulunda görev yapan katılımcıların cinsiyet durum dağılımına bakıldığında çoğunluğunun (%72) Kadın olduğu görülürken, Kemal Yurtbilir okulunda görev yapan katılımcıların ise yine çoğunluğunun (%52) ile Kadın olduğu görülmüştür.
- Yahya Özsoy okulunda görev yapan katılımcıların medeni durum dağılımına bakıldığında çoğunluğunun (%84) Evli olduğu görülürken, Kemal Yurtbilir okulunda görev yapan katılımcıların ise yine çoğunluğunun (%64) ile Evli olduğu görülmüştür.
- Yahya Özsoy okulunda görev yapan katılımcıların yaş dağılımı durumuna bakıldığında çoğunluğunun (%32) ile 40 ve üzeri olduğu, en az ise (%16) 25-29 yaş arası olduğu görülmüştür. Kemal Yurtbilir okulunda görev yapan katılımcıların en fazla (%36) 35-39 yaş arası olduğu, en az (%8) 25-29 yaş arasında olduğu görülmüştür.

- Yahya Özsoy okulunda görev yapan katılımcıların çalışma yılı durum dağılımına bakıldığında çoğunluğunun (%40) 10-20 yıl olduğu görülürken, Kemal Yurtbilir okulunda görev yapan katılımcıların ise yine çoğunluğunun (%40) ile 10-20 yıl olduğu görülmüştür.
- Yahya Özsoy okulunda görev yapan katılımcıların eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında çoğunluğunun (%84) Lisans olduğu görülürken, Kemal Yurtbilir okulunda görev yapan katılımcıların ise yine çoğunluğunun (%88) ile Lisans olduğu görülmüştür.
- Ankara Yahya Özsoy Özel Eğitim Meslek Okulu'ndaki katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistik ortalamaları;
2.28 ile 1.40 Aralığında yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 1.40 ortalama ile "15.Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğiniz vakitler oluyor mu?" maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan madde ise "19.Çalışmakta olduğunuz kurumdandan(okul) tarafınıza sürekli olarak yeni görevler veriliyor mu ?" maddesidir.
- Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi'ndeki katılımcıların eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik mobbing ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistik ortalamaları;
3.04 ile 1.72 Aralığında yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 1.72 ortalama ile "6.Sözlü ya da yazılı tehditler aldınız mı?" maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler ise "10.Üst yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz / kötülendiğiniz oluyor mu? Ve 12.Halen çalıştığımız kurumdaki(okul) tüm imkânları sunan başka bir kurumda çalışma fırsatınız olsa kurumunuzdan ayrılır mıydınız?" maddesidir.
- Psikolojik şiddet ve Kişisel performans arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. $r = 836$
- Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Cinsiyet Değişkeni İlişkisine baktığımızda; bayanların ortalamasının daha yüksek olduğu

görülmektedir. Ancak sig (441) değerine baktığımızda değer 0.05 den büyük olduğu için Kadın-Erkek ayırt etmeksizin çalışanlar mobbinge maruz kalıyor diyebiliriz. Yapılan araştırmalara göre erkeklerden daha çok bayanların mobbinge maruz bırakıldığı ve negatif ayrımcılığa da maruz bırakıldığı saptanmıştır. Bu durum genellikle yöneticilerin erkek olmasından kaynaklanmaktadır.

- Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Medeni Durum Değişkeni İlişkisine baktığımızda; bekâr kişilerin evlilere oranla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir.
Evli olan çalışanların çalışma hayatlarında daha çok sözünün kesildiğini, eleştirildiğini yanıtladıkları cevaplarda görülmektedir. Bekâr olan çalışanların ise dedikodu ve iftiralara uğradıkları yanıtladıkları cevaplarda görülmektedir.
- Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Eğitim Durumu Değişkeni İlişkisine baktığımızda; eğitim durumu fark etmeksizin öğretmenlerin her şekilde mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Fakat yüksek lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumları daha yüksektir. Öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplara bakılarak yüksek lisansını tamamlamış kişilerin diğer çalışma arkadaşlarının kendilerine daha kapalı olduğunu, kasıtlı olarak rahatsız edici davranışlar sergilediklerini ve hareketlerinin sorgulandıklarını cevaplamışlardır.
- Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Yaş Değişkeni İlişkisine baktığımızda; yaş ortalamaları küçük olan kişilerin diğerlerine göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir.
- Eğitim Kurumlarında Psikolojik Şiddet (mobbing) Çalışma Yılı Değişkeni İlişkisine baktığımızda ise; çalışma yılı 0-5 olan öğretmenlerin yani işe yeni başlayan öğretmenlerin, diğerlerine oranla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir.

ÖNERİLER

Mobbingin öğretmenler üzerindeki etkileri dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında bazı önlemlerin ve iyileştirmelerin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

- Araştırma sonucunda hem öğretmenlerin birbirlerine hem de müdür ve müdür yardımcılarının öğretmenlere mobbing uyguladığı ortaya çıkmıştır. Mobbinge mücadelede müdür ve müdür yardımcılara vazifeler düşmektedir. Kurum mobbing ve mobbing davranışlarını açıklayarak bu davranışların kabul edilemez olduğunu tüm öğretmenlere bildirmelidir. Ve bu davranışların neler olduğu, maruz kalanların nereye başvuracakları ve nasıl başa çıkacakları ile ilgili bir politika oluşturmalı, bununla ilgili tüm öğretmenlere eğitimler verilmelidir.
- Tüm yöneticiler kurum içerisinde ya da kurum dışarısında mobbingi n kurumlara çıkarmış olduğu büyük maliyetler değerlendirilerek farkındalık yaratılmalıdır.
- Kurumda çalışan herkes mobbinge duyarlı olmalı ve mobbingin ortadan kaldırmak için yoğun bir çaba sarf etmelidir. Bu süreçte yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal bağlar güçlendirilmelidir.
- Mobbingi engellemenin diğer yolu ise kurumda çalışanların söz hakkı kısıtlanmamalı herkesin kendini anlatma ve karşılık verme yetisi elinde olmalıdır.
- Bu konuda kamuoyuna bilinçlendirmeler yapılmalı, insanlar daha duyarlı hale gelmelidir.

KAYNAKÇA

ALAY, H. K. (2016) (basılmamış yüksek lisans tezi), T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ASLIHAN Erol, (2011) Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Trakya Üniversitesi, s.36

AYTEK, B. (1978) İşletmelerde İnsan Gücü Planlaması, İ.T.İ.A. Yayınları, Kalite Matbaası, Ankara, ss.49-51

BAŞARAN, İ.E. (1991) Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü. Gül Yayınevi. Ankara, ss. 203-208

BAYMUR, Feriha, Genel Psikoloji, İnkılap Kitap Evi

CANITEZ OKUR, (2007) A.B. İş Yerinde Duygusal Saldırı (Psikolojik şiddet) ve Başa Çıkma Yöntemleri. Beta Yayınları, İstanbul ss.261-346

CEYLAN, A. (1998) Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Yayın No: 2. İzmit, s.81

ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri, Timaş Yayıncılık, İstanbul.

ÇOBANOĞLU, Ş.(2005), Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.

DAVENPORT, N., Schwartz, R.D. ve Elliott (2003) G.P. Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz, Yayıncılık Ankara, s.17

DİCLE ve Dicle. (1989) s. 1. Türk İdare Dergisi • Sayı: 467 • Haziran 2010

GÖKÇE, T. A. (2008). İşyerinde Yıldırma Nedenleri ye Başa Çıkma Yöntemleri, PegemA Yayınevi, Ankara.

GÜNDÜZ, H.B.ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına ilişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce il Örneği), Milli Eğitim Dergisi, Sayı:179, ss. 269-282.

HEINZ LEYNMANN, (1996) "The contents and Development of Mobbing at work"
European Journal of work and Organizational Psychology. ss.165-184

İÇLİ, Gönül, (2009) Sosyolojiye giriş, Ankara, Anı Yayınları s.5

KARACA, N.G (2009) Avrupa Birliği Üzerinde İş yerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Sendikaların Rolü, Çimento İş Veren Dergisi s.23

KARSLIOĞLU, G. (2013). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş, Ankara.

KOÇAOĞLU, M. (2007). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldıрма) Uygulamaları Ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, (basılmamış yüksek lisans tezi), T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

KEÇECİOĞLU, Tamer Örgüt Teorisinde Yenilikler Beta Yay, Kasım 1998 1.baskı İstanbul KÖSE

KEİTH, Davis, (1982) İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun, 5.baskı, İstanbul

KILIÇ MUSTAFA, (2001) Örgütsel Çatışma ve Yönetimi, Yönetim ve Organizasyon, Editör; Salih Güney, Novel Yayın dağıtım, Ankara

KATZ, D. Kahn, R.L. The social psychology of organizations. Wiley international edition USA, ss:216-84

KÖKNEL, Özcan, (1995) kişilik: Kaygıdan Mutluluğa 13. Basım, İstanbul, Altın kitaplar yay.

KREL, Çiğdem, TC Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1211 Eskişehir,2000Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması

KUŞDİL, Ersin, Aytaç, Serpil, Bilgel, 2004 Çalışma Yaşamında bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duyguların İş Stresi Tepkileri Üzerine Etkisi

MİZRAHİ, Romina, 2013 Çalışma Hayatında Mobbing ile İlgili Mücadele Yöntemleri, Sosyal Beşerî Bilimler Dergisi, s.446

OLWEVS, D.(2001) Peer Herassment: A Critical AnalYSIS and Some Important Issues in J.Juvenen, S.Graham Peer Herassmentşn School The Plight of the Vulnerable and Victimized New York: The Guilford Press, ss.3-20

SABUNCUOĞLU, Z. (1984) Çalışma Psikolojisi. Uludağ Üniversitesi Yayınları. Bursa, s.158

SAMADOV, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir

Sevinç/Ünal, Aylin Farklı toplumsal Kültürler, (2003) Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları, izmir güven kitabevi İzmir 1.baskı

SUTHERLAND, Valeri'e .j.and Cooper Cary L, (1990) Understanding Stressa Psychological Perspective for health Professionalns, Chopman and hall

SÜRGEVİL, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayınevi, Ankara.

ŞİMŞEK, Birgül, (1999) “Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma” Eskişehir, Basılmamış Doktora Tez

ŞİMŞEK, Şerif; Ak Gemci: Tahi; (1998) Çelik,Adnan Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış Ankara, Nobel Yay, Dağ,

TINAZ, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayıncılık, İstanbul.

YÜCETÜRK, Elif (2003). “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İzmit

Ek: ANKET SORULARI**BİRİNCİ BÖLÜM****EĞİTİM KURUMLARINDA MOBBİNG DEĞERLENDİRME ANKETİ**

Sayın katılımcı bu çalışma bilimsel amaçlı gerçekleştirilmiş olup üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Lütfen aşağıda size uygun gelen yanıtı işaretleyiniz.

1.Cinsiyetiniz?

- A) Kadın B) Erkek

2. Yaş gurubunuz?

- A) 25-29 B) 30-34 C) 35-39 D) 40 ve üzeri

3) Medeni haliniz?

- A) Bekâr B) Evli

4) Öğrenim durumunuz?

- A) Lisans B) Yüksek lisans C) Doktora

5) Kaç yıldır çalışma hayatı içerisindeyiz?

- A) 0-5 yıl B) 5-10 yıl C) 10-20 yıl D) 20 ve üzeri

İKİNCİ BÖLÜM

Aşağıdaki kurumunuz ile ilgili duygu ve tutumlarınızı yansıtan ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen belirtiniz.

Cevaplarınız 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Tarafsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirilecektir.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Tarafsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
1. Diğer çalışan(Öğretmen) arkadaşlarınızın yanında kasıtlı olarak sizi rahatsız edici tavırlar sergilendi mi?					
2. Diğer Çalışan (Öğretmen) arkadaşlarınızdan bir yâda birkaç kişinin sizinle bilinçli olarak iletişime kapalı olduğunu hissettiniz mi?					
3. Varlığınızın görmezden geldiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu?					
4. İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınız da dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?					
5. Hakkınız da asılsız iftiralar ve dedikodu üretiliyor mu?					
6 Sözlü ya da yazılı tehditler aldınız mı?					
7. Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oldu mu / oluyor mu?					
8. Kurumda(okul) hissettiğiniz psikolojik baskı nedeni ile işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?					
9. Kurumda(okul) maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınıza ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?					
10. Üst yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz / kötülendiğiniz oluyor mu?					
11. Çalıştığınız kurum(okul) tarafından organize edilen faaliyetlerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?					
12. Halen çalıştığınız kurumdaki(okul) tüm imkânları sunan başka bir kurumda çalışma fırsatınız olsa kurumunuzdan ayrılır mıydınız?					
13. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) sürekli olarak sözünüz kesiliyor mu?					
14. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özel yaşantınızla ilgili herhangi bir alay konusu meydana geldi mi?					

15. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğiniz vakitler oluyor mu?					
16. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) konuşma, davranış ve hareketleriniz sorgulanıyor mu?					
17. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) politik görüş veya dini inancınızdan dolayı eleştiriler alıyor musunuz?					
18. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) özgüveninizi etkileyecek bir iş yapmak zorunda bırakılıyor musunuz / bırakıldınız mı?					
19. Çalışmakta olduğunuz kurumdan(okul) tarafınıza sürekli olarak yeni görevler veriliyor mu?					
20. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) bilinçli olarak kapasitenizin altında işler verildiği oluyor mu?					
21. Çalışmakta olduğunuz kurumda(okul) size güvenilmediği için iş verilmediği durumlar oluyor mu?					

Tuğba YILDIZ Tez

ORIJINALLIK RAPORU

% **18**

BENZERLIK ENDEKSİ

% **10**

İNTERNET
KAYNAKLARI

% **3**

YAYINLAR

% **15**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	www.scribd.com İnternet Kaynağı	%4
2	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%3
3	Submitted to Atilim University Öğrenci Ödevi	%2
4	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
5	kutuphane.dogus.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
6	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	%1
7	Submitted to Ufuk Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1
8	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	%1
9	canaktan.org İnternet Kaynağı	%1